

Jaar verslag 2025



Future in
the making

ter **AA**

Voorwoord

Kalenderjaar 2025 zie ik voor Ter AA als een overgangsjaar, een jaar om tot verdere vooruitgang te komen. We doen het goed als regionale mbo-instelling, dat valt te lezen in dit jaarverslag. De kengetallen en de highlights laten bijvoorbeeld zien dat er echt mooie dingen gebeuren, waarbij trots op onze studenten zeker benoemd mag worden. We doen ook meer en meer met alle bedrijven en organisaties in onze arbeidsmarktregio, we worden meer 'gezien' en betrokken bij verschillende initiatieven en vragen.

Waarom is er dan toch verandering nodig? Intern, en met onze Raad van Toezicht samen, hebben we gesproken over de uitdagingen naar de toekomst, dat het niet voldoende is om achterover te leunen. De uitdagingen die we zowel intern als extern op ons af zien komen hebben gemaakt dat we het gesprek hebben gevoerd over onze interne inrichting. Het besluit is genomen om met twee directeuren te gaan werken, een directeur bedrijfsvoering en een directeur onderwijs. Het proces om tot benoeming over te gaan heeft ertoe geleid dat we met ingang van 2026 met deze twee directeuren gaan werken. Het is fijn om te kunnen constateren dat we intern de goede kandidaten hebben gevonden voor deze nieuwe functies. De directeuren gaan met name binnen Ter AA vanuit het uitgangspunt 'samen, tenzij' met alle managers sturen op de gezamenlijke doelen en koers van Ter AA, op weg naar verdere vooruitgang.

En verandering van gedachte?

Wat betreft huisvesting hebben we een belangrijke stap gezet. Waar we al even zoekende waren naar huisvestingslocaties in Helmond voor bijvoorbeeld het Entree College, vonden we een bijzondere locatie waar uiteindelijk huren geen optie bleek. We zijn van gedachte veranderd en hebben als Ter AA het alom in Helmond bekende en iconische gebouw Boscotondo gekocht.

Vooruitgang is onmogelijk zonder verandering, en wie niet van gedachten kan veranderen, kan niets veranderen.¹

Daar zullen we opleidingen een plek geven die past bij het werkveld waarvoor wordt opgeleid. Deze plek in de stad maakt ook de zichtbaarheid en de nabijheid van Ter AA in de stad weer groter, een belangrijke stap omdat Ter AA onderdeel is van de 'community', het eco-systeem, dat deze arbeidsmarktregio is. De steeds meer zichtbare plek van Ter AA hierbinnen vraagt ook dat we daar (nog meer) werk van gaan maken. Om onze rol te nemen in wat er nodig is in deze regio, een bijdrage te leveren aan de vraagstukken die spelen.

En tot slot: verdere vooruitgang kunnen we alleen samen tot stand brengen. Met de nieuwe directeuren, maar juist ook samen met alle collega's. Want de mensen zijn ons daadwerkelijke kapitaal, zonder ieder die z'n steentje bijdraagt komen we nergens. Dat verliezen we nooit uit het oog. Daarbij is het ook mooi te zien dat de afdeling HR steeds meer initiatieven ontplooit om aandacht te hebben voor het (mentale en fysieke) welzijn van onze mensen!

Ingeborg Janssen Reinen
Voorzitter College van Bestuur



¹Uitspraak van George Bernard Shaw

Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's)

Ter AA wil zich in haar jaarverslag ook verantwoorden over de manier waarop wij een bijdrage leveren aan het behalen van de duurzame ontwikkelingsdoelen.

Klik op een tegel voor een toelichting over de invulling van het doel binnen Ter AA.



Kengetallen 2025



▲ **2.931** mbo-studenten
(2.860 in 2024)

▲ **1.213** studenten VAVO en Educatie
(1.203 in 2024)



▲ **1.006** uitgereikte diploma's
(996 in 2024)



398 medewerkers
in vaste dienst
(404 in 2024)

35% man  **65%** vrouw 



6,8 tevredenheid studenten
beroepsonderwijs
(landelijk 6,5)

8,0 tevredenheid BPV
leerbedrijven/werkveld

7,5 tevredenheid
studenten inburgering
(8,0 in 2024)

7,0 algehele tevredenheid
medewerkers



▲ **73,8%**
slagingspercentage niveau 2-4
(73,2% in 2024)

▲ **88,6%**
slagingspercentage Entree
(88,4% in 2024)



5,2% voortijdige
schoolverlaters
onder 23 jaar
(5,8% in 2024)



▼ **1,3**
liquiditeit
(1,8 in 2024)

▼ **64,0%**
solvabiliteit
(64,1 in 2024)



▲ **7,7%**
ziekteverzuim
(6,1% in 2024)



Keurmerk
voor inburgering
(Blik op Werk)



4 locaties in Helmond
1 locatie in Mierlo
1 locatie in Deurne

Highlights 2025

Walid Dada – student Technicus engineering mechatronica is met z'n barrel voor Go for Africa naar Senegal vertrokken

In Senegal hield Dada zich bezig met het aansturen van enkele waterpompinstallaties en het aanleggen van irrigatiesystemen via zonnepanelen. De opgelapte occasion waarin hij arriveerde doneerde hij aan een medische instelling.

Goud en brons in landelijke finale Skills voor vaktoppers Ter AA

Vijf Ter AA-studenten streden in de landelijke finale van Skills Heroes en sleepten maar liefst vier medailles in de wacht: drie keer goud en één keer brons. Een uitzonderlijke prestatie op het hoogste niveau van vakmanschap!

Sem Schoenmakers wint met Team Zuid bij het mbo-ambassadeursgala

Sem Schoenmakers – tweedejaarsstudent Persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg – won samen met Team Zuid de titel mbo Ambassadeursteam 2025! Met een krachtige en inspirerende pitch wisten de mbo-studenten van team Zuid de meeste stemmen van het publiek te winnen.

Willem van de Voort wint een Medal of Excellence bij EuroSkills!

Nederlands beste tegelzetter Willem van de Voort behoort nu officieel tot de beste tegelzetters van Europa. Tijdens de EuroSkills Herning 2025 won hij een Medal of Excellence voor het hoge aantal punten dat hij heeft behaald. Hij eindigde op een fantastische zesde plek in de strijd om de Europese titel voor zijn vakkundigheid.

Officiële opening cleanroom

Op woensdag 15 oktober opende Ter AA de eerste cleanroom voor onderwijskundig gebruik in een mbo-instelling in Nederland. We zijn erg trots dat we deze bijzondere onderwijsruimte beschikbaar hebben voor het technisch talent dat we in onze regio opleiden. Als speciale gast verwelkomden we Europees commissaris Roxana Minzatu, die de officiële opening verrichtte.

Ter AA als opleidingsschool

Sinds kort zijn we met Ter AA aangesloten bij OSER: Opleidingsschool Eindhoven Regio. Samen met de partners Summa, Sint Lucas en Fontys zetten we ons in om docenten van de toekomst goed op te leiden, in en voor de praktijk!

Studiekeuze-event: de oudereditie met Kluun

Speciaal voor ouders van studiekeizers (en andere geïnteresseerden) organiseerde Ter AA op maandag 1 december het studiekeuze-event: de oudereditie, met Kluun als gastspreker.

Leer- & Werk Markt Helmond-de Peel bij Ter AA

Op donderdag 4 december organiseerde Ter AA samen met het UWV, Senzer en het Werkcentrum de 10e editie van de Leer- & Werk Markt voor werkzoekenden en werkenden die een (nieuwe) baan zochten. Studenten die een stageplaats of een bbl-plek zochten waren ook van harte welkom. Ter AA was aanwezig om scholingsadvies te geven over onze opleidingen en cursussen met betrekking tot om- en bijscholing.



Tour Ter AA met La Fuente

Op donderdagavond 20 november vond de nieuwste editie van Tour Ter AA plaats. En wat was het een inspirerende bijeenkomst! Speciaal voor onze relaties binnen Ter AA Connect was Job Smeltzer – beter bekend als La Fuente – te gast. In een bomvolle collegezaal luisterden honderden aanwezigen aandachtig naar zijn ondernemersverhaal, het verhaal achter het merk ‘La Fuente’.

Kick-off OpenUp: Gratis en anonieme mentale ondersteuning voor onze medewerkers

Ons nieuwe platform voor mentaal welzijn werd gelanceerd. Op maandag 1 december om 15.30 uur vond de online kick-off plaats voor medewerkers. Via dit online platform kunnen collega's (en hun gezinsleden) gebruikmaken van verschillende tools, trainingen en gespreksmomenten, gericht op mentale vraagstukken.

Iconisch Boscotondo wordt nieuwe onderwijslocatie Ter AA

Het oude stadhuis van Helmond krijgt een nieuwe bestemming als ontwikkelplek voor toekomstige professionals. In de loop van 2026 nemen diverse opleidingen van Ter AA hun intrek in het markante gebouw Boscotondo in het centrum van Helmond.

Ter AA opent twee nieuwe academies

In september zette Ter AA, dé opleider van praktijkgericht onderwijs in Zuidoost-Brabant, opnieuw een stevige stap vooruit. De onderwijsinstelling is gestart met twee nieuwe academies: de Logistics Academy en de Foodtechnology Academy.

Logistics Conference: kennis-event over logistiek in arbeidsmarktregio Helmond-de Peel

In september organiseerde Ter AA de Logistics Conference. Met inspirerende sessies, enthousiaste sprekers en waardevolle ontmoetingen is duidelijk geworden dat:

- Helmond – De Peel zich wil ontwikkelen tot hét logistieke kenniscentrum
- Onderwijs en bedrijven elkaar weten te vinden
- De eerste stap voor de Logistics Academy is gezet



Inhoud

1.	Koers en Strategie	p8
2.	Onderwijs	p14
3.	Bedrijfsvoering	p30
4.	Juridische- en organisatiestructuur	p44
5.	Continuïteitsparagraaf	p54
6.	Jaarrekening	p63
7.	Colleges aan het woord	p89
8.	Algemene gegevens	p122



1. Koers en Strategie

Ontwikkelingen in 2025

Aan het einde van 2025 zijn we alweer halverwege de looptijd van de kwaliteitsagenda en onze daarbij behorende strategische koers. Een belangrijk moment om te bekijken waar we staan, hoe de voortgang verloopt en waar er een tandje bij moet. In deze paragraaf komt de verantwoording van de kwaliteitsagenda aan bod, inclusief het stagepact.

2.1 Koers 'Future in the making'

De Koers van Ter AA bevat een drietal strategische keuzes:

1. Talent en ambitie van onze student /lerende is het uitgangspunt van ons handelen.
2. Met onze arbeidsmarktregio samen bepalen we het opleidingsaanbod en -uitvoering.
3. Onze organisatie is daadkrachtig en wendbaar.



1. Talent en ambitie als uitgangspunt

- 1.1 Bij ons werk je aan je talenten, en kun je je ambitie waarmaken.
- 1.2 Je kunt bij ons flexibel studeren, in een route die bij jou past, met de goede voorbereiding op de arbeidsmarkt; we gaan voor (onderwijs) innovatie en zetten ons in voor jouw 'leergeluk'.
- 1.3 We beloven dat we steeds (blijven) kijken naar ons onderwijs, zodat het blijft aansluiten op wat de arbeidsmarkt vraagt en je dus zo goed mogelijk voorbereid wordt op een baan.
- 1.4 We blijven aandacht hebben voor wat je nodig hebt (begeleiding, zorg; ons sterke punt!) maar we positioneren ons sterker als organisatie waar je je talent en ambitie waar kunt maken.
- 1.5 We kennen elkaar!

In het hoofdstuk 'Colleges aan het woord' is te lezen wat er in 2025 is gebeurd op het gebied van flexibilisering. Binnen alle colleges bestaat de mogelijkheid om flexibel in te stromen gedurende een studiejaar, en is zowel vertragen (als het nodig is) als versnellen (als dat wenselijk is) mogelijk.

Een belangrijke ontwikkeling die (verdere) flexibilisering mogelijk maakt is dat er in 2025 twee pilots zijn uitgevoerd om te gaan werken met het leermanagementsysteem (LMS) Canvas. Dit is gebeurd bij het Onderwijs & Kinderopvang College en het Business College. Op basis van deze (succesvolle) pilots is in december besloten om Ter AA breed te gaan werken met Canvas. De implementatie daarvan gaat gefaseerd en is begin 2026 gestart.

De verbinding met de Studentenraad verloopt zeer prettig. Het is een bevlogen club studenten die meedenkt over de ontwikkelingen. In 2025 is (eindelijk) duidelijk geworden dat in de eerste helft van 2026 een lang gekoesterde wens gerealiseerd wordt: een Open Leer Centrum (OLC) waar studenten buiten de les om, individueel of in groepjes, kunnen werken. Ook bekijken we met de Bibliotheek of het mogelijk is om een dependance te starten in het OLC, omdat lezen zo belangrijk is voor de basisvaardigheden van de studenten.



2. Samenwerking met en in de arbeidsmarktregio

- 2.1 We staan samen voor de toekomst van onze arbeidsmarktregio en daarmee voor de best mogelijke toeleiding van (nieuwe) medewerkers naar het werkveld.
- 2.2 Vakmanschap kan alleen ontstaan door een combinatie van scholing en ervaring opdoen; zonder ons werkveld kunnen we niet. Leren ontstaat door te doen. Samen vormen we de toekomst.
- 2.3 We handelen vanuit onze kracht: met daadkracht, wendbaarheid en flexibiliteit spelen we in op de (steeds veranderende) opleidingsvragen in onze arbeidsmarktregio.
- 2.4 We (blijven) kijken naar de mogelijkheden om scholing en ervaring opdoen dicht bij elkaar te brengen door onderwijs uit de 'schoolse setting' te halen.
- 2.5 We kennen elkaar!

Ter AA wordt al jaren gekenmerkt door een goede verbinding met onze arbeidsmarkt. Maar de verbinding is niet een gegeven waarmee we achterover kunnen leunen. Alle managers zijn zich bewust van het belang van het werkveld waarvoor ze opleiden. In het hoofdstuk waar de colleges 'aan het woord' komen wordt erover geschreven. Om een aantal voorbeelden te noemen:

- In 2025 is de daadwerkelijke uitvoer begonnen van 'Beethoven Talent', oftewel de opleidingsambitie voor de semicon. Onderdeel van dat jarenlange programma is de belangstelling voor de semicon bedrijven onder de aandacht brengen van (aankomende) studenten en bij te dragen aan het bijscholen of omscholen van werknemers. In nauw overleg met de bedrijven in onze arbeidsmarktregio is daarbij door Ter AA aangegeven dat de realisatie van een full operational cleanroom van belang is. In oktober is deze cleanroom daadwerkelijk geopend door de eurocommissaris voor skills, onder grote belangstelling van het werkveld.
- Op verzoek van, en in samenwerking met ons werkveld, is in 2025 zowel een Foodtech Academy als een Logistics Academy opgericht. Beiden ten behoeve van het (bij)scholen van werknemers in deze vakgebieden.
- In 2025 is het iconische gebouw Boscotondo, in het midden van de stad Helmond aangekocht. Na verbouwing zullen daar onder meer de opleidingen die te maken hebben met retail en juridische zaken ondergebracht worden, dicht bij het werkveld waarvoor wordt opgeleid. Ook de VAVO verhuist naar Boscotondo. Tegelijkertijd biedt het mogelijkheden om in de toekomst midden in een stad een zorginnovatielab te starten, bedoeld niet alleen voor zorgstudenten en -werknemers, maar ook voor de inwoners.



3. Een daadkrachtige en wendbare organisatie

- 3.1 Onze medewerkers zijn ons belangrijkste kapitaal: vanuit hun passie en betrokkenheid kunnen we het beste bieden dat nodig is voor het onderwijs.
- 3.2 Iedere medewerker draagt bij aan de doelstelling van Ter AA: we zijn een 'warme' professionele leergemeenschap en werken aan werkgeluk.
- 3.3 Iedereen ervaart onze gemeenschap als inclusief: iedereen hoort erbij, in een veilig leer- en werkklimaat.
- 3.4 We werken vanuit de bedoeling: wat we doen draagt bij aan het bereiken van onze doelen en we doen de dingen slim, efficiënt en samen.
- 3.5 We kennen elkaar!

De medewerkers van Ter AA beschouwen we als ons belangrijkste werkkapitaal. Door de inzet van alle verschillende medewerkers bieden we een onderwijscontext die ervaren wordt als warm en open. Mensen die voor het eerst binnen komen op onze hoofdlocatie benoemen vaak dat ze die sfeer direct proeven.

In 2025 heeft de dienst HR sterk ingezet op het welzijn van de medewerkers. Er zijn veel activiteiten georganiseerd op het gebied van vitaliteit. Leuke challenges, aandacht voor specifieke dagen, maar ook de start van een online aanbod gericht op mentaal welzijn. De eerste terugkoppeling daarvan is dat medewerkers deze faciliteit zeer waarderen, zeker ook omdat familieleden van collega's er ook gebruik van kunnen maken.

Op verzoek van verschillende onderwijscolleges is daarnaast een begin gemaakt met een cultuur ontwikkeltraject, met behulp van een extern bureau. De ervaringen met dit traject zijn waardevol en belangrijk voor de ontwikkeling van de teams die ermee aan de slag zijn.

De samenwerking met de Ondernemingsraad verliep in 2025 moeizaam. Inmiddels wordt middels een mediationtraject gewerkt aan verbetering van de werkrelatie. We hechten aan de stem en inbreng van de medewerkers, waarbij het ook van belang is bij eerstvolgende verkiezingen aandacht te hebben voor een brede vertegenwoordiging van alle geledingen in de OR. Op dit moment zijn de diensten niet vertegenwoordigd.



2.2 Kwaliteitsagenda

In het jaarverslag laten we zien in hoeverre we voortgang bereiken op onze kwaliteitsagenda. Dit doen we uitgebreid in de volgende tegel.

Klik hier voor de
voortgangsmonitor
kwaliteitsagenda

De kwaliteitsagenda kent drie grote pijlers:

1. **Bevorderen van kansengelijkheid**
2. **Versterken van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt**
3. **Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie**

De top 3 van doelstellingen waar door Ter AA het meest op wordt ingezet:

- 1.3 Vsv (en daarbinnen specifiek de ondersteuning niveau 2)
- 3.3 Aantrekkelijkheid werken in het mbo (en daarbinnen het carrièreperspectief van onderwijspersoneel)
- 2.3 Leven lang ontwikkelen

Pijler 1, met een focus op de student, is voor Ter AA de pijler waar we het meeste budget op inzetten. Dat past ook bij het feit dat de belangrijkste pijler onder onze koers de student betreft. Daar doen we het tenslotte voor!

Er wordt veel ingezet op het welzijn van de student. Een voordeel van een kleinschalige instelling is dat de student 'gezien' wordt, dat je niet verdwijnt in de massa en dat een slb'er snel in de gaten heeft als het niet goed gaat. We hebben ook 'nabij' de eerste lijn zorgstructuur opgebouwd. Het is mooi te zien dat het aandeel studenten met een slechte mentale gezondheid gedaald is, maar het is en blijft een belangrijk aandachtspunt.

Ook de daling (overall) van het aantal studenten dat voortijdig schoolverlater is, stemt hoopvol. Zeker de grote verbetering van uitval bij Entree maakt ons trots.

In 2025 hebben we samen met partners in de regio een aanvraag ingediend voor het LLO collectief laaggeletterdheid. Die is toegekend, wat maakt dat we in 2026 en '27 hier sterk op gaan inzetten. Daarbij met een focus die past bij Ter AA en bij onze koers: we zetten in op werkgevers en gaan samen met hen, in een combinatie van focus op vakvaardigheden en basisvaardigheden het traject in om het aantal laaggeletterden in onze arbeidsmarktregio naar beneden te krijgen.

Pijler 2, gaat over de versterking van de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt.

De tevredenheid van studenten over de hulp die school biedt bij keuze voor verder leren of werken is niet verbeterd ten opzichte van 2022. Wel zijn er verschillen tussen de niveaus van de opleidingen. Bij niveau 3 opleidingen is er wel sprake van een verbetering van de tevredenheid, bij de andere niveaus gaat het om een daling. Dit is niet de trend die we willen zien. In 2025 is daarom ingezet op meer sturing op LOB. Zo is er een visie opgesteld, een leerlijn ontwikkeld en een toolbox gemaakt. Per 2026 is er voor elk college 0,3fte (extra) beschikbaar voor LOB.

Stagediscriminatie is nadrukkelijk een onderwerp van gesprek binnen elk onderwijscollege en in het contact tussen bestuurder en de Studentenraad. Het gebruik van het systeem B3net helpt hier ook bij.



Een punt van zorg (en besprekspunt in het regionaal beraad Helmond-de Peel) is het feit dat meerdere organisaties inmiddels een meldpunt voor stagediscriminatie hebben ingericht. Wij hebben zelf voor de studenten een meldpunt, maar daarnaast kan een student ook melden bij SBB, of bij een jongerenloket van de Gemeente. Allemaal goed bedoeld, maar er is nog geen goede afstemming en het risico bestaat dat we daarmee geen goed zicht hebben op eventuele problematiek. Dat moet in 2026 echt anders ingericht worden.

Studenten zijn zeer positief over het aantal en de kwaliteit van de contactmomenten als ze stagelopen. Een groot aandachtspunt is (ook landelijk) het punt van de stagevergoeding, en met name ook de ongelijkheid in de verschillende sectoren in het werkveld. Waar mogelijk is dit een besprekspunt vanuit Ter AA maar de vraag is tegelijkertijd waar de verantwoordelijkheid ligt om dit te regelen.

Pijler 3, met een focus op kwaliteit, onderzoek en innovatie, kent een verscheidenheid aan onderwerpen. Nederlands en rekenen blijft onder de aandacht, al zijn de resultaten over het algemeen goed.

De prioriteit (in budget) binnen Ter AA op carrièreperspectief heeft in termen van de vastgestelde toename aan FTE's zijn doel gehaald, halverwege de periode van de kwaliteitsagenda, conform afspraak met de OR. In percentage LC docenten (docent-innovators genoemd binnen Ter AA) heeft dat echter niet tot een stijging geleid. Dat heeft te maken met de groei van onze studentenaantallen en de daaraan gekoppelde groei van docenten, die nagenoeg allemaal in schaal LB ingeschaald worden. Wel wordt vanaf einde 2025 het geoormerkte budget uit de kwaliteitsagenda voor carrièreperspectief uitgegeven, en wordt vanaf 2026 overschreden.

Een ander geoormerkt budget betreft de start van een practoraat. Ter AA heeft het practoraat 'Leergeluk' opgericht. Er wordt praktijkgericht onderzoek gedaan en de resultaten leiden ertoe dat de practor en haar docent onderzoekers steeds vaker gevraagd worden voor lezingen vanuit het werkveld. Ook de koppeling met andere practoraten en lectoraten verloopt zeer succesvol. Verschillende onderwijscolleges zijn ook actief betrokken bij het onderzoek dat vanuit het practoraat wordt uitgevoerd. De start van dit practoraat leidt echt tot meerwaarde voor de organisatie en het werkveld in de regio!



2. Onderwijs

Onderwijs

Ter AA is de aanbieder van beroepsonderwijs in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel. Ter AA is een regionaal opleidingencentrum (roc) en heeft onderwijslocaties in Helmond, Deurne en Mierlo. Naast beroepsonderwijs biedt Ter AA ook onderwijs aan dat niet opleidt voor een beroep, maar waar in de regio wel vraag naar is; volwasseneneducatie, vavo en aanbod in het kader van Leven Lang Ontwikkelen (LLO).

In het mbo zijn drie soorten waardedocumenten te behalen; een mbo-diploma, een mbo-certificaat en een mbo-verklaring (inclusief praktijkverklaring). Ter AA biedt al deze mogelijkheden.

Entreeopleiding

De Entreeopleiding richt zich op studenten die in het voortgezet onderwijs geen diploma hebben behaald. Deze studenten kunnen na de Entree-opleiding doorstromen naar vervolgonderwijs (mbo-niveau 2) of naar arbeid. Tijdens de opleiding worden studenten begeleid bij het maken van de voor hen meest passende keuze. Als het nodig is worden studenten na het afronden van de Entree-opleiding begeleid om de vervolgopleiding of baan tot een succes te maken.

Sinds schooljaar 2023-2024 richt Entree zich ook op studenten met een anderstalige achtergrond die eerst nog taalgericht (vak)onderwijs nodig hebben, om vervolgens naar diplomering door te stromen.

Mbo-niveau 2, 3 en 4

Studenten met een vmbo-, havo- of vwo-diploma, of een overgangsbewijs havo 3-4, kunnen een niveau 2, 3 of 4 opleiding volgen bij Ter AA. Op niveau 2 worden studenten opgeleid tot basisberoepsbeoefenaar, bekwaam voor uitvoerende werkzaamheden. Studenten op niveau 3 worden opgeleid tot vakfunctionaris en van hen wordt verwacht dat zij werkzaamheden zelfstandig uit kunnen voeren. De opleidingen op niveau 4 leiden op tot middenkaderfunctionaris. Ook de midden-

kaderfunctionaris voert werkzaamheden zelfstandig uit, maar is daarnaast breed inzetbaar of inzetbaar op zijn of haar specialisme.

Mbo-opleidingen kunnen worden aangeboden als beroepsopleidende leerweg (bol) of als beroepsbegeleidende leerweg (bbl). Bol-studenten combineren hun lessen op school met stage, bbl-studenten werken naast hun lessen op school bij een bedrijf of instelling.

Volwasseneneducatie

Ter AA heeft ook een ruim onderwijsaanbod voor volwassenen. Bedrijven kunnen (delen van) opleidingen aan hun medewerkers aanbieden. Statushouders kunnen terecht bij Ter AA voor inburgeringscursussen, cursussen werknemersvaardigheden, taallessen, ouderparticipatie en taalcoaching.

Studenten met een NT2 achtergrond kunnen tijdens de opleiding bij Ter AA extra ondersteund worden. Zij kunnen supportlessen volgen waarin aandacht wordt besteed aan schooltaal, vaktaal en studievaardigheden. Ook zijn er mogelijkheden om bijlessen Nederlands te volgen, om diplomering op taalniveau 2F of 3F mogelijk te maken.



Voortgezet algemeen volwassenenonderwijs (vavo)

Het Vavo College biedt onderwijs op havo- en vwo-niveau, studenten kunnen bij de vavo één of meerdere certificaten behalen. Het is ook mogelijk om een volledig diploma te halen.

In september 2025 is gestart met een combitraject Entree en vavo waarbij jongeren die ongediplomeerd uitstromen uit vmbo-t/mavo, na het behalen van zowel het Entree-diploma als drie vavo-certificaten op mavoniveau (voor de vakken Nederlands, Engels en maatschappijleer), kunnen doorstromen naar een mbo-opleiding op niveau 3 of 4.

Bedrijfsgerichte opleidingen en leven lang ontwikkelen (LLO)

Ter AA biedt ook trajecten aan in het kader van leven lang ontwikkelen, aansluitend op de vraag vanuit de arbeidsmarkt. Het kan hierbij gaan om trajecten die met een mbo-certificaat worden afgesloten (zoals lasser of basiszorg), of om trajecten op basis van een specifieke opdracht vanuit het werkveld.

In-, door- en uitstroombeleid

Ter AA heeft het beleid geactualiseerd en vastgesteld voor de komende jaren. De belangrijkste aanpassingen vloeien voort uit veranderingen in de doelgroep waarmee wij te maken hebben. Om beter aan te sluiten bij deze ontwikkeling zijn enkele wijzigingen doorgevoerd in het beleid.

klik hier voor In-, door
en uitstroombeleid 2025

Studentenstatuut

De studenten bij Ter AA worden tijdens hun opleiding voorbereid op een volwaardige positie in de maatschappij. Een onderdeel hiervan is het besef van en het respect voor rechten en plichten van zowel de studenten als het personeel. In 2025 is

het aangepaste studentenstatuut vastgesteld en is een aantal zaken geactualiseerd of uitgebreider vastgelegd. Het studentenstatuut beschrijft een belangrijk deel van deze rechten en plichten. Het studentenstatuut is een uitwerking van de afspraken die gelden tussen student en Ter AA.

klik hier voor
Studentenstatuut

In het studentenstatuut zijn ook afspraken rond schorsen en verwijderen opgenomen. Het besluit over een schorsing van een dag wordt genomen door de opleidingsmanager van het college. Als het een schorsing van twee of meer dagen betreft wordt het besluit genomen door het CvB. Ouders en de leerplichtambtenaar worden geïnformeerd als de student die geschorst wordt nog geen 18 is. In 2025 zijn drie studenten geschorst, er zijn geen studenten verwijderd.

Onderwijsaanbod

Het onderwijs binnen Ter AA is georganiseerd in negen onderwijscolleges (inclusief Volwassen-educatie en VAVO). Binnen ieder college worden verschillende opleidingen aangeboden. Jaarlijks wordt het opleidingsaanbod geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. Onderzocht wordt of opleidingen arbeidsmarkt-relevantie hebben, kwalitatief van goed niveau zijn en of er binnen de regio een dek-kend aanbod gerealiseerd wordt.

Keuzedelen

Naast een basisdeel en een profieldeel bestaat een mbo-opleiding uit keuzedelen die zijn gekoppeld aan een bepaalde kwalificatie. Studenten kunnen echter ook gebruik maken van keuzedelen uit andere kwalificaties om hun opleiding te verbreden of te verdiepen. Dit wordt in diverse colleges ondersteund doordat zij op gemeenschappelijke tijdstippen keuzedelen aanbieden, wat het mogelijk maakt voor de student om een keuzedeel buiten de eigen opleiding/domein te volgen.



Moderne Vreemde Talen (MVT)

Team en aanbod

Team Moderne Vreemde Talen (MVT) verzorgt als centrale dienst het onderwijs in moderne vreemde talen voor alle onderwijscolleges en mbo-opleidingen binnen Ter AA. Het team bedient hiermee zowel niveau 4-studenten als studenten die een vreemde taal volgen in het kader van een keuzedeel, profiel of individueel dossier.

Het talenaanbod bestaat uit de volgende keuzedelen en leerlijnen:

- Duits A1/A2 (K0959)
- Duits A2/B1 (K0960)
- Spaans A1/A2 (K0999)
- Engels A1/A2
- Engels A2/B1 (K0802)
- Engels B1/B2 (K0803)
- Internationaal 1 (K0210)
- Italiaans A1/A2
- Keuzedeel International Competence Experience (ICE)

Ook in 2025 volgt een groot aantal studenten één of meerdere van deze onderdelen, waarmee MVT een belangrijke bijdrage levert aan taalvaardigheid, internationalisering en arbeidsmarktrelevante competenties binnen Ter AA.

Ontwikkelingen en speerpunten in 2025

In 2025 heeft team MVT verder ingezet op Leven Lang Ontwikkelen. Naast het reguliere mbo-onderwijs zijn opnieuw meerdere LLO-trajecten ontwikkeld en uitgevoerd. Hiermee sluit het team aan bij de toenemende behoefte aan flexibele, doelgerichte taalontwikkeling voor (werkende) professionals en draagt MVT actief bij aan een wendbare en toekomstbestendige arbeidsmarkt. Een belangrijk speerpunt in 2025 was de professionalisering van docenten op het gebied van examinering. De focus lag hierbij niet alleen op de inhoud, maar nadrukkelijk ook op het examenproces, onderlinge afstemming en intervisie binnen het team. Door kennis te delen en samen te reflecteren op werkwijzen is de kwaliteit en uniformiteit van examinering verder versterkt.

Team MVT blijft overtuigd van de meerwaarde van het zelf ontwikkelen van examens. Dit biedt belangrijke voordelen, zoals:

- betere aansluiting bij het onderwijs en de doelgroep;
- meer flexibiliteit in planning en afname;
- groter eigenaarschap en vakinhoudelijke verdieping bij docenten;
- ruimte voor maatwerk binnen verschillende opleidingen en leertrajecten.

Flexibilisering is al jarenlang een kernwaarde binnen het onderwijs van Ter AA en daarmee ook binnen team MVT. In 2025 is opnieuw gewerkt aan het verder afstemmen van het taalaanbod op de mate en vorm van flexibilisering per college. Dit betekent dat MVT steeds beter inspeelt op verschillen tussen opleidingen, doelgroepen en leerpaden.

Urennorm

Een onderwijscollege kan afwijken van de urennorm als beargumenteerd kan worden dat de afwijking ten goede komt aan de (onderwijs) kwaliteit. Het CvB en de Studentenraad zijn in deze beslissingsbevoegd. In 2024 zijn twee verzoeken goedgekeurd die geldig zijn tot 2027. Dit gaat om de volgende aanpassingen:

Bij het Entree College is de urennorm voor de bol-studenten aangepast van 1008 naar 924 uur, om schooluitval te voorkomen. Zij zetten meer in op de bot-uren en een vermindering op bpv-uren. Effect van deze afwijking is dat het Entree College minder wisselingen in de bpv heeft gehad en minder uitval in de bpv. Het vsv-percentage is teruggelopen en het rendement gegroeid. Om deze reden zal Entree deze aanpassing van de urennorm voor de bol-leerlingen de komende jaren continueren.

Bij het Onderwijs & Kinderopvang College zijn op verzoek van het werkveld en studenten de stage-uren opgehoogd ten koste van de bot-uren. Dit geldt voor de opleidingen Pedagogisch medewerker, Gespecialiseerd pedagogisch medewerker en Onderwijsassistent.



Op deze manier zorgen we ervoor dat studenten voldoende stage-uren kunnen maken om te kunnen groeien in de praktijk.

Er is in 2024, net zoals de voorgaande jaren, een verzoek gedaan voor aanpassing van de urennorm voor de opleidingen Mbo-Verpleegkunde bol en Maatschappelijke zorg bol niveau 3 en 4. Studenten maken relatief veel uren in de bpv. Om de studenten niet te overvragen is het aantal bot-uren verlaagd. Het verzoek voor aanpassing van de urennorm is goedgekeurd en gold ook in 2025.

Excellentieprogramma's

Studenten kunnen zich onderscheiden en zich goed voorbereiden op hun toekomstige baan of vervolgstudie. Excellentie krijgt vorm als geïntegreerd onderdeel in het reguliere onderwijsprogramma, bijvoorbeeld door het volgen van extra keuzedelen of via deelname aan de voorrondes, kwalificatiewedstrijden en finales van de Skills.

17 studenten (15 vakwedstrijden) deden in 2025 mee aan de regionale kwalificatiewedstrijden. Alleen colleges O&K en Entree waren niet vertegenwoordigd. Daarna mochten er vijf studenten uit vier vakrichtingen door naar de landelijke Skills The Finals in maart 2025. Maar liefst drie studenten behaalden een podiumplek: twee keer goud voor tegelzetter en cyber security en een keer brons voor metselaar.

Dit jaar behaalde Willem van de Voort (metselaar) goud en deed mee aan EuroSkills in Herning, Denemarken in september 2025. Hier behaalde hij een *medal of excellence*.

In verschillende colleges worden daarnaast extracurriculaire uitdagingen geboden, zoals Go for Africa of de Drone Challenge. Het aanbod is college-overstijgend.

Internationalisering

In 2020 zijn binnen Ter AA doelstellingen geformuleerd op het gebied van internationalisering, met als uitgangspunt dat

studenten en medewerkers internationaal competent zijn. Deze doelstellingen lopen door tot en met 2027 en worden uitgewerkt in meerdere subdoelen.

In eerdere jaren is gewerkt aan het behalen van deze subdoelen. Eind 2024 waren twee van de zes subdoelen gerealiseerd, waaronder de wijze waarop de begeleiding van internationale bpv is georganiseerd en de ontwikkeling van uitgaande mobiliteit voor studenten en medewerkers. De overige doelstellingen liepen volgens planning en bleven aandacht vragen in de verdere uitwerking.

In 2025 is verder gewerkt aan de uitvoering en borging van de doelstellingen op het gebied van internationalisering. De begeleiding van internationale bpv vindt plaats volgens het vastgestelde programma voor voorbereiding, uitvoering en afronding en is structureel belegd binnen de colleges.

In het verslagjaar 2025 hebben in totaal 96 studenten en medewerkers daadwerkelijk deelgenomen aan internationale mobiliteit. Het betrof een combinatie van groepsmobiliteiten, individuele mobiliteiten en jobshadowing. Hierbij zijn zowel uitgevoerde als lopende mobiliteiten meegenomen. Hiermee is in 2025 concreet invulling gegeven aan de doelstellingen op het gebied van internationalisering en internationale competentieontwikkeling.

Voor mobiliteiten die in 2025 actief waren en door de colleges zijn bekostigd, is een totaalbedrag van € 118.358 aan Erasmus-middelen ingezet.

In 2026 en 2027 werken we verder aan het behalen van onze doelstellingen. Centraal is er een coördinator internationalisering om activiteiten in het kader van internationalisering Ter AA breed af te stemmen. De coördinator werkt samen met de contactpersonen internationalisering van de colleges om te stimuleren dat zoveel mogelijk studenten een internationale ervaring op doen, conform de internationaliseringskaart van Nuffic.



Begeleiding

Ter AA is een onderwijsinstelling waarin een maximale ontwikkeling van studenten, en deelnemers centraal staat. Onze werkwijze kenmerkt zich door het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs, in een veilige setting, waarbij de student/deelnemer als persoon centraal staat. Wij zijn ervan overtuigd dat studenten zich beter ontwikkelen als ze gestimuleerd worden in positieve mentale gezondheid, zich welkom voelen in een verbonden leer- en leefomgeving. De ontwikkeling van studenten zien we als een gedeelde gezamenlijke verantwoordelijkheid. We vinden het belangrijk om te focussen op onze primaire taak, het faciliteren van de ontwikkeling van de student/deelnemer richting de arbeidsmarkt of vervolgonderwijs.

We respecteren de grens tussen onderwijs en behandeling en werken daarom samen met partners in de regio, die de expertise hebben om behandeling en begeleiding buiten school te bieden. Er is een goede samenwerking met instellingen in de regio zoals de GGD, GGZ, de LEV-groep, Sociale Teams Helmond en Peel-gemeenten, Novadic-Kentron, politie, Pactum, Stichting Leergeld, het Doorstroompunt, en Leerplicht. De wachtlijsten in de zorg vormen een uitdaging.

Ter AA heeft de begeleiding zo dicht mogelijk bij de student georganiseerd. De basisbegeleiding wordt geboden door studieloopbaanbegeleiders (eerstelijnsbegeleiding). De studieloopbaanbegeleiders worden ondersteund door tweedelijnsbegeleiders, de trajectbegeleider en zorgcoördinator, die geplaatst zijn binnen elk college. Naast de begeleiding in de colleges kunnen studenten ook gebruikmaken van tweedelijnsvoorzieningen die op instellingsniveau zijn belegd. Studenten kunnen een beroep doen op een loopbaanadviseur of schoolmaatschappelijk werk.

Loopbaanadviseurs begeleidden ca. 200 kwetsbare v(s)o-leerlingen in de regio Helmond de Peel bij de overstap naar mbo (overstapcoaching). Tijdens open dagen krijgen daarnaast ca. 200 leerlingen een studiekeuzetest en een persoonlijk gesprek met een loopbaanadviseur om hun studiekeuze te ondersteunen.

Studenten kunnen gebruikmaken van begeleiding bij het vinden van een passende bbl-opleidingsplaats of een bol-bpv-plaats. Tijdens de studie krijgen zo'n 200 studenten jaarlijks individuele keuzebegeleiding om over te stappen of door te stromen naar een vervolgopleiding.

Na afronding van de opleiding is er voor bol niveau 2 en Entreestudenten nazorg beschikbaar. Dit wordt geboden in nauwe samenwerking met partijen rondom arbeid en onderwijs binnen regio Helmond-de Peel.

Psychosociale problematiek blijft een grote oorzaak voor schooluitval. Schoolmaatschappelijk werk richt zich op kortdurende begeleiding en waar nodig, verwijzing naar externe samenwerkingspartners.

Het afgelopen jaar hebben we de capaciteit van schoolmaatschappelijk werk (smw) uitgebreid. Daarmee is de wachttijd tot het eerste gesprek teruggebracht van ruim twee weken naar ongeveer acht dagen.

Professionalisering van smw heeft geleid tot ontwikkeling van nieuwe diensten:

- de ACT training kan nu door alle collega's van smw gegeven worden. Jaarlijks geven we drie tot vijf trainingen die goed bezocht worden. Studenten reageren zeer positief en geven aan zich mentaal weerbaarder te voelen. De ACT-training wordt preventief ingezet.
- In individuele gesprekken maken we gebruik van Yucel, een visuele en tastbare methode om onderwerpen als kracht, hulpbronnen, last en zelfbeeld te bespreken én te verbeteren.



Ongeveer 5% van de studentenpopulatie maakt jaarlijks gebruik van schoolmaatschappelijk werk. Dat is relatief weinig vergeleken met andere mbo's. Uit het onderzoek Schoolmaatschappelijk werk in het mbo van KBA Nijmegen blijkt dat dit gemiddeld 6,9% is. En voor een klein ROC zelfs 8,2%. Mogelijk komt dit door een zwaardere invulling van de functie zorgcoördinator binnen Ter AA, in vergelijking met andere scholen.

Ook zijn er mogelijkheden om ondersteund te worden door een matchmentor van de LEV-groep die vragen kan beantwoorden op het gebied van onderwijs, de thuissituatie, vrije tijd en arbeid. Voor studenten die overbelast zijn en waar schooluitval dreigt, zijn er mogelijkheden om voor een korte periode en een aantal dagen per week een traject te volgen buiten school. Het doel van dit traject is terugkeer naar school.

De STAP (Student Advies Punt) balie biedt studenten laagdrempelige ondersteuning bij studiegerelateerde onderwerpen

zoals studiefinanciering, reisproducten, internationalisering en geldzaken. Ca. 400 studenten maakten hiervan in 2025 gebruik.

Studentenfonds

Studenten van Ter AA kunnen op basis van in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs vastgelegde voorwaarden een beroep doen op financiële ondersteuning uit het mbo-studentenfonds. Onderstaande tabel brengt de aanvragen en toekenningen per categorie in 2025 in beeld.

Net als voorgaande jaren heeft Ter AA in 2025 alleen op basis van onvoldoende financiële middelen aanvragen ontvangen en toekenningen verleend. Vier aanvragen werden afgewezen omdat de studenten ingeschreven waren bij een bbl-opleiding en dus niet voldeden aan de voorwaarden. en dus niet voldeed aan de voorwaarden.

Omschrijving	aanvragen	toekenningen	totaalbedrag toekenningen	gemiddeld bedrag toekenning
Studenten die lid zijn van een studentenraad als bedoeld in artikel 8a1.2 WEB, van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschapsstructuur of van het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid.	0	0	€ -	€ -
Studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied die naar het oordeel van het bevoegd gezag mede in het belang zijn van de instelling of van het onderwijs dat de student volgt.	0	0	€ -	€ -
Studenten, of diens wettelijk vertegenwoordiger, die aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt zelf te beschikken.	112	108	€ 56.471,60	€ 523
Studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studieovertraging hebben opgelopen.	0	0	€ -	€ -
Totaal toekenningen			€ 56.471,60	€ 523



Practoraat Leergeluk

Het practoraat van Ter AA heeft als doel leergeluk bij mbo-studenten te onderzoeken en te bevorderen. Daarnaast richt het practoraat zich op het stimuleren van een onderzoekende houding bij docenten.

Het practoraat Leergeluk is in 2025 gestart met praktijkgericht onderzoek. Hierbij zijn vijf onderzoeken van start gegaan, met betrokkenheid van 48 studenten, 11 collega's en een werkveldpartner.

Daarnaast verzorgde het practoraat twee workshops: één tijdens de Ter AA-brede studiemiddag en één bij een bedankevent voor het werkveld. Ook gaf zij een presentatie in een onderwijscollege en verzorgde zij een keynote voor het werkveld tijdens het BPV-Connect event.

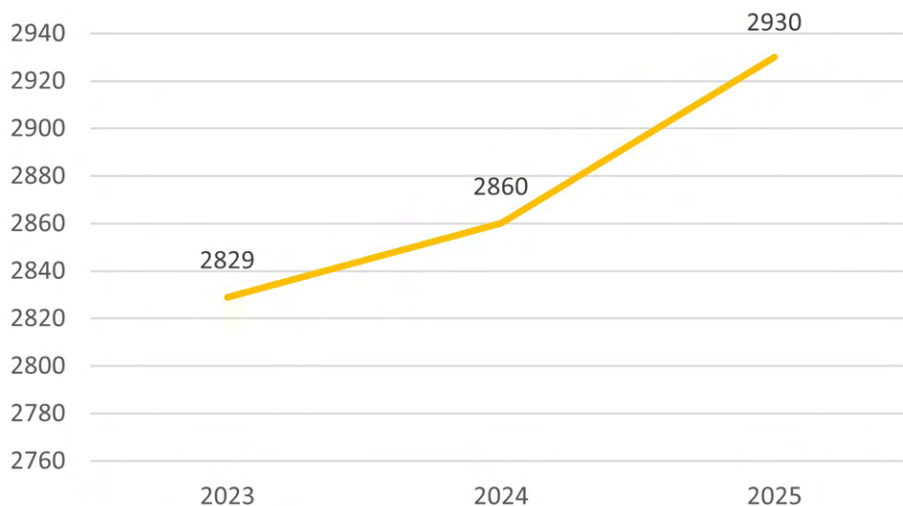
Het practoraatteam werkte dit jaar vanaf het begin samen. In januari is de tweede docent-onderzoeker gestart, waardoor vanaf de start van het onderzoekstraject twee docent-onderzoekers betrokken waren, ieder één dag per week. Vanaf het nieuwe schooljaar (2025-2026) wordt het practoraat verder versterkt doordat de practor vier dagen per week aan het practoraat werkt.



Studentenaantallen

In 2025 is het studentenaantal met 2930 licht gestegen ten opzichte van 2024.

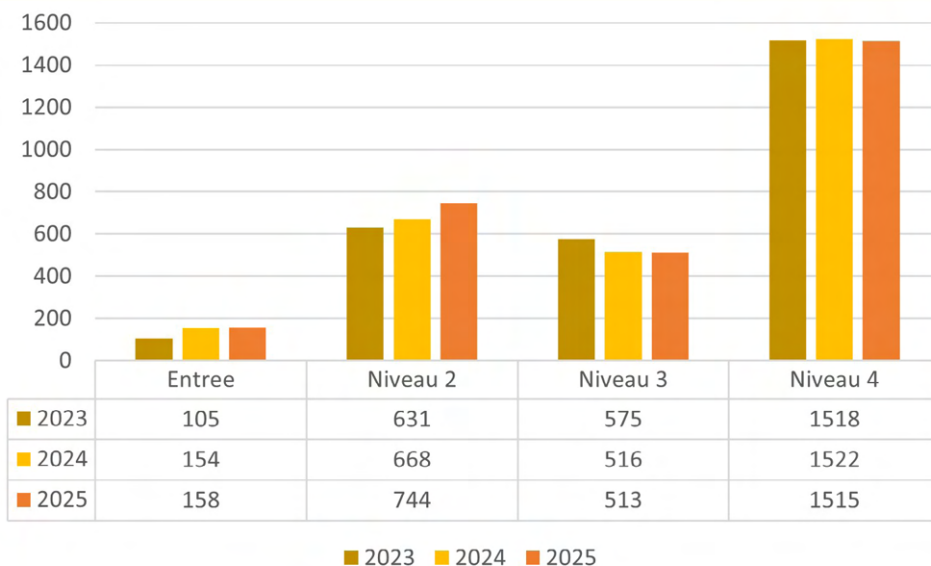
Aantal bekostigde studenten op 1 oktober van betreffende jaar



Aantal studenten verdeeld over de vier niveaus

Het aantal Entree-studenten is nagenoeg gelijk aan 2024. Het aantal niveau 2 studenten is met 11% gestegen ten opzichte van 2024. Het studentenaantal op niveau 3 en 4 blijft op hetzelfde niveau als 2024.

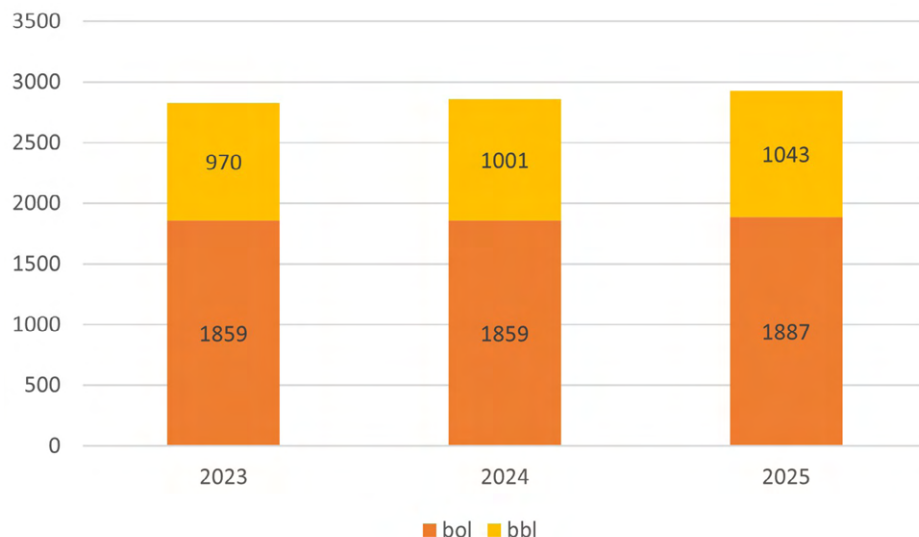
Aantal bekostigde studenten per niveau op 1 oktober van het betreffende jaar



Aantal bol-studenten in verhouding tot het aantal bbl-studenten

De verhouding bol/bbl studenten was nagenoeg gelijk aan 2024.
Namelijk 64% bol en 36% bbl.

Verhouding bol-bbl studenten over de afgelopen jaren (peildatum 1 oktober)

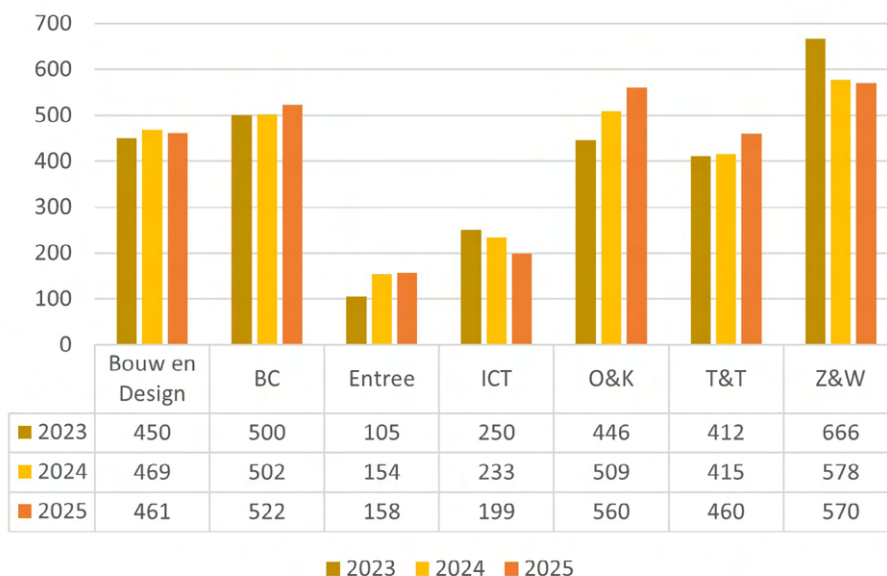


Aantal studenten per mbo-college

In 2025 telde Ter AA zeven mbo-colleges, namelijk Bouw en Design (B&D), Business (BC), Entree (EC), ICT, Onderwijs en Kinderopvang (O&K), Techniek en Technologie (T&T) en Zorg en Welzijn (Z&W).

In onderstaande figuur is het studentenaantal per college weergegeven over de afgelopen drie jaar. We zien bij BC, O&K en T&T een stijging van het aantal studenten ten opzichte van 2024. Bij ICT een afname. B&D, Entree en Z&W blijven ongeveer gelijk.

Aantal studenten per college (peildatum 1 oktober)

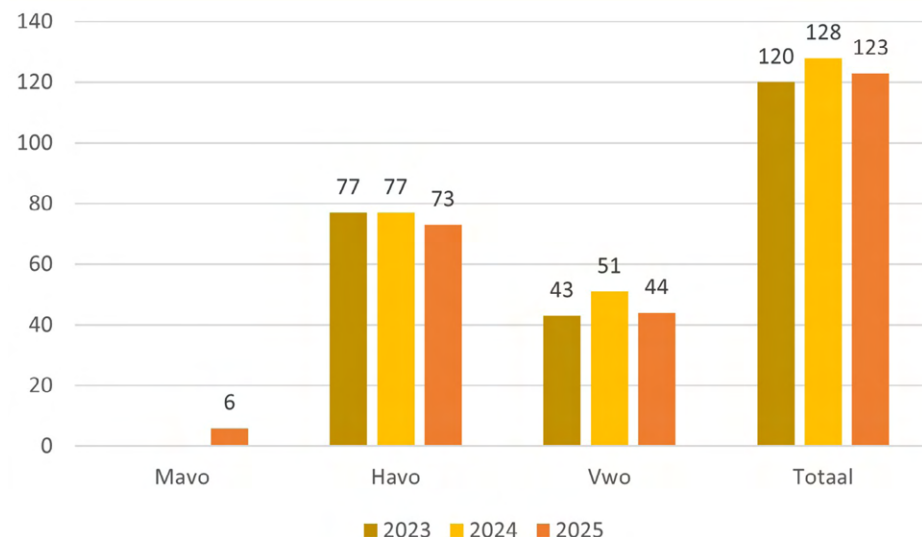


Aantal studenten vavo

Het totaal aantal vavo-studenten is met 128 iets lager dan in 2024.

Dit verschil zit met name in de deelname van het aantal vwo-studenten. In het hoofdstuk van vavo onder 'Colleges aan het woord' is meer te lezen over aantallen behaalde diploma's en certificaten.

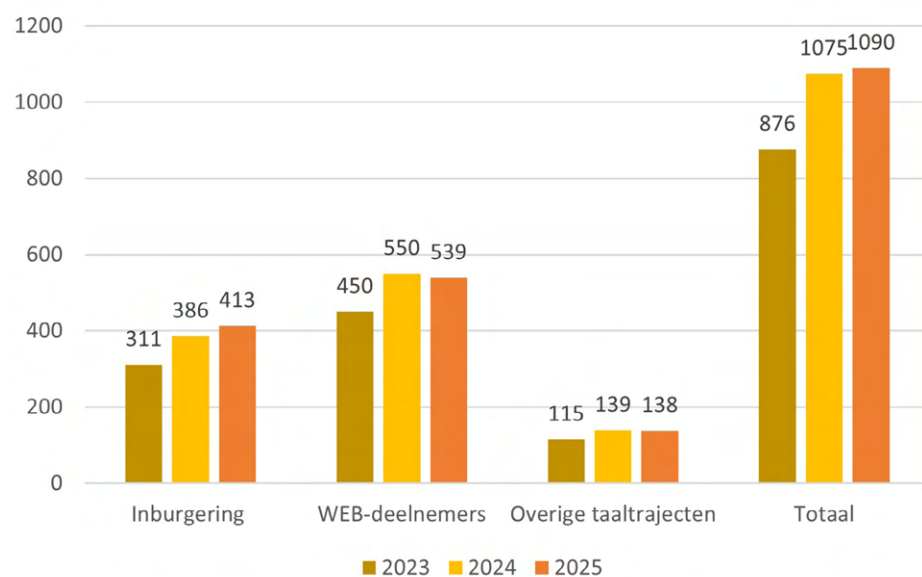
Aantal studenten vavo



Aantal studenten educatie (WEB) en inburgering

In 2025 is het aantal inburgeraars licht gestegen en het aantal WEB-deelnemers iets gedaald. Naast deze twee takken biedt college Volwasseneducatie ook (kortdurende) taaltrajecten aan, zoals basistraining voor taalvrijwilligers en Nederlands op de werkvloer. Het aantal deelnemers is sterk wisselend per project, maar in totaliteit nagenoeg gelijk aan 2024. Onderstaande figuur biedt een overzicht van alle cursisten die minimaal in een van de maanden in 2025 actief zijn geweest.

Aantal inburgeraars, WEB-cursisten en deelnemers taaltrajecten



Onderwijsresultaten

Mbo-opleidingen

Ter AA zet zich maximaal in om kwalitatief goed onderwijs te bieden. Het studiesucces is een belangrijke graadmeter voor de kwaliteit van ons onderwijs. Studiesucces wordt voor het niveau 2, 3 en 4 onderwijs vertaald in drie indicatoren; het startersresultaat (SR), het jaarresultaat (JR) en het diplomaresultaat (DR). De Onderwijsinspectie baseert haar oordeel over de kwaliteit van een opleiding onder andere op het driejaarlijks gemiddelde van deze indicatoren. In onderstaande tabellen zijn de resultaten voor schooljaar 2024-2025 opgenomen en de driejaarsgemiddelden.

Zowel voor teljaar 2024-2025 als de driejaarsgemiddelden worden Ter AA-breed alle voldoende normen behaald. De gegevens per college zijn te vinden in het hoofdstuk Colleges aan het woord. Net zoals het studiesucces Entree.

Studiesucces teljaar 2024-2025

Niveau	Startersresultaat		Jaarresultaat		Diplomaresultaat	
	2025	norm	2025	norm	2025	norm
mbo 2	84%	79%	69%	67%	62%	61%
mbo 3	90%	82%	75%	68%	81%	70%
mbo 4	87%	82%	76%	68%	78%	70%

Driejaarsgemiddelden starters-, jaar- en diplomaresultaat

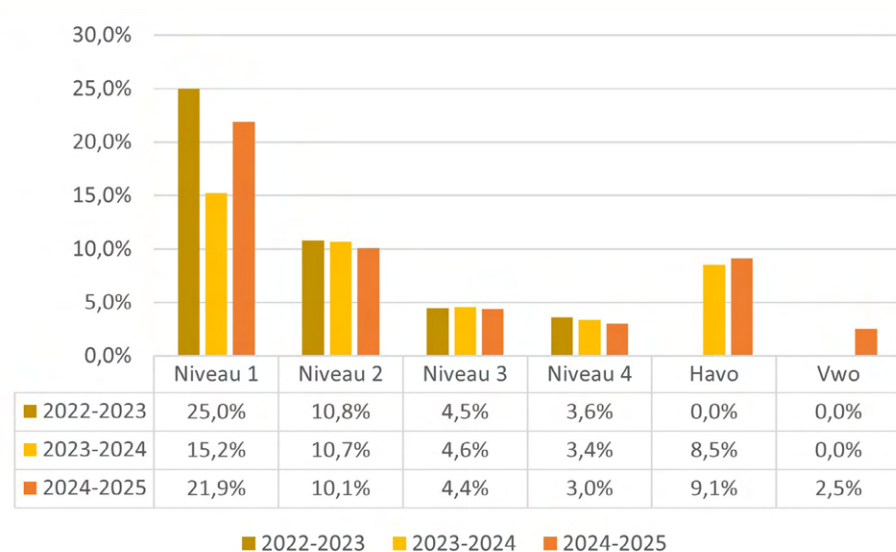
Niveau	Startersresultaat		Jaarresultaat		Diplomaresultaat	
	2025	norm	2025	norm	2025	norm
mbo 2	81%	79%	71%	67%	64%	61%
mbo 3	85%	82%	77%	68%	80%	70%
mbo 4	88%	82%	75%	68%	77%	70%

Voortijdig schoolverlaten (vsv)

Ter AA spant zich in om voortijdig schoolverlaten terug te dringen. Voortijdig schoolverlaten heeft een grote impact op zowel de student als de maatschappij. Studenten met een diploma hebben meer kansen op de arbeidsmarkt en een succesvolle participatie in de maatschappij. Ter AA participeert in projecten in het kader van het regionaal Convenant "Naar de Juiste Plek 2020-2024", welke verlengd is tot en met 2025.



Voorlopige vsv-cijfers 2024-2025. De cijfers van 2022-2023 en 2023-2024 zijn definitief.
Die van 2024-2025 nog niet.



We zien dat het (voorlopige) vsv-cijfer van niveau 1 is gestegen ten opzichte van 2024. De ervaring leert wel dat de voorlopige cijfers vaak naar beneden worden bijgesteld. Bij niveau 2 en niveau 4 zien we een licht dalende trend. Niveau 3 blijft ongeveer gelijk. Bij havo en vwo zien we een stijgende trend. Dit gaat echter om kleine aantallen studenten, waardoor één student meer of minder significante gevolgen heeft. Het betreft hier in absolute aantallen zes (voorlopige) vsv-ers van de havo en één van het vwo.



Examinering

Instellingsexamencommissie mbo (IEC)

In 2025 is de kwaliteit van examinering en diplomering binnen Ter AA organisatie breed overwegend voldoende tot goed. Er zijn geen aanwijzingen voor onterechte diplomering of structureel onjuiste beoordelingen. Wel zijn er verschillen zichtbaar tussen colleges in procesdiscipline en mate van kwaliteitsborging.

Kaders en vaststelling

De examenplannen en exameninstrumenten zijn over het algemeen vastgesteld vóór afname. Daarmee is de basis voor rechtmatige en transparante examinering op orde. Bij een deel van de opleidingen is de vertaling van de onderwijsvisie naar toetsmatrijzen en afsluitvormen sterker zichtbaar dan bij andere.

In totaal zijn 74 exameninstrumenten beoordeeld. Waar nodig is documentatie ten behoeve van het gebruik van de instrumenten aangepast vóór vaststelling. Evaluatie en herbeoordeling zijn niet overal even systematisch ingebed; verdere uniformering blijft wenselijk.

Afname en beoordeling

Uit enquêtes die zijn afgenomen, blijkt dat studenten de examinering overwegend positief beoordelen. Aandachtspunten betreffen voorbereiding, aansluiting op de lesstof en incidentele technische verstoringen bij digitale examinering.

De navolgbaarheid van beoordeling is in 2025 verbeterd. Beoordelingen zijn overwegend goed onderbouwd en onafhankelijk uitgevoerd. Verschillen tussen colleges doen zich met name voor in:

- de expliciete koppeling tussen beoordelingscriteria en bewijs;
- de mate van structurele kalibratie tussen assessoren;
- de vastlegging van onafhankelijkheid in dossiers.

Er zijn geen signalen dat beoordelingen inhoudelijk structureel onjuist zijn.

Verzoeken en bijzondere situaties

In 2025 zijn behandeld:

- 1.667 verzoeken tot vrijstellingen
- 223 verzoeken voor een derde examenpoging
- 359 aanvragen voor aangepaste examinering
- 32 verzoeken voor examinering op hoger niveau

Het aantal vrijstellingen blijft hoog en stijgend. De beoordeling van derde examenpogingen is aangescherpt om rechtsgelijkheid te waarborgen. De uitvoering van aangepaste examinering vraagt verdere uniformering.

Onregelmatigheden en fraude

Er zijn diverse onregelmatigheden gemeld, waaronder technische verstoringen en het gebruik van niet-toegestane hulpmiddelen. Daarnaast zijn enkele fraudegevallen vastgesteld, zoals het aanpassen van de resultatenlijst door student. Deze zijn onderzocht en afgehandeld. Digitale afhankelijkheid vergroot de noodzaak van structurele incidentregistratie en duidelijke protocollen.

Diplomering

Er zijn 1.279 diplomadossiers behandeld, waarvan 24,8% steekproefsgewijs is gecontroleerd. 5,3% is op procesmatige gronden afgekeurd vóór diploma-verstrekking. Er zijn geen aanwijzingen voor onterechte diplomering. De kwaliteit van dossieropbouw en verslaglegging verschilt echter tussen colleges.

Examencommissie vavo

De examencommissie vavo heeft in 2025 vooral ingestoken op het borgen van processen rondom examinering.

Ook de samenstelling van de examencommissie is aangepast en uitgebreid. Met inmiddels een secretaris, twee leden en een voorzitter is de commissie compleet. Op deze manier hebben we taken kunnen verdelen en de aandacht kunnen verdelen over een aantal processen. Het gaat hierbij vooral om de vaststelling van examens en het vaststellen van resultaten.



Ook binnen het college is de aandacht rondom examinering uitgebreid door inhoudelijke verdieping op de studiedagen.

Het inzoomen op het vaststellen van examens heeft er ook toe geleid dat er onderzoek gedaan blijft worden naar de inhoudelijk borging van de kwaliteit van examens. Vanwege de kleinschaligheid is bijvoorbeeld uitwisseling met andere scholen nodig.

Hierin wordt met het college bekeken wat de meest efficiënte en werkbare manier gaat zijn.

Bij het afnemen van de examens is er voor de moderne vreemde talen en wiskunde gebruikge- maakt van een digitale afname. Dit is een mooie manier om digitalisering van examinering te bevoor- deren, maar laat ook kwetsbaarheid in afhankelijk- heid van goede apparatuur zien. Er zijn op de eerste afname uiteraard verbeteracties uitgezet om een digitale afname in de toekomst te optimaliseren.

Hieronder een overzicht van het aantal afgegeven diploma's en certificaten in 2025.

Overzicht aantal behaalde diploma's 2025

Type student	Havo	Vwo	Gymnasium	Totaal	Percentage ¹
OCW deeltijd	34	18	4	56	93,3%
OCW voltijd	1	2	0	3	75%
Convenant	12	1	0	13	100%
Zelf betaler	3	0	0	3	100%
Extraneus	0	0	0	0	-
Totaal	50	21	4	75	93,8%
Percentage ¹	94,3%	91,3%	100%	93,8%	-

overzicht aantal behaalde vakken in 2025

Type student	Havo	Vwo	Gymnasium	Totaal	Percentage ¹
OCW deeltijd	114	85	12	211	81,8%
OCW voltijd	4	14	0	18	72%
Convenant	46	19	0	65	86,7%
Zelf betaler	3	0	0	3	100%
Extraneus	0	0	0	0	-
Totaal	167	118	12	297	82,3%
Percentage ¹	82,3%	80,8%	100%	82,3%	-

¹ Dit betreft het percentage behaalde diploma's of vakken van het totaal aantal trajecten in de betreffende categorie.



Kwaliteitszorg

Ontwikkelgerichte dialogen

In 2025 hebben er twee ontwikkelgerichte dialogen plaatsgevonden, bij het Business College en het Onderwijs en Kinderopvang College, als onderdeel van een pilot. Deze was bedoeld om ervaring op te doen met het gedachtegoed van het Referentiewaardenmodel van het Kwaliteitsnetwerk mbo en na te gaan hoe deze dialogen onderdeel kunnen worden van de kwaliteitszorgsystematiek van Ter AA.

Onderwijs en Kinderopvang College

Centraal stond het onderzoeken van de tevredenheid van studenten van de opleiding Onderwijsassistent. Aanleiding was een daling in de tevredenheidscijfers van de JOB-monitor 2024. De opleidingsmanager en een afvaardiging van het opleidingsteam ging in gesprek met een vijftal studenten van de opleiding, uit verschillende leerjaren. Uit de dialoog kwam naar voren dat er geen concrete reden aan te wijzen is die de daling van het rapportcijfer in de JOB-monitor verklaart. Wel zijn er enkele mooie verbeterpunten naar voren gekomen, die door het team opgepakt worden.

Business College

Centraal stond de vraag of het onderwijsconcept van de beveiligingsopleidingen toekomstbestendig is, en wat de groei in aantal studenten en opleidingstrajecten voor het onderwijsconcept betekent. De opleidingsmanager en (kern)docenten zijn in gesprek gegaan met (oud) studenten en vertegenwoordigers van leerbedrijven om het antwoord op deze vragen te achterhalen. In een afsluitend gesprek met onderwijskundig adviseurs is geconcludeerd dat er punten zijn om aan vast te houden,

zoals de korte lijnen en goede contacten met (leer) bedrijven, maar ook punten waar winst te behalen valt, zoals de mogelijkheid bieden om te verdiepen en verbreden in het onderwijsprogramma. Voornaamste actiepoint dat naar voren kwam is het vastleggen van een standaardprogramma en uitgangspunten van het opleidingsconcept voor bol, bbl en derde leerweg.

Schoolverlatersonderzoek mbo en vavo

Schoolverlatersonderzoek mbo

Met de loopbaanmonitor mbo-studenten hebben we in 2025 een eerste blik gekregen op waar schoolverlaters van Ter AA terechtkomen. De monitor verzamelt data van verschillende landelijke instanties, waarmee zichtbaar wordt of schoolverlaters gaan werken, doorstuderen of geen van beide. Zo wordt duidelijk dat – Ter AA breed – het grootste deel van de schoolverlaters mét diploma 1 jaar na het verlaten van Ter AA werkt (66%) en een aanzienlijk deel studeert door (28%). Ook de schoolverlaters zonder diploma gaan vaak aan het werk (48%), 32% volgt opnieuw onderwijs. De meeste van onze gediplomeerde schoolverlaters gaan werken in de sector Welzijn. Onder de schoolverlaters zonder diploma is dit de sector Verhuur en Zakelijke Dienstverlening. De schoolverlaters die niet gaan werken en geen onderwijs volgen, zijn de zogenoemde NEET categorie: Not in Education, Employment or Training. Het onderzoek laat ons zien hoe schoolverlaters (met diploma, zonder diploma of NEET) zich gedurende meerdere jaren na het verlaten van Ter AA bewegen. Een illustratie daarvan is weergegeven in onderstaande tabel.

	Werken			Onderwijs			NEET		
	1 jaar	3 jaar	5 jaar	1 jaar	3 jaar	5 jaar	1 jaar	3 jaar	5 jaar
Schoolverlaters									
Met diploma	66%	70%	84%	28%	23%	9%	6%	7%	7%
Zonder diploma	48%	60%	74%	32%	21%	10%	20%	18%	16%



Schoolverlatersonderzoek vavo

Elke twee jaar wordt er een schoolverlatersonderzoek uitgezet onder de alumni van vavo. In 2024-2025 was de respons op dit onderzoek helaas laag, slechts 23 van de 144 alumni hebben deelgenomen. Hiervan zijn verreweg de meeste schoolverlaters gaan doorstuderen (18), drie zijn gaan werken. Uit het onderzoek blijkt dat schoolverlaters op vervolgonderwijs vooral moeten wennen aan nieuwe

studiegenoten, een andere manier van lesgeven en toetsen en andersoortige opdrachten. Ze doen op het vervolgonderwijs hun voordeel met de volgende ontwikkelde competenties: zelfstandig werken, plannen en organiseren. Schoolverlaters van vavo bij Ter AA beoordelen de aansluiting op en kennis voor de vervolgopleiding, evenals het rapportcijfer voor docenten en school, met hogere cijfers dan de benchmark (tussen haakjes in de tabel).

Vraag: Score Ter AA (benchmark)	Niveau sluit aan bij vervolgopleiding	Bij vavo voldoende kennis opgedaan voor vervolgo- pleiding	Rapportcijfer voor docenten	Rapportcijfer voor vavo
2024-2025	6,83 (6,53)	8,13 (6,93)	7,35 (7,17)	7,61 (7,08)

Vervolg instellingsdialoog

Eind 2024 vond de instellingsdialoog vanuit het Kwaliteitsnetwerk plaats. Hierin stond de volgende onderzoeksvraag centraal:

‘Welke aanpassingen in onze gesprekken- en verantwoordingscyclus zijn nodig, om als Ter AA onze ambities op team-, college- en instellingsniveau waar te maken?’

De definitieve rapportage van de instellingsdialoog is op 5 februari 2025 vastgesteld. Ter AA heeft op basis hiervan een ontwikkelagenda opgesteld, met de volgende hoofdlijnen:

1. concretisering en operationalisering van de koers van Ter AA 2024-2027;
2. optimalisering organisatie-, communicatie- en beslissingsstructuur;
3. verdere versterking professionele dialoog over onderwijskwaliteit.

Deze punten zijn in 2025 verder uitgewerkt. Dit heeft bijvoorbeeld geresulteerd in het gesprek over de

‘topstructuur’. Dit gesprek, dat met name is gevoerd met de managers en de RvT, heeft ertoe geleid dat we vanaf 2026 werken met twee directeuren: een directeur bedrijfsvoering en een directeur onderwijs. De managers blijven, net als voorheen, integraal verantwoordelijk voor de eigen dienst of het eigen onderwijscollege.

De directeur onderwijs krijgt met name een rol in de Ter AA-brede (en gezamenlijke) lijn in de uitvoering van de kwaliteitsagenda en de realisatie van de koers. De directeur gaat ook samen met de senior opleidingsmanagers het gesprek voeren (nog meer en eenduidiger) over de onderwijskwaliteit. Met de start van deze structuur passen we ook de overlegstructuur en de beslislijnen aan.

Actualisatie kwaliteitscyclus

Aan het begin van schooljaar 2025-2026 is teruggeblikt op de kwaliteitscyclus zoals die in schooljaar 2024-2025 was vormgegeven. Met het MT is besproken welke onderdelen behouden blijven en welke niet terugkomen en dit wordt uitgewerkt in een aangepast kwaliteitsbeleid in 2026.



3. Bedrijfsvoering

Inleiding

In dit hoofdstuk komen verschillende thema's aan bod. Eerst en vooral onze medewerkers. Zij zorgen er elke dag voor dat er goed onderwijs verzorgd wordt, dat de studenten en deelnemers geholpen worden en dat er een adequate ondersteuning is. Vervolgens komen ook ICT en informatiemanagement, huisvesting en financieel beleid aan de orde.

Medewerkers

Bij Ter AA zetten we ons in voor een blijvend aanbod van kwalitatief hoogwaardig en toekomstgericht onderwijs. Talentontwikkeling staat daarbij centraal – van onze studenten én van onze medewerkers. Als kleinschalige en betrokken opleidingsinstelling in Helmond-De Peel vormen onze onderwijzende en (onderwijs)ondersteunende collega's ons belangrijkste kapitaal.

Iedereen binnen onze organisatie heeft waarde en draagt vanuit zijn of haar eigen talent bij aan ons gezamenlijke doel. We willen een warme professionele leergemeenschap zijn, waarin ruimte is voor ontwikkeling, eigenaarschap en werkgeluk. Een omgeving waarin mensen zich gezien voelen, vertrouwen krijgen en de kans hebben om te groeien.

In de Koers Ter AA 2024-2027 staat onze visie op goed werkgeverschap centraal. We streven naar een veilige en betrokken community waar iedereen zich thuis voelt en graag onderdeel van uitmaakt. Vanuit onze kracht – we kennen elkaar en zijn sterk verbonden met de regio – bouwen we samen aan onderwijs dat past bij de wereld van nu en morgen.

Zo maken we elke dag het verschil: voor studenten, voor de regio en voor elkaar.

Binnen de dienst HR is in 2025 verder geïnvesteerd in het versterken en professionaliseren van het HR-beleid, evenals in de doorontwikkeling van het team en de inrichting van HR-processen. Daarmee is een stevige basis gelegd voor toekomstgerichte HR-ondersteuning.

In 2026 richten we ons op de verdere doorontwikkeling, implementatie en borging van deze ontwikkelingen, zodat HR optimaal bijdraagt aan een warme professionele leergemeenschap en we samen kunnen blijven bouwen aan de toekomst van Ter AA.

Wat betreft de formatie van het onderwijzend personeel volgen we de aantallen van de studenten. Bij een afname van het aantal studenten betekent dit ook een afbouw van de formatie. We zijn in 2025 in totaal met 8,79 fte gegroeid ten opzichte van 2024. Het aantal fte onderwijzend personeel en ondersteunend beheerspersoneel is gestegen met respectievelijk 3,14 en 4,95 fte. De verhouding man/vrouw was in 2025 40%/60%.

Overzicht van aantallen medewerkers in fte per 31-12-2024 en 31-12-2025 (excl. PNIL)

	2024			2025		
Categorie medewerkers	Totaal	m	v	Totaal	m	v
Directie	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0
Onderwijzend personeel	179,8	74,9	104,9	182,9	77,4	105,5
Onderwijsondersteunend personeel	17,3	13,4	3,9	18,0	14,7	3,3
Ondersteunend beheerspersoneel	100,7	32,5	68,2	105,7	30,5	75,2
Totaal	298,8	120,7	178,0	307,6	122,5	185,0



In ons personeelsbestand houden we een flexibel percentage van ongeveer 10% in acht zodat we kunnen anticiperen op mogelijk dalende student-aanmeldingen.

In 2025 hebben 41 collega's Ter AA verlaten. Twaalf collega's zijn met pensioen gegaan, zestien collega's hebben gebruikgemaakt van ontslag op eigen verzoek, bij acht collega's was sprake van het einde van een tijdelijk dienstverband en bij vijf collega's betrof het een andere reden. Denk hierbij aan

ontslag in de proeftijd, ontslag met wederzijds goedvinden en ziek uit dienst.

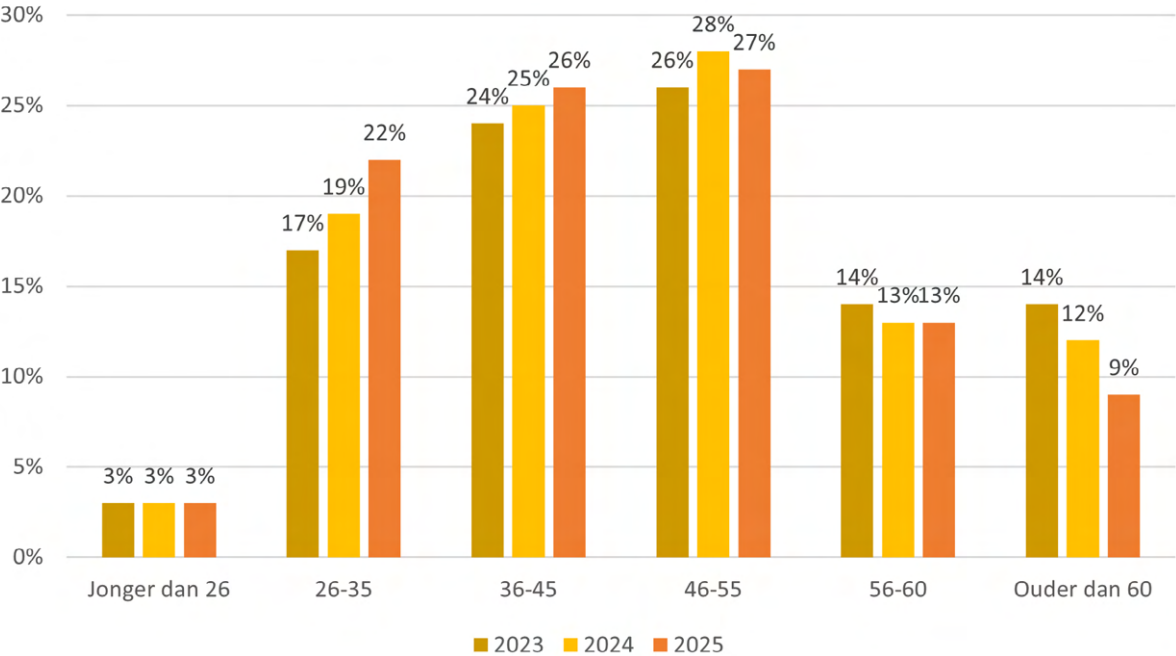
Vanaf 1 augustus 2024 verloopt alle inleen van personeel via één partij (Driessen Groep). Hierdoor zetten we Personeel Niet In Loondienst (PNIL) rechtmatig in.

In 2025 (peildatum 31-12-2025) werken in totaal 422 medewerkers (inclusief PNIL) bij Ter AA. De leeftijdsopbouw is te zien in onderstaande tabel:

Leeftijdsopbouw medewerkers per 31-12-2025 (inclusief PNIL)

Leeftijdscategorie	Aantal medewerkers	Percentage
Jonger dan 26	11	3%
26-35	91	22%
36-45	111	26%
46-55	116	27%
56-60	55	13%
Ouder dan 60	38	9%

Leeftijdsopbouw in percentage medewerkers van 2023 tot en met 2025 (inclusief PNIL)



Medewerkersreis

In 2025 zijn er in totaal 82 vacatures gesteld. Met name voor project 'Beethoven' zijn meerdere vacatures gesteld. Mede door het hoge verzuim zijn veel vervangingsaanvragen (21) opgestart.

Instroom nieuwe medewerkers

	2023	2024	2025
Vacatures	44	77	51
waarvan via detachering	5	12	2
Vervanging	6	10	21
waarvan via detachering	2	4	5
Projectwerkzaamheden	4	10	10
waarvan via detachering	3	2	3

De vacatures die in 2025 zijn uitgezet zijn niet allemaal ingevuld: acht vacatures zijn ingetrokken. 34 vacatures zijn ontstaan omdat medewerkers Ter AA hebben verlaten of intern een andere functie hebben geaccepteerd. Als de invulling van de vacature moeilijk was of snelheid gewenst was, is bij een aantal vacatures de inhuurdesk van Driessen ingeschakeld voor de invulling van vacatures. In 2025 is een recruiter gestart, die met name voor Beethoven werkzaam is, maar die ook Ter AA breed is ingezet om vacatures in te vullen.

In 2025 hebben zeven medewerkers een aanbrengpremie ontvangen, omdat via hen een nieuwe medewerker is gestart.

Verklaring Omtrent het Gedrag

Ter AA hanteert een procedure waarmee wordt geborgd dat de Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) te allen tijde aanwezig is voorafgaand aan de eerste werkdag van een nieuwe medewerker. Zie onderstaande tabel, dit is inclusief stagiaires.

Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven om de werkzaamheden zoals opgenomen in de bijlage IV van het Onderwijsaccountantsprotocol 2025 inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2025 uit te voeren.

Tabel tijdige aanwezigheid Verklaring Omtrent het Gedrag

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	94	0	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting	8	0	0



Onboarding nieuwe medewerkers

In 2025 zijn er zeven introductiebijeenkomsten voor nieuwe medewerkers georganiseerd. Daarnaast wordt de onboardingsapp nog steeds ingezet bij de onboarding van nieuwe medewerkers. Op een luchtige en speelse manier wordt belangrijke informatie gedeeld. Hierdoor hoeft er tijdens de introductie minder praktische informatie gedeeld te worden, omdat deze via de app beschikbaar is. De kwaliteit van de introductiebijeenkomsten is met het in gebruik nemen van de app toegenomen.

Nieuwe medewerkers kunnen de app al ruim voor hun eerste werkdag gebruiken en kunnen daarvoor tijdens de introductiebijeenkomst vragen stellen wanneer zij extra informatie wensen over bepaalde onderwerpen. De onboardingsapp blijft voor een nieuwe medewerker een jaar actief en zij kunnen feedback geven over de inhoud van de app. Na de introductiebijeenkomst krijgt een nieuwe medewerker ook een vaste buddy waar hij/zij terecht kan met vragen. De app wordt nog steeds positief ontvangen.

Elke nieuwe medewerker krijgt tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek het 'Welkom aan boord'-boekje (een boekje met extra informatie over werken bij Ter AA) en de Integriteitscode uitgereikt. De Integriteitscode is ook verwerkt in de onboardingsapp. We hechten er zeer aan dat elke collega zich bewust is van onze waarden in het werken met jongeren en wat dit vervolgens betekent voor het samenwerken in de dagelijkse praktijk. Om die reden vragen wij alle nieuwe medewerkers deze Integriteitscode samen met de arbeidsovereenkomst te tekenen. In 2025 is de integriteitscode geactualiseerd en in aangepaste vorm ook van toepassing op PNIL. In 2025 heeft een medewerker arbeidscommunicatie een voorstel gedaan voor een nieuwe indeling van het 'Welkom aan boord'-boekje. Dit voorstel wordt in 2026 uitgewerkt.

Binden en boeien

In 2025 zijn verschillende acties ondernomen om onze medewerkers te binden en boeien.

WerkplAAts

WerkplAAts is onze (online) academie. Op WerkplAAts is ons eigen aanbod van trainingen aangevuld met het e-learning pakket Studytube. Medewerkers kunnen hier zonder kosten gebruik maken van trainingen, micro learnings en video's. Met enige regelmaat komt er nieuw aanbod beschikbaar. Medewerkers worden geïnformeerd over het aanbod van WerkplAAts via ons intranet: Plaza.

In 2025 hebben alle medewerkers in totaal 974 trainingen en leerlijnen gevolgd, micro learnings gedaan en video's en artikelen bekeken. Dit is exclusief de studiemiddag (350 deelnemers aan een fysieke workshop), stappenchallenge (73 deelnemers) en aanvraag notitieboek om je gedachten te journalen in het kader van vitaliteit (51 aanvragen). Er zijn 816 Ter AA trainingen gevolgd, van dit aantal zijn er 149 aangeboden vanuit vitaliteit. Onderwerpen die aan bod kwamen waren divers: ontspan met een rug massage, acupunctuur, healing touch, workshop privé-werk en mantelzorg, voeren van lastige gesprekken met ontevreden studenten, laaggeletterdheid, werk en privé in balans, bewust worden van je stemgebruik en de basistraining voor slb'ers. Deze fysieke trainingen werden door eigen collega's of externen georganiseerd.

Naast al deze inspanningen worden jaarlijks op twee momenten studie- en beleidsdagen georganiseerd voor medewerkers. In 2025 stonden deze in het teken van de thema's uitkomsten MTO/PMO, strategische personeelsplanning en professionalisering in het kader van de Kwaliteitsagenda. Ondanks het feit dat er meer gebruik is gemaakt van WerkplAAts ten opzichte van 2024, bleef het gebruik van Studytube in 2025 achter bij de verwachtingen.



De hogere cijfers zijn vooral te danken aan het ruime aanbod vanuit vitaliteit. Ondanks de tegenvallende deelname is het contract met Studytube opnieuw verlengd. Met de komst van de Human Resource Development adviseur in 2026 zal een nieuwe impuls gegeven worden aan de professionalisering en ontwikkeling van de medewerkers en de visie verder worden geïmplementeerd. Ook wordt het gebruik van Studytube geëvalueerd.

Strategische personeelsplanning

In 2025 hebben de eerste sessies plaatsgevonden rondom het thema Strategische Personeelsplanning. Hierbij zijn in- en externe ontwikkelingen in kaart gebracht en gelinkt aan de ambities van Ter AA. Ook is een analyse gemaakt van het huidige en gewenste personeelsbestand. Dit vormt de basis voor een meerjaren professionaliseringsplan.

Partnerschap Samen Opleiden

Vanuit het Ministerie van OCW is de verplichting neergelegd dat vanaf 2025 alleen erkende opleidingsscholen in aanmerking komen om docenten in opleiding (LIO en PDG) aan te mogen stellen. Ter AA heeft te weinig deelnemers om als zelfstandige opleidingsschool aangemerkt te worden. We ervaren wel een noodzaak om docenten in opleiding te blijven aanstellen, onder andere omdat we zij-instroom van belang vinden. Het is voor ons daarom noodzaak geweest om de samenwerking met andere onderwijsinstellingen aan te gaan om in gezamenlijkheid als opleidingschool aangemerkt te worden.

In 2025 heeft Ter AA de samenwerkingsovereenkomst (in 2024 afgesloten) met Summa college, Sint Lucas en Fontys als partners in het Samen Opleiden verder uitgewerkt. Dit betekent dat we vanaf 2025 officieel zijn aangesloten bij het partnerschap OSER en dit verder hebben geïmplementeerd. Eind 2025 is OSER met positief resultaat geaccrediteerd.

Carrièreperspectief

In de kwaliteitsagenda 2024-2027 is de ambitie opgenomen om het percentage LC-docenten te laten stijgen. In 2025 heeft dit geresulteerd in meerdere benoemingen van LC-docenten, inmiddels docent-innovators genoemd. In totaal is 56,65 fte benoemd in een functieschaal LC, dit is

31% van het OP. De docent-innovators vormen samen een Professionele Leergemeenschap (PLG) om van elkaar te leren en kennis te delen (intervisie of supervisie).

Er zijn meerdere managers die in 2025 een aanvullende opleiding zijn gestart. De medewerkers die doorgegroeid zijn naar senior zorgcoördinator en die een EVC procedure zijn gestart, hebben deze met goed gevolg afgerond. Er zijn ook een aantal senior zorgcoördinatoren die nog een masteropleiding volgen.

Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

Ter AA werkt aan een gestructureerde aanpak van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Waar het verzuim- en inzetbaarheidsbeleid zich richt op medewerkers met een (dreigende) verminderde inzetbaarheid, ligt bij vitaliteit de nadruk op preventie. Doel is dat medewerkers gedurende hun loopbaan gezond, gemotiveerd en met plezier kunnen blijven functioneren. Dit is een gedeelde verantwoordelijkheid van zowel de organisatie als de medewerkers zelf.

Wij streven naar een gezonde en veerkrachtige onderwijsomgeving waarin vitaliteit wordt gestimuleerd door een ondersteunende werkomgeving, aandacht voor gezondheid, persoonlijke ontwikkeling en loopbaanondersteuning. Voorlichting, workshops en praktijkvoorbeelden ondersteunen deze aanpak.

Begin 2024 is het vitaliteitsbeleid opgesteld en in het tweede kwartaal voorgelegd aan de Ondernemingsraad (OR). De OR heeft tot op heden nog geen instemming verleend, omdat deze een concreter plan van aanpak verwacht waarin werkdruk expliciet is opgenomen. Werkdruk wordt binnen het vitaliteitsbeleid erkend als een essentieel onderdeel van vitaliteit. Het bestaande werkdrukplan uit 2019 is daarom verlengd, in afwachting van de resultaten van het Preventief Medisch Onderzoek (PMO) en het Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO), die eind 2024 zijn uitgevoerd. Deze resultaten vormen de basis voor een integraal meerjaren(actie)plan vitaliteit, inclusief werkdruk.



Ontwikkelingen en acties in 2025

In het eerste kwartaal van 2025 zijn de resultaten van het MTO en PMO besproken met de OR en het managementteam (MT). Op basis hiervan zijn gezamenlijke focuspunten vastgesteld. Leidinggevendenden hebben deze uitkomsten vervolgens met hun teams besproken en samen actieplannen opgesteld.

In maart 2025 is een beleidsdag georganiseerd waarin de resultaten van beide onderzoeken breder zijn gedeeld met het management, teamleiders, HR en kerndocenten. Tijdens interactieve sessies is waardevolle input opgehaald, die wordt meegenomen in de verdere uitwerking van het meerjaren(actie)plan. Bij enkele colleges is een cultuurontwikkeltraject gestart (mede) naar aanleiding van de uitkomsten van het MTO.

In het derde kwartaal van 2025 is de werkgroep Vitaliteit opgericht. Deze werkgroep heeft op basis van de onderzoeksresultaten meerdere focuspunten benoemd en een plan van aanpak opgesteld. In het vierde kwartaal is gestart met de uitwerking van het eerste focuspunt: werkdruk.

Gedurende het jaar zijn diverse (preventieve) interventies ingezet, onder andere in aansluiting op nationale vitaliteitsdagen en -weken. Medewerkers konden deelnemen aan uiteenlopende activiteiten zoals inspiratiesessies, stappenchallenges, access bars, rugmassages, het gebruik van een journalboek en de introductie van OpenUp, een platform voor mentale ondersteuning.

Om overzicht te bieden in het standaard en aanvullende aanbod voor medewerkers is een providerboek opgesteld. Deze wordt doorlopend geëvalueerd en waar nodig geactualiseerd.

Leidinggevendenden spelen een centrale rol in het versterken van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Zij worden actief betrokken bij de uitvoering van de focuspunten, zowel vanuit het MT als in

samenwerking met de werkgroep Vitaliteit. Daarnaast worden zij ondersteund met trainingen in gesprekstechnieken rondom verzuim en wordt opgehaald welke behoeften zij signaleren binnen hun teams. In 2026 gaan we de acties verder uitrollen in samenwerking met de werkgroep vitaliteit, blijven we passende interventies aanbieden, worden leidinggevendenden getraind, volgt er een pulsemetering voor het onderwerp werkdruk en volgt er wederom een nieuw medewerkerstevredenheidsonderzoek.

Tot slot worden medewerkers via Plaza regelmatig geïnformeerd over ontwikkelingen, activiteiten en de voortgang rondom vitaliteit.

Ziekteverzuim

In 2025 was het gemiddelde ziekteverzuimpercentage van Ter AA 7,75%. Het ziekteverzuim percentage ligt hoger dan het landelijk gemiddelde van 5,4%. Het landelijk gemiddelde binnen het onderwijs ligt op ongeveer 6,5%. Met name in het eerste kwartaal was het verzuimpercentage bij Ter AA hoog.

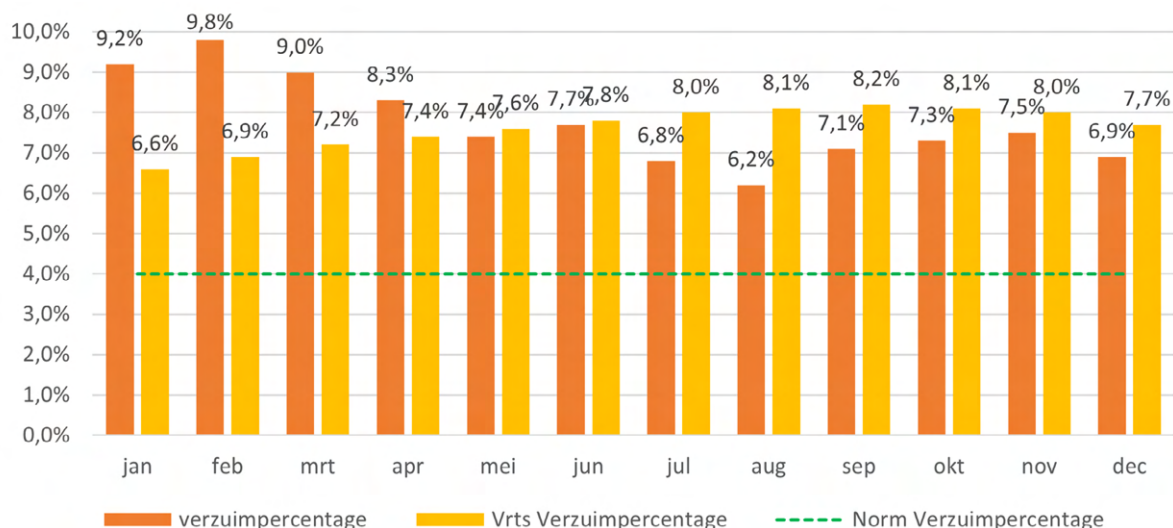
Het verzuimpercentage van 7,75% in 2025 is als volgt verdeeld: 0,57% kortdurend verzuim (een tot en met zeven dagen), 0,45% middellang verzuim (acht tot en met 42 dagen), 2,67% lang verzuim (vanaf 43 dagen tot aan 52 weken) en 4,06% zeer lang verzuim (>52 weken).

Het grootste deel van het totale ziekteverzuim in 2025 (86,84%) betreft langdurig ziekteverzuim (vanaf 43 dagen tot aan 104 weken) waar landelijk 58% de norm is. De verzuimpiek van Ter AA zit in zeer lang verzuim (>52 weken). Idealiter is dit maximaal 17% van het totale verzuim. Bij Ter AA betreft het zeer lang verzuim 52,39% van het totale verzuim in 2025.

Voor 2026 blijft het grootste focuspunt het langdurig ziekteverzuim en het voorkomen van langdurig ziekteverzuim door actiever aan de slag te gaan met preventief, kort- en middellang ziekteverzuim.



Verzuimpercentage 2025 (exclusief zwangerschap)



De groene lijn is de Ter AA norm. Vrts staat voor voortschrijdend verzuimpercentage.

In 2025 meldden werknemers bij Ter AA zich gemiddeld 0,88 keer ziek. Dat is iets meer dan in 2024 (0,85). De meldingsfrequentie mbo breed is ongeveer gelijk (0,85 in 2024).

Van onze medewerkers verzuimt 8% frequent.

Dit betekent dat zij minstens drie keer per jaar een ziekmelding doen. In 2024 was dit 9%.

Het nulverzuim was in 2025 44,88%; minder dan de helft van de medewerkers bij Ter AA heeft zich in 2025 niet ziekgemeld. Dit is lager dan in 2024 (49,88%). Mbo breed betrof dit in 2024 48,1%.

Er zijn een aantal acties ingezet in 2025 om het ziekteverzuim verder te reduceren:

- Alle leidinggevenden hebben twee keer per jaar overleg met de bedrijfsarts in de vorm van een Sociaal Medisch Team overleg (SMT), in aanwezigheid van de HR-adviseur.
- De HR-manager, HR-adviseurs en HR-consulenten hebben drie keer per jaar een organisatie breed SMT met de bedrijfsarts om het Ter AA brede verzuim en interventies te bespreken.
- Er is vaker overleg tussen medewerker, bedrijfsarts en leidinggevende om onduidelijkheden en vertragingen in het verzuimproces te voorkomen.
- In 2025 hebben we tijdelijk een externe case-manager ingezet, zodat er strakker gestuurd werd op het ziekteverzuim en de opvolging in het proces.
- HR heeft vier keer per jaar overleg met dienstverlener Robidus om alle langdurige verzuimdossiers te doorlopen. Hierbij wordt kritisch gekeken naar kansen en mogelijkheden die Ter AA kan benutten per verzuimsituatie.
- Twee HR medewerkers houden alle belangrijke vakkennis bij, zij zijn ook geregistreerd case-manager. Hierdoor is de HR afdeling altijd op de hoogte van alle belangrijke wet- en regelgeving.
- In het derde kwartaal van 2025 is een werkgroep Vitaliteit opgericht, gericht op drie hoofdthema's: algemene gezondheid, werkdruk en waardering. Door deze thema's preventief en doelgericht aan te pakken, wordt ingezet op het verminderen van verzuim en het duurzaam inzetbaar houden van medewerkers.
- Doorlopend zijn vitaliteitsactiviteiten aangeboden, vaak gekoppeld aan een specifiek thema. Deze activiteiten hebben een preventief karakter en zijn gericht op het voorkomen van verzuim of het verkorten van de verzuimduur.
- In het vierde kwartaal van 2025 is voor alle medewerkers een online platform beschikbaar gesteld dat volledig is gericht op mentaal welzijn. Via dit platform kunnen medewerkers onbeperkt gebruikmaken van één-op-één coaching, masterclasses en online trainingen rondom diverse thema's op het gebied van mentaal welzijn.



Arbo

In 2024 is de regeling arbobeleid vastgesteld. Ter AA hecht sterk aan een gezonde, veilige en fijne werkplek en werkomstandigheden voor medewerkers en studenten om de dienstverlening aan studenten te kunnen waarmaken. Om die reden wordt het arbeidsomstandighedenbeleid (verder te noemen arbobeleid) als integraal onderdeel van het organisatiebeleid beschouwd en niet als iets dat erbij komt.

In het arbobeleid worden de bepalingen die voortvloeien uit de Arbowet, het Arbobesluit, het Burgerlijk Wetboek, de AVG en de cao-mbo bij elkaar gebracht.

Preventieve aandacht voor goede arbeidsomstandigheden draagt bij aan laag ziekteverzuim. Om die reden heeft Ter AA een contract met een arbodienst. Wekelijks is een bedrijfsarts een halve dag op school voor bijstand en advies op het gebied van arbeid en gezondheid. Twee keer per jaar vindt er een sociaal medisch overleg plaats tussen de bedrijfsarts, de manager van de diensten/colleges en HR. Ook beschikken we over drie vertrouwenspersonen (twee intern en één extern), die een rol kunnen spelen wanneer medewerkers te maken hebben met vraagstukken op het gebied van sociale veiligheid of persoonlijke omstandigheden.

In 2025 hebben we op verschillende locaties (individuele) werkplekchecks laten uitvoeren door een externe partij. Ook in 2026 blijven wij deze checks inzetten. Daarnaast hebben wij diverse activiteiten georganiseerd en opvolging gegeven aan een aantal zaken uit 2024 die bijdragen aan een veilig en gezond werkklimaat, zoals voorlichting via intranet en de opvolging van MTO- en PMO-resultaten.

Social return/Wet banenafpraak

In de Wet banenafpraak is afgesproken dat per 2025 in Nederland 125.000 extra banen ten opzichte van 2013 gerealiseerd moeten zijn voor mensen uit het doelgroepregister. Landelijk blijkt het lastig te zijn om de afgesproken extra banen te realiseren, dat geldt ook voor Ter AA.

We zouden volgens de afspraken vijftien mensen op deze manier aan een baan moeten helpen, in 2025 zijn er drie medewerkers in dienst die ingeschreven staan in het doelgroepregister.

Ter AA heeft een contract met Senzer voor dit thema: wanneer zij een geschikte kandidaat hebben, kijken wij mee naar mogelijkheden. Daarnaast stellen wij Senzer gericht een vraag, wanneer wij werkzaamheden hebben voor mogelijke kandidaten. Om de drempel binnen Ter AA zoveel mogelijk te verkleinen is een afzonderlijk budget gereserveerd en tellen de geplaatste medewerkers niet mee bij de toegestane formatie van de onderwijscolleges en diensten.

Daarnaast heeft Ter AA een samenwerkingsovereenkomst "Programma Sterk aan het Werk" getekend met de Driessen Groep. Doel van deze samenwerking is om alleenstaande moeders met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans op de arbeidsmarkt te bieden. In 2025 is met één kandidaat gesproken over de mogelijkheden. Helaas heeft dit niet geleid tot een plaatsing.

Beleid beheersing van uitkeringen na ontslag

Ter AA voert een zorgvuldig en terughoudend beleid ten aanzien van ontslag en de daaruit voortvloeiende uitkeringslasten. Het beleid is erop gericht de instroom in werkloosheids- en bovenwettelijke uitkeringen zoveel mogelijk te voorkomen en de financiële risico's die samenhangen met uitkeringen na ontslag te beheersen. Daarbij handelt Ter AA conform de bepalingen uit de cao mbo en de relevante wet- en regelgeving bij het toekennen van WW- en BWW-uitkeringen, bijvoorbeeld in situaties waarin tijdelijke arbeidsovereenkomsten niet worden verlengd of sprake is van ontslag.

Binnen de organisatie wordt actief ingezet op duurzame inzetbaarheid, goed werkgeverschap en tijds ondersteuning van medewerkers bij veranderingen in werkzaamheden of organisatie-inrichting. Hierbij is nadrukkelijk aandacht voor mobiliteit, scholing, herplaatsing en begeleiding van werk naar werk. Vacatures, interne mobiliteitsmogelijkheden en ontwikkeltrajecten worden



daarbij actief benut om medewerkers zoveel mogelijk binnen of buiten de organisatie naar passend werk te begeleiden.

Indien beëindiging van het dienstverband onvermijdelijk blijkt, streeft Ter AA naar passende maatwerkafspraken en zorgvuldige begeleiding. Met (ex-)medewerkers die zijn ingestroomd in een WW- of bovenwettelijke uitkering wordt periodiek contact onderhouden. Daarnaast wordt bij het ontstaan van vacatures onderzocht of deze kunnen worden ingevuld door voormalige medewerkers die via Ter AA een WW-uitkering ontvangen. Daarbij wordt tevens gekeken naar mogelijkheden binnen het netwerk van partners, waaronder Driessen en Haert.

De financiële gevolgen van uitkeringen na ontslag worden periodiek gemonitord en betrokken bij de reguliere planning- en controlcyclus. Waar nodig worden voorzieningen gevormd conform de geldende verslaggevingsrichtlijnen. Op basis van de huidige inzichten acht het College van Bestuur de risico's met betrekking tot uitkeringen na ontslag beheersbaar.

Kwaliteitszorg

Ter AA staat voor het bieden van kwalitatief goed, flexibel en uitdagend onderwijs in een professionele leergemeenschap. De ambities van Ter AA reiken verder dan alleen de basiskwaliteit. Deze ambities zijn voor de langere termijn vastgelegd in de Koers en de Kwaliteitsagenda en voor de kortere termijn in de jaarlijkse kaderbrief op instellingsniveau en de teamjaarplannen van colleges en diensten. Ook in 2025 heeft elke manager twee resultaatgesprekken gevoerd met het CvB en de manager Finance & Control, zoals opgenomen in onze Planning & Control cyclus.

We vinden het belangrijk om het goede gesprek te voeren met elkaar over onderwijskwaliteit. Ondersteund door de juiste data uit het Ter AA Dashboard of aanvullend onderzoek. Om hierin te faciliteren zijn er in 2025 drie rapportages opgesteld over onderwijskwaliteit voor het management.

ICT en informatie-management

Vanuit de dienst ICT en Informatiemanagement zijn in 2025 diverse digitale processen verder geoptimaliseerd en nieuwe functionaliteiten geïmplementeerd. De focus lag hierbij op procesverbetering, ondersteuning van het primaire onderwijsproces, gegevenskwaliteit en digitale veiligheid.

Functioneel beheer en procesoptimalisatie

In 2025 zijn door functioneel beheer onderstaande projecten afgerond of in gang gezet:

- Het wijzigingsproces binnen TOPdesk is verder geoptimaliseerd. Hierdoor is er meer grip op wijzigingen, betere prioritering en betere afstemming tussen ICT, functioneel beheer en de organisatie. Hier wordt in 2026 nog verder aan gewerkt.
- In 2025 is een pilot met het leermanagementsysteem Canvas gestart. Op basis van de resultaten is besloten om Canvas organisatiebreed in te gaan zetten ter ondersteuning van het onderwijs.
- Diverse workflows in Eduarte zijn geoptimaliseerd, wat heeft geleid tot efficiëntere processen, minder handmatige handelingen en een lagere foutgevoeligheid.
- Er is een beleidskader opgesteld voor platte-landsapplicaties, waarmee duidelijkheid is gecreëerd over het aanvragen, gebruik, eigenaarschap, beveiliging en kosten van plattelandsapplicaties.
- Het proces 'Vaststellen examenresultaten' is geïmplementeerd via een AFAS workflow, waardoor dit proces beter is geborgd, transparanter verloopt en minder afhankelijk is van losse handmatige stappen.
- Het nieuwe verzuimprotocol is verwerkt in Eduarte.
- Er is een keuze gemaakt voor een nieuw examenplanningspakket, waarmee de examenplanning beter aansluit op de onderwijspraktijk. Dit pakket wordt in 2026 geïmplementeerd.



- Er is gestart met het optimaliseren van alle LLO-processen (Leven Lang Ontwikkelen), met als doel deze beter te ondersteunen met passende systemen en werkprocessen.
- De vavo-roostering is opgenomen in Xedule, waardoor de roostering voor deze doelgroep beter is geïntegreerd en beheersbaar is geworden.
- Het proces voor Werving & Selectie en Onboarding is volledig herzien en opnieuw ingericht binnen AFAS. Daarbij is aangesloten op de nieuwste functionaliteiten die door de leverancier beschikbaar zijn gesteld, wat heeft geleid tot een toekomstbestendige en efficiënte inrichting.
- De verlofregistratie voor de basisverlofsoorten is ingericht in AFAS. Hierdoor is de verwerking van verlof geoptimaliseerd en op een meer beheersbare en eenduidige wijze ingericht.

Systeembeheer

In 2025 heeft de afdeling systeembeheer belangrijke stappen gezet in het verder professionaliseren van de IT dienstverlening, met een sterke focus op veiligheid, continuïteit en efficiëntie van ondersteunende processen.

Op het gebied van communicatie en informatiebeveiliging zijn Exclaimer en Zivver succesvol geïmplementeerd. Hiermee is de emailcommunicatie zowel uniform en professioneel vormgegeven als aantoonbaar veiliger geworden. De bescherming van privacygevoelige informatie is hiermee verder versterkt en sluit aan bij actuele wet- en regelgeving.

Daarnaast is een nieuw netwerk gerealiseerd, wat heeft geleid tot een stabielere, snellere en toekomstbestendige IT infrastructuur. In dat kader is ook een tweede locatie voor TC|B Deurne opgeleverd, inclusief netwerkvoorzieningen en een glasvezelaansluiting. Deze uitbreiding waarborgt een betrouwbare connectiviteit tussen locaties en ondersteunt de verdere groei en flexibiliteit van de organisatie.

Met de invoering van HOLM Security is structureel invulling gegeven aan vulnerability scanning binnen de IT omgeving. Hierdoor zijn kwetsbaarheden beter inzichtelijk en kan proactief worden gestuurd op risicobeperking, wat de algehele informatiebeveiliging en digitale weerbaarheid versterkt.

Tot slot is een informatiezuil in gebruik genomen ter ondersteuning van het servicepunt. Deze voorziening stelt klanten in staat om zelfstandig en snel onder andere wachtwoordresets uit te voeren. Dit resulteert in kortere wachttijden, een hogere klanttevredenheid en een efficiëntere inzet van service-deskcapaciteit.

Gezamenlijk dragen deze ontwikkelingen bij aan een veilige, stabiele en moderne IT omgeving, waarmee de afdeling systeembeheer haar rol als betrouwbare en toekomstgerichte partner binnen de organisatie verder heeft versterkt.

AVG

Ter AA is gehouden aan naleving van de privacywetgeving, zoals de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). De AVG verplicht onderwijsinstellingen om op een goede en rechtmatige manier om te gaan met persoonsgegevens. Daarnaast is het natuurlijk noodzakelijk om onze systemen goed en passend te beveiligen.

We werken voortdurend aan het verbeteren van de processen en systemen om naleving van de AVG te kunnen borgen.

In 2025 zijn diverse activiteiten verricht op het gebied van privacy en cybersecurity. Er zijn diverse interne en externe privacy & security controles uitgevoerd, deze controles hebben geleid tot verbetermaatregelen. Daarnaast heeft Deloitte een externe audit uitgevoerd op het sectorale toetsingskader. Ter AA heeft hierbij conform landelijk gemiddelde gescoord.

Er is één datalek gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Dit datalek had een beperkte impact en is ontstaan door foutief menselijk handelen. Dit datalek is conform wet- en regelgeving behandeld.



Huisvestiging

Ter AA heeft twee gebouwen in Helmond in eigendom (locatie Keizerin Marialaan 2 en locatie Nieuwveld 59). In 2024-2025 heeft er een groot-schalige verbouwing plaatsgevonden van de locatie Keizerin Marialaan. Hierdoor heeft Ter AA het college Entree en het college Onderwijs & Kinderopvang in 2025 kunnen huisvesten op deze locatie en twee huurlocaties kunnen verlaten. Eind 2025 huurde Ter AA de locaties Goorsedijk 6 in Mierlo (Bouw & Infra opleidingen), Indumastraat 13 en 25 in Deurne (TechniekCentrum Brainport) en Vlamovenweg 2 in Helmond (Human Campus, Business College). In 2025 zijn de huurlocaties Gasthuistraat 79 en Nieuwveld 61 in Helmond verlaten.

Cleanroom Keizerin Marialaan

Trots kunnen wij vermelden dat Ter AA sinds oktober 2025 beschikt over een eigen ISO 7 class cleanroom op de locatie Keizerin Marialaan. Dit alles in het kader van Talent voor Semicon binnen de Brainport regio. In deze ruimte kunnen studenten en externe partners in een leeromgeving kennis maken met het werken in een cleanroom.

Zoeken en vinden van een nieuwe locatie

Naast bovenstaande, heeft Ter AA door de aankoop van het voormalige bestuurscentrum van de gemeente Helmond, Boscotondo, F.J. van Thielpark 1 Helmond, een nieuwe locatie gevonden voor een deel van de opleidingen van het Business College. Een belangrijke stap richting de verdere ontwikkeling van onze organisatie, passend bij onze koers. Ook zal hier de vavo zijn intrek nemen. Daarnaast zijn er ideeën om op deze locatie gezamenlijk met ketenpartners een zorginnovatielab te creëren. Voordat de eerste studenten hier de lessen kunnen volgen vindt er in de eerste helft van 2026 een verbouwing plaats. Verduurzaming van het pand en de klimaatinstallaties zijn een belangrijk aandachtspunt met het oog op het binnenklimaat, maar ook hebben we onze toekomstige verduurzamingsopgave binnen de sectorale routekaart mbo in het vizier.

Integrale veiligheid

Het leerbedrijf beveiliging levert een structurele bijdrage aan de integrale veiligheid binnen de

organisatie. Door zichtbare aanwezigheid, signalering van risico's, de-escalerend optreden en nauwe samenwerking met interne afdelingen en externe partners zoals politie en gemeente, wordt een veilige leer- en werkomgeving geborgd.

Daarnaast versterkt het leerbedrijf de veiligheidsketen door structurele bhv-trainingen, heldere regie bij incidenten en een verbindende rol tussen onderwijs en praktijk. Door studenten in een realistische omgeving op te leiden tot vakbekwame beveiligers, wordt niet alleen de dagelijkse veiligheid gewaarborgd, maar ook bijgedragen aan een toekomstbestendige en professioneel georganiseerde veiligheidsaanpak.

Inkoop & contractmanagement

In 2025 is wederom uitvoering gegeven aan het inkoop- en aanbestedingsbeleid waarbij voor de Europese aanbestedingen is te melden dat een aantal eerder aanbestede onderwerpen in 2025 een voortzetting c.q. verlenging hebben gekregen in overeenstemming met de mogelijke optiejaar uit het contract. Dat betreft onder andere energie (laatste optiejaar 2025), hardware-ICT, kantoorartikelen, Microsoft licenties, geïntegreerd HRM en financieel systeem, WGA-ERD verzekering, inzamen en verwerken afvalstromen en mobiele telefonie.

Vanuit het BVE Collectief/Facilitaire samenwerking ROC's (FSR) is in 2025 een Europese aanbesteding Energie gepubliceerd (TN101300). Hieraan hebben 42 mbo-instellingen deelgenomen waaronder Ter AA. Het betreft een contract voor elektriciteit en aardgas voor de periode 2026 t/m 2028 met acht optiejaar (2036).

Roostering

In het afgelopen jaar heeft het roosterbureau gericht ingezet op het structureel verbeteren van het roosterproces. We monitoren structureel waar deadlines niet worden gehaald en analyseren de oorzaken om herhaling te voorkomen. Daarnaast registreren we situaties waarin het niet lukt om te roosteren volgens de vastgestelde roosteruitgangspunten. Deze inzichten worden meegenomen in de jaarlijkse evaluatie, waarin we beoordelen in hoeverre deze uitgangspunten nog passend en haalbaar zijn. Dit zorgt voor een continu proces



van bijsturen en kwaliteitsverbetering.

Parallel hieraan blijven we actief aangesloten bij het thema flexibilisering. Hiermee zorgen we ervoor dat we snel en adequaat kunnen inspelen op mogelijke toekomstige veranderingen in onderwijsorganisatie en -vraag.

Een belangrijke mijlpaal dit jaar was het roosteren van het Vavo College in Xedule, waarbij wordt gewerkt met individuele studentenroosters. Dit betekende een nieuwe werkwijze en een complexere roosterlogistiek. Het proces is succesvol geïmplementeerd en uitgevoerd. Op basis van deze positieve resultaten is besloten om Xedule structureel als roostertool voor het Vavo College in te zetten. Het roosterbureau heeft de bijbehorende werkwijze snel eigen gemaakt, waardoor continuïteit en kwaliteit zijn geborgd.

Met deze ontwikkelingen heeft het roosterbureau het afgelopen jaar verdere stappen gezet in procesverbetering, flexibiliteit en toekomstbestendigheid van de roosterorganisatie.

Duurzaamheid

Ter AA zet gerichte stappen op weg naar een duurzame organisatie. In 2024 is het duurzaamheidsbeleid vastgesteld, waarin onderscheid wordt gemaakt tussen de volgende aandachtsgebieden:

1. Onderwijs
2. Huisvesting
3. Inkoop
4. Mobiliteit
5. Verduurzaming bedrijfsvoering
6. Bewustwording: houding en gedrag

Op het gebied van huisvesting is de afgelopen jaren al veel gerealiseerd, zoals de plaatsing van zonnepanelen en de toepassing van ledverlichting en warmtepompen op de hoofdlocatie. Daarnaast wordt het nieuw aangekochte pand Boscotondo verduurzaamd, waarvoor een DUMAVA-aanvraag is ingediend, onderbouwd met een uitgebreide energierapportage. Om verdere CO₂-reductie te realiseren zijn aanvullende maatregelen nodig, die momenteel in voorbereiding zijn.

In lijn met de doelstellingen van de MBO Raad streven wij naar een substantiële vermindering van de gebouwgebonden CO₂-uitstoot in 2030. Dit vertaalt zich in een samenhangend pakket van maatregelen en investeringen in onze eigendomsgebouwen, evenals afspraken met verhuurders.

Financieel beleid

Het financiële beleid van Ter AA ondersteunt de bedrijfsvoering door zowel te sturen op continuïteit als op het realiseren van de doelstellingen die zijn geformuleerd in de koers. We hanteren daarbij financiële kaders die minimaal voldoen aan het toetsingskader voor financieel beheer van de Inspectie voor het Onderwijs.

Resultaat

In 2025 heeft Ter AA een resultaat gerealiseerd van € 0,6 miljoen negatief. Een positief verschil van ruim € 0,5 miljoen ten opzichte van het begrote resultaat. De belangrijkste verschillen zijn hieronder toegelicht:

- Hogere rijksbijdragen, vooral door de compensatie van de hogere salariskosten als gevolg van de cao-verhoging (€ 1,6 mln.)
- Lager dan geraamde realisatie van Beethoven (€ 0,9 mln.). Tijdens het begrotingsproces 2025 waren de te verwachten opbrengsten, waarover op dat moment nog veel onduidelijkheid bestond, geraamd op € 2 mln. De daadwerkelijke realisatie was fors lager: ruim 1,1 mln. Daartegenover waren ook de begrote lasten naar rato lager.
- Lagere baten uit werk voor derden (contractactiviteiten) doordat de geambieerde groei maar deels gerealiseerd kon worden (€ 0,4 mln.). In verband daarmee ook ca. € 0,2 mln. lagere personeelslasten.
- Hogere personele lasten door de cao-verhoging (€ 1,6 mln.) maar ook door hoger dan begrote vervangingen voor ziekteverzuim (ruim € 1 mln.). Daartegenover waren de personele lasten voor Beethoven € 1 mln. lager dan geraamd.
- Lagere afschrijvingslasten, vooral doordat de aan de Beethoven-subsidie gekoppelde investeringen direct zijn verrekend met de subsidie.



De hiervoor begrote afschrijvingslasten van bijna € 0,2 mln. zijn daardoor niet gerealiseerd.

- Lagere huisvestingslasten (€ 0,7 mln.), vooral doordat de begrote huurkosten door de aanschaf van het nieuwe pand Boscotondo niet zijn doorgegaan. Ook de kosten van klein onderhoud, schoonmaak en belastingen en heffingen waren lager.

Balans

De balans van Ter AA is in 2025 vooral beïnvloed door de aankoop van de nieuwe locatie Boscotondo. Als gevolg van deze investering namen de materiële vaste activa toe terwijl de liquide middelen daalden. Een andere opvallende ontwikkeling in de balans is de afname van de personele voorzieningen. Per ultimo 2025 zijn deze voorzieningen opnieuw berekend en dit heeft voor iedere personele voorziening geleid tot een lagere vaststelling dan het voorgaande jaar. Dit betreffen de voorzieningen voor jubilea, wachtgeld, langdurig zieken en seniorenverlof.

Financiële ratio's

Sinds 2008 ligt het financiële toezicht op het onderwijs bij de Inspectie van het Onderwijs. Een van de onderdelen van dat financiële toezicht is het zogenaamde toezicht op de financiële continuïteit. Dit toezicht, dat deel uitmaakt van het geïntegreerd toezicht, vindt risicogericht plaats. Voor het identificeren van instellingen met een mogelijk financieel risico hanteert de inspectie een drietal kengetallen met signaleringswaarden voor grote besturen (waaronder Ter AA), te weten liquiditeit (minder dan 0,5), solvabiliteit (0,3) en absolute omvang liquide middelen (€ 2 miljoen).

Onderstaande tabel laat zien dat de kengetallen ruim boven de door de inspectie gehanteerde signaleringswaarde liggen. Hieruit blijkt dat de financiële positie van Ter AA gezond is.

Kengetal	Ter AA		Landelijk gemiddelde	Signaleringswaarde inspectie
	2024	2025	2024	
Solvabiliteitsratio (eigen vermogen / totale passiva)	0,64	0,64	0,58	<0,30
Liquiditeit (vlottende activa / kortlopende schulden)	1,83	1,30	1,9	<0,5
Saldo liquide middelen (x € 1 miljoen)	14,9	9,3	niet beschikbaar	<2,0



Investeringsbeleid

Als uitgangspunt voor de investeringen hanteert Ter AA als principe het ideaalcomplex: het budget voor de jaarlijkse investeringen is gelijk aan de jaarlijkse afschrijvingskosten zodat de afschrijvingskosten langjarig stabiel blijven. Het jaar 2025 vormde hierop een uitzondering door de grote incidentele investering van ca. € 4,5 miljoen in de aanschaf van de nieuwe locatie Boscotondo. Omdat in de aanloopfase werd uitgegaan van huur was deze investering niet begroot. Wel begroot (op basis van een grove raming) waren investeringen ter grootte van € 4 mln. in het kader van Beethoven. Hiervan is € 1,6 mln. gerealiseerd, vooral in de bouw van de cleanroom.

Kasstroom en financieringsbehoefte

Het treasurybeleid van Ter AA is beschreven in het treasurystatuut. Ter AA voert een risicomijdend treasurybeleid. Per ultimo 2025 zijn geen middelen meer uitgezet. Reden hiervoor was de terugloop van de liquiditeit als gevolg van de huisvestingsinvesteringen in 2024 (in de renovatie van de hoofdlocatie) en 2025 in de aanschaf van de locatie Boscotondo. In de meerjarenraming is als uitgangspunt gehanteerd dat investeringen uit eigen middelen worden gefinancierd.



4. Juridische- en organisatiestructuur

College van Bestuur

Stichting Regionaal Opleidingencentrum Ter AA (kortweg Ter AA) wordt bestuurd door een eenhoofdig bestuur (het bevoegd gezag). De voorzitter van het College van Bestuur is mevrouw Janssen Reinen. De Raad van Toezicht van Ter AA (RvT) treedt op als werkgever van de bestuurder en houdt toezicht op de manier waarop de bestuurder de instelling aanstuurt.

Ter AA onderschrijft de branchecode 'Goed Bestuur' van de MBO Raad en voert over de waarden uit de branchecode (bestaande uit verantwoordelijkheid, samenwerking, integriteit, openheid en lef) de dialoog, zowel intern als met haar (externe) stakeholders. Dan gaat het onder meer over de RvT, de Raad van Advies en werkcentrum Helmond-de Peel waarvan de bestuurder deel uitmaakt.

De organisatiestructuur van Ter AA is te duiden als een 'platte organisatie'. Alle managers (zowel van de onderwijscolleges als van de diensten) zijn integraal verantwoordelijk voor hun eigen dienst of college. Zij rapporteren rechtstreeks aan de bestuurder. De organisatiestructuur ziet er als volgt uit:

Organogram Ter AA



Binnen de organisatie kennen we de volgende formele medezeggenschapsorganen:

- **de ondernemingsraad (OR)**
- **de studentenraad (SR)**

Met beide gremia heeft de bestuurder frequent overleg, zowel formeel als informeel. Ook de RvT heeft twee keer per jaar overleg met deze gremia.

Ter AA kent daarnaast een Raad van Advies met leden van organisaties uit onze regio waarmee twee keer per jaar het gesprek gevoerd wordt over de ontwikkelingen die onze partners zien in de regio.



Jaarverslag Ondernemings- raad (OR) 2025

Voor u ligt het jaarverslag van de Ondernemingsraad (OR) van Ter AA over het jaar 2025. In dit verslag blikken wij terug op onze werkzaamheden, de besluiten en adviestrajecten die aan de orde zijn geweest en de ontwikkelingen binnen de medezeggenschap. Net als voorgaande jaren hebben wij ons ingezet voor een zorgvuldige belangenafweging, waarbij het welzijn van onze collega's en de kwaliteit van het onderwijs centraal staan.

Ambities en uitgangspunten

Aan het begin van 2025 heeft de OR duidelijke ambities geformuleerd. Wij zien de OR niet uitsluitend als een orgaan dat reageert op voorgelegde besluiten, maar vooral als een gesprekspartner die actief meedenkt, ideeën aandraagt en bijdraagt aan duurzame en gedragen keuzes binnen de organisatie. Proactieve betrokkenheid en constructieve samenwerking vormen daarbij onze belangrijkste uitgangspunten.

De focus voor 2025 lag met name op:

- het verbeteren van de informatievoorziening vanuit de organisatie;
- het vergroten van onze betrokkenheid bij beleidsontwikkelingen in een vroeg stadium;
- het tijdig ontvangen van volledige en relevante documentatie, zodat de OR zijn wettelijke rol zorgvuldig kan vervullen.

Samenwerking en uitdagingen

2025 was voor de medezeggenschap binnen Ter AA een intensief en bewogen jaar. De samenwerking met het CvB verliep niet altijd zoals gewenst. De OR werd regelmatig geconfronteerd met besluitvorming waarbij hij te laat of onvoldoende betrokken werd. Dit maakte het voor ons lastig om onze advies- en instemmingsrol goed uit te kunnen oefenen.

Deze omstandigheden hebben ook hun weerslag gehad op de samenstelling van de OR. Tot onze spijt hebben twee gewaardeerde leden, in de loop van het jaar voortijdig afscheid genomen. Wij zijn hen dankbaar voor hun inzet en betrokkenheid.

Coaching, begeleiding en juridische ondersteuning

In een poging om de communicatie en samenwerking tussen OR en de bestuurder te verbeteren, is vanaf februari gezocht naar een externe coach. Helaas is hieruit geen coachingstraject tot stand gekomen.

De relatie kwam verder onder druk te staan door een aantal dossiers waarbij de OR niet of te laat betrokken werd of te weinig geïnformeerd, waaronder besluiten rondom huisvesting en de begrotingskaders. Uiteindelijk heeft de OR zich genoodzaakt gezien externe juridische ondersteuning in te schakelen.

Het streven bleef daarbij steeds gericht op herstel van een constructieve vorm van medezeggenschap.

Sociale veiligheid

In februari werden de resultaten van het PMO-MTO bekendgemaakt. Met name op het gebied van sociale veiligheid waren de uitkomsten zorgelijk. De OR heeft deze signalen direct besproken met de bestuurder en het belang van een zorgvuldig vervolg benadrukt. Tot op heden is de rol van de OR in dit vervolgtraject echter beperkt gebleven. Sociale veiligheid blijft voor de OR een belangrijk aandachtspunt.

Lichtpunten en verdere professionalisering

Ondanks de uitdagingen zijn er in 2025 ook duidelijke positieve ontwikkelingen geweest binnen de OR:

- **Gouden Olifant:** Tijdens de landelijke OR-studiedagen in Soesterberg ontving de OR van Ter AA de 'Gouden Olifant', een landelijke erkenning voor de kwaliteit en inzet van de OR;



- **Scholing en deskundigheid:** Alle OR-leden hebben actief deelgenomen aan scholing en workshops. Ook de ambtelijk secretaris heeft aanvullende scholing afgerond, wat heeft bijgedragen aan verdere professionalisering;
- **Contact met de achterban:** De betrokkenheid van collega's is toegenomen en de OR blijft zich inzetten om dit nog meer te vergroten;
- **Samenwerking in het Kennispact:** In regionaal verband is waardevolle kennis uitgewisseld met andere OR's;
- **Commissies:** De nieuw gevormde commissies zijn voortvarend gestart en leveren een inhoudelijke bijdrage aan het OR-werk.

Vergaderingen

Naast onze vaste werkoctenden was de OR In 2025 ook betrokken bij onder andere:

- OR-vergaderingen;
- Overlegvergaderingen met het CvB;
- Extra overleg met het CvB en de Raad van Toezicht;
- Overleggen met de Raad van Toezicht, Studentenraad en vakbonden;
- Bijeenkomsten binnen het Kennispact Zuid.

Evaluatie 2025 en vooruitblik 2026

Terugkijkend moeten wij constateren dat de beoogde verbetering in tijdige betrokkenheid en informatievoorziening nog onvoldoende is gerealiseerd. Dit belemmert de OR in het zorgvuldig uitvoeren van zijn rol. Voor 2026 blijft onze inzet onverminderd gericht op:

- herstel en verduidelijking van de overlegstructuur;
- structurele en tijdige betrokkenheid bij besluitvorming;
- transparantie in dossiers die grote impact hebben op medewerkers en organisatie;
- vergroten van de betrokkenheid van de achterban en de communicatie.

Wij blijven ervan overtuigd dat goede medezeggenschap bijdraagt aan draagvlak, vertrouwen en een gezonde organisatiecultuur. De OR ziet dit niet als een belemmering, maar als een gezamenlijke kans voor Ter AA.



Jaarverslag studenten- raad (SR) 2025

De Studentenraad (SR) vertegenwoordigt alle studenten van Ter AA en denkt mee over uiteenlopende studentgerelateerde onderwerpen. In 2025 overlegde de SR tien keer met het College van Bestuur (CvB), twee keer met de Raad van Toezicht (RvT) en drie keer met de Ondernemingsraad (OR).

Ook is de SR in 2025 naar Brussel geweest, waar ze een rondleiding kregen en een kijkje mochten nemen in (de werkwijze van) het Europees Parlement. Daarnaast heeft de SR een training gehad over de basisvaardigheden en rechten van de SR binnen een mbo-instelling bij de Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB). Op beide dagen kijkt de SR enorm positief terug.

De SR gaf in 2025 advies over:

- Opleidingslijst 2026/2027
- Verantwoording afwijking BOT-uren
Maatschappelijke Zorg en Verpleegkundige
- Studievereniging

De SR heeft in 2025 instemming verleend aan:

- Klachtenregeling voor studenten
- Examenreglement mbo-schooljaar 2025/2026
- Examenreglement en PTA vavo 2025/2026
- Wijziging PTA vavo 2025/2026
- Kaderbrief 2026
- Studentenstatuten 2025/2026

Daarnaast is de SR betrokken bij de verbouwen plannen van de hoofdlocatie aan de Keizerin Mariaalaan. Dit jaar kreeg de realisatie van het Openleercentrum (OLC) voor studenten eindelijk vorm. Ook hierbij mochten wij adviseren en zelfs studenten afvaardigen voor de werkgroep.

Ook heeft de SR zich hard gemaakt voor het realiseren van een Openleercentrum (OLC) voor alle studenten en voor faciliteiten in het gebouw voor mindervaliden.

Tot slot heeft de SR in de nieuwe opzet van de JOB-monitor gekozen welke module zij belangrijk vond om uit te vragen bij de studenten van Ter AA. Deze keuze is overgenomen.

Samenstelling studentenraad

De Studentenraad bestaat op dit moment uit zes leden, onder wie een voorzitter, vicevoorzitter, een secretaris/penningmeester en daarnaast een docent die ons coacht.

In 2025 vonden er opnieuw enkele veranderingen plaats binnen de SR. Twee leden hebben ons verlaten omdat zij bij een andere instelling zijn gaan studeren. Deze plekken zijn inmiddels weer ingevuld.

In 2026 hoopt de SR net zo enthousiast verder te mogen gaan met haar werk en (nog meer) nieuwe leden te mogen verwelkomen, om zo een nog betere afspiegeling te vormen van alle colleges binnen Ter AA. Dit is ook belangrijk omdat drie leden de SR gaan verlaten vanwege hun afstuderen. Via presentaties, posters, promotiefilmpjes en het direct aanspreken van studenten werkt de SR aan het vergroten van de naamsbekendheid.



Verantwoording Raad van Toezicht

De taak van de Raad van Toezicht (hierna te noemen RvT) is die van toezichthouder, adviseur en werkgever. Op basis van deze taken en de daarbij behorende bevoegdheden brengt de RvT verslag uit.

Het College van Bestuur (hierna te noemen CvB) legt tijdig, volledig en correct verantwoording af aan de RvT over de bedrijfsvoering, onderwijs en onderwijsaanbod. De RvT bespreekt en beoordeelt de begroting, de resultaatgesprekken, de financiële rapportages en het jaarverslag c.q. de jaarrekening vanuit een doelmatige besteding van rijksmiddelen binnen de geldende wettelijke kaders. De RvT ondersteunt en/of adviseert het CvB over beleidsvraagstukken en financiële problematiek wanneer dit aan de orde is. In 2025 heeft de RvT een nadrukkelijke rol gespeeld rondom de verbouwing van de hoofdlocatie Keizerin Marialaan die heeft plaatsgevonden.

Vanuit de maatschappelijke doelstellingen en de daarmee verbonden onderwijsdoelstellingen ziet de RvT toe op het beleid van het CvB, de uitvoering daarvan en op naleving van wettelijke verplichtingen. Daarbij wordt aangesloten bij de branchecode Goed Bestuur in het mbo. De RvT heeft geconstateerd dat er in lijn met de branchecode Goed Bestuur in het mbo is gewerkt. Dit heeft de RvT vastgesteld op basis van een (verantwoordings) document dat het CvB heeft opgesteld en besproken heeft. Er is geen sprake van afwijkingen van deze code.

De RvT heeft vastgesteld dat in 2025 geen meldingen zijn gedaan in het kader van de klokkenluidersregeling. De nevenactiviteiten van de toezichthouders zijn alle verenigbaar met de uitvoering van hun functie. De leden van de RvT waren niet betrokken bij transacties waarbij sprake was van een tegenstrijdig belang. In artikel 11 van de statuten is het (potentieel) tegenstrijdig belang, naast het bekleden van nevenfuncties, geregeld.

Er zijn geen meldingen van integriteitskwesties gedaan.

De RvT stelt de invulling van de eigen rol van toezichthouder regelmatig in een zelfevaluatie aan de orde. Daarbij wordt onder meer gekeken of de rol- en taakverdeling binnen de RvT nog juist is, of de doelstellingen bereikt zijn en waar de RvT mogelijkheden tot verbetering ziet.

De RvT werkt met een toezichtvisie en -kader, inclusief doelstellingen voor het eigen functioneren. De RvT ziet deze documenten als meer dan een papieren werkelijkheid. Het met elkaar spreken over deze visie leidt tot een gedeeld en doorleefd beeld van toezichthouden. Tijdens een heisessie van de RvT in november 2025 is bovenstaande uitgebreid besproken, geëvalueerd en in een verslag vastgelegd.

De RvT heeft in 2025 vijf keer in een reguliere RvT-vergadering met het CvB en de manager Finance en Control overlegd over strategische beleidszaken, tweemaal is een kennissessie gecombineerd met een RvT-vergadering. Tijdens de RvT-vergaderingen is onder andere gesproken over de te volgen strategie ten aanzien van de nieuwe koers, onderwijsinnovaties (micro- en macroprojecten), organisatieontwikkelingen (herindeling colleges), de kwaliteitsagenda, het personeelsbeleid (waaronder ook de personele ontwikkelingen), het vernieuwde dashboard, het jaargesprek met de Inspectie, de stand van zaken van de aanmeldingen, de toekenning subsidies, het Jaarwerkplan van de RvT en het project Beethoven.

In maart 2025 heeft de RvT een werkbezoek gebracht aan het Zorg & Welzijn College, waarbij aan de RvT door de opleidingsmanager een presentatie is gegeven over het college, over de visie en de toekomst van het college. In november 2025 heeft de RvT een werkbezoek gebracht aan het Onderwijs & Kinderopvang College, waarbij een presentatie is gegeven door de kerndocenten en opleidingsmanager. Los van de reguliere vergaderingen vindt er regelmatig overleg plaats tussen de voorzitter van de RvT en de voorzitter CvB.

¹De RvT heeft in december 2024 kennis genomen van de nieuwe Code Goed Bestuur. Het gesprek over de vijf waarden die daarin beschreven worden (verantwoordelijkheid, samenwerking, integriteit, openheid en lef) is onderwerp van gesprek geweest in de zelfevaluatie.



De RvT laat zich twee keer per jaar door de OR informeren over de algemene gang en stand van zaken bij Ter AA en over op dat moment actuele onderwerpen. Ook heeft de RvT in 2025 het gesprek gevoerd met de SR. De RvT ervaart deze gesprekken als open, positief en waardevol.



De auditcommissie, bestaande uit twee leden van de RvT, is vijf keer bijeengekomen met het CvB en de manager Finance en Control. Alle onderwerpen en stukken die geagendeerd worden voor de auditcommissie (en ook die van de onderwijscommissie) worden vervolgens ook gedeeld (en waar aan de orde geagendeerd) voor de voltallige RvT vergaderingen.

In de vergaderingen van de auditcommissie zijn de volgende onderwerpen aan de orde geweest: de jaarrekening 2024, het accountantsverslag 2024,

de Kaderbrief 2026, de begroting 2026 (inclusief investeringsbegroting) met bijbehorende meerjarenraming 2027-2030, de managementletter, de financiële benchmark, jaarverslag 2024 inclusief jaarrekening, de verbouwing van de KML, de financiële maandrapportages, evaluatie externe accountant, jaarrekening MAC 2024, de berekening WNT en de analyse van de resultaatgesprekken.

De onderwijscommissie, bestaande uit twee leden van de RvT, is vijf keer bijeengekomen met het CvB en de manager Finance en Control. In deze vergaderingen is gesproken over de (integrale) veiligheid, resultaatgesprekken, de code goed bestuur, het medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO), JOB-Monitor, de imago rapportage, de benchmark studiesucces, de vsv-cijfers, de interne onderwijsresultaten en de kwaliteitsborging.

De RvT heeft met de accountant gesproken over het accountantsverslag en de jaarrekening over 2024. De RvT keurde in 2025 het jaarverslag 2024 en de begroting 2026 met bijbehorende meerjarenraming 2027-2030 goed.

In december heeft de remuneratiecommissie een functioneringsgesprek gevoerd met de voorzitter CvB, met als input een reflectieverslag van het CvB.

De RvT dankt alle medewerkers, het MT en het CvB voor de enorme betrokkenheid en inzet die wordt getoond bij het dagelijks werk en het inspelen op nieuwe ontwikkelingen. De RvT heeft waardering voor de bereikte resultaten en deelt de trots daaromtrent die onder het CvB en de medewerkers leeft.

[Klik hier voor de nevenfuncties CvB en RvT](#)



Klachten en vertrouwenszaken

Klachten

Ter AA stimuleert een cultuur waarin meldingen van ontevredenheid en klachten, in goed onderling overleg tussen betrokkenen, worden opgelost. Soms lukt het niet om er samen uit te komen of is de klacht zo ernstig dat onderling overleg niet wenselijk of mogelijk is. Ter AA hanteert een klachtenregeling die is opgesteld volgens de wettelijke kaders zoals deze zijn vastgelegd in de wet Educatie en Beroepsonderwijs en de CAO MBO. In juni 2025 is een aangepaste klachtenregeling voor (oud) studenten vastgesteld. In januari 2026 is ook de aangepaste klachtenregeling voor (oud) medewerkers vastgesteld alsook de regeling arbeidsgeschillen.

Het Meldpunt Klachten neemt de klachten van (oud) medewerkers en (oud) studenten in ontvangst en neemt waar nodig contact op met de klager en andere betrokkenen voor extra informatie. Zij stuurt de klacht door naar de commissie die is ingesteld voor het behandelen van de betreffende klacht.

Commissie van Beroep voor de Examens (Cobex)

De Commissie van Beroep voor de Examens treedt op namens vijf mbo-instellingen uit de regio (Yuverta, Gilde opleidingen, Summa College, Koning Willem I College en Ter AA). De Cobex behandelt beroepen over besluiten van de mbo-instelling over het bindend studieadvies en besluiten van de examencommissie voor het mbo en vavo.

Geschillenadviescommissie

Voor bezwaren van studenten die niet examen-gerelateerd zijn, is er de Geschillenadviescommissie. De Geschillenadviescommissie treedt op namens vier mbo-instellingen uit de regio (Gilde Opleidingen, Summa College, Koning Willem I College en Ter AA) en brengt advies uit aan het CvB.

Klachtencommissie

De klachtencommissie behandelt klachten over gedragingen, handelingen en grensoverschrijdend gedrag. Ter AA kent een eigen klachtencommissie, bestaande uit onafhankelijke leden. De voorzitter van de klachtencommissie is niet werkzaam bij Ter AA en heeft ook geen andere bestuurlijke verantwoordelijkheden. Naast de voorzitter bestaat de klachtencommissie uit twee leden, waarvan één lid werkzaam is bij Ter AA en het andere lid buiten Ter AA. De commissie brengt advies uit aan het CvB.

Commissie arbeidsgeschillen

De commissie arbeidsgeschillen bestaat uit drie externe leden en brengt advies uit aan het CvB. Als een medewerker het niet eens is met de uitspraak van het CvB kan de medewerker beroep aantekenen bij de Stichting Geschillencommissie Bijzonder Onderwijs (SGBO).

Melding stagemisstanden

Sinds 2025 kunnen ook meldingen over stagemisstanden worden gedaan bij het Meldpunt Klachten. Middels een apart formulier is het mogelijk om, indien gewenst, anoniem melding te maken van een stagemisstand. Op deze manier krijgen we meer inzicht in wat er speelt en kunnen we de problematiek aanpakken.

Overzicht klachten

In 2025 zijn er 15 klachten binnengekomen bij het Meldpunt Klachten. Alle 15 betroffen het klachten die zijn gedaan door of in naam van studenten. Enkele klachten zijn door meerdere studenten gemeld. Het Meldpunt Klachten merkt op dat veel klachten binnenkomen op het moment dat ze nog niet als formele klacht, bezwaar of beroep in behandeling genomen kunnen worden, omdat er nog geen besluit is genomen of er nog geen cijfer is vastgesteld. Toch wordt dan wel de voorprocedure gestart. Bijna alle klachten zijn afgehandeld in de voorprocedure. Eén bezwaar werd niet bemiddeld in de voorprocedure en werd voorgelegd bij de Geschillenadviescommissie.



Aantal	Type klacht / melding	Afhandeling
1	Ondersteuning tijdens examen niet uitgevoerd volgens afspraak	Bemiddeld tussen student en opleidingsmanager.
3	Rommelig verlopen examen	Meldingen naar aanleiding van examen. De vastgestelde resultaten van de examens hebben uiteindelijk niet tot een formele klacht geleid.
1	Bezwaar tegen niet verlengen opleiding	Behandeld door geschillenadviescommissie. Geoordeeld dat er ten onrechte niet is verlengd. Het CvB is geadviseerd student opleiding te laten vervolgen. Het CvB heeft dit advies opgevolgd.
1	Klacht jegens beoordeling examen	Ingetrokken door student na positieve uitslag.
1	Onjuiste behandeling door docent en opleidingsmanager	Klachtenbehandeling is stilgelegd in voorprocedure op verzoek van ouder en student.
4	Inhoud examen niet zoals gecommuniceerd	Bemiddeld tussen student en opleidingsmanager.
1	Onrustige omstandigheden tijdens examen	Bemiddeld tussen student en docent.
1	Melding over telefonische onbereikbaarheid Ter AA en onduidelijke website	Geen opvolging
2	Klacht over niet te beoordelen examens, omdat ze niet (digitaal) ontvangen zijn, en de wijze waarop de docent hiermee is omgegaan.	Nog in behandeling



Vertrouwenszaken

Ter AA heeft een integriteitscode die door het CvB van Ter AA is vastgesteld. Alle medewerkers worden bij aanstelling op de hoogte gebracht van de integriteitscode en verklaren zich te houden aan deze code. Tijdens de introductiebijeenkomst van nieuwe medewerkers wordt de code besproken en wordt aangegeven welk gedrag van onze medewerkers verwacht wordt.

Ter AA heeft drie vertrouwenspersonen, twee interne en één externe vertrouwenspersoon. Studenten, medewerkers en andere betrokkenen kunnen contact opnemen met de vertrouwenspersoon als diegene het gevoel heeft dat hij of zij gediscrimineerd, geïntimideerd of gepest wordt. De vertrouwenspersoon luistert naar het verhaal

en kan eventueel advies geven over de manier waarop het ongewenste gedrag bespreekbaar gemaakt kan worden. Ook kan de vertrouwenspersoon bemiddelen. De vertrouwenspersoon kan ook bespreken wat de voor- en nadelen zijn van het indienen van een officiële klacht.

Onderstaand schema laat een overzicht van het aantal meldingen in 2025 zien. De aard van de meldingen in 2025 is sterk vergelijkbaar met die van 2024. We zien daarin een trend die zich het afgelopen jaar heeft voortgezet en heeft geleid tot meer meldingen dan een jaar eerder (22 meldingen in 2024, 35 in 2025). Het signaal is door de vertrouwenspersonen onder de aandacht gebracht bij directie, waarbij een advies is uitgebracht in te nemen vervolgstappen.

Overzicht meldingen vertrouwenszaken

Aard	2025		
	Medewerkers	Studenten	Ouders
Aantal meldingen intern vertrouwenspersoon	25	1	
Aantal gesprekken	43	1	
Aantal meldingen extern vertrouwenspersoon	9		
Aantal gesprekken	12		
Totaal aantal meldingen vertrouwenspersoon	34	1	

Ter AA kent een Klokkenluidersregeling. De regeling is bedoeld om misstanden, waarbij de integriteit van de organisatie in het geding is, aan het licht te brengen. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan grootschalige fraude of het achterhouden van belangrijke informatie of bewust verkeerde informatie verschaffen aan derden.



5. Continuïteitsparagraaf

Meerjarenraming

De meerjarenraming tot en met 2030 is onderdeel van de pdca-cyclus van Ter AA. De meerjarenraming bevat de geraamde ontwikkeling van de exploitatie en de balansposities voor de vier jaren volgend op de jaarbegroting. In de pdca-cyclus wordt de meerjarenraming samen met de jaarbegroting ter goedkeuring voorgelegd aan de RvT. De actuele raming voor de periode van 2027 t/m 2030 is op 8 december 2025 goedgekeurd door de RvT. Deze raming is op verzoek van de RvT in maart 2026 herijkt.

Beleidsinvesteringen

In 2022 hebben we geconstateerd dat het eigen vermogen van Ter AA in de richting van de maximale signaleringswaarde van de onderwijsinspectie groeide. Deze ontwikkeling hebben we vanaf de begroting 2023 aangewend voor het vrijmaken van budget voor beleidsinvesteringen onder de noemer van IdeAAl. Meerjarig gezien zijn we uitgegaan van een stapsgewijze afbouw van dit budget tot een niveau van 25% in 2026 en de daaropvolgende jaren. In de actuele meerjarenraming gaan we echter vanwege de ontwikkeling van het resultaat en de

liquiditeit uit van beëindiging van dit beleidsbudget vanaf 2027.

Beethoven

De opbrengsten en kosten van het project Beethoven zijn in de meerjarenraming niet meegenomen om de volgende redenen:

- het uitgangspunt is dat de cashflow op deze activiteiten neutraal is;
- er is beperkt zicht en zekerheid over de omvang van de subsidie vanaf 2027;
- de impact op kosten en opbrengsten is groot, waardoor het inzicht in de reguliere ontwikkelingen wordt vertroebeld.

Prognose ontwikkeling studentenaantallen

De prognose van de studentenaantallen is zowel voor het begrotingsjaar 2026 als de daaropvolgende jaren vastgesteld op een groei van jaarlijks 1%. Ten grondslag hieraan ligt de gerealiseerde ontwikkeling van de meest recente jaren, de strategische koers en de economische ontwikkelingen en ambities van de regio. Met deze structurele groei wijken we af van de DUO-planningstool die voor Ter AA uitgaat van een marginale krimp van gemiddeld 1%.

Prognose ontwikkeling studentenaantallen

Studentenaantal	1-10-2025	1-10-2026	1-10-2027	1-10-2028	1-10-2029	1-10-2030
Totaal ongewogen	2.930	2.972	3.002	3.032	3.062	3.093
Totaal gewogen (bbl-factor 0,4)	2.305	2.338	2.361	2.385	2.409	2.433
Mutatie studentenaantal	2%	1%	1%	1%	1%	1%



Ontwikkeling personeelsformatie

De ontwikkeling van de personeelsformatie is op basis van bestaand Ter AA beleid. Dat houdt in dat de omvang van het onderwijzend personeelsbestand meebeweegt met de ontwikkeling van de studentenaantallen mbo en de overige onderwijs-activiteiten (vavo, educatie, contractonderwijs en inburgering).

De formatie van het ondersteunende personeel wordt jaarlijks tijdens de begroting bepaald, waarbij stabilisatie van de beschikbare formatie het uitgangspunt is.

Personele bezetting in FTE	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	Realisatie	Begroting	Raming	Raming	Raming	Raming
Bestuur	1	1	1	1	1	1
Personeel primair proces	200	199	198	199	200	201
Ondersteunend personeel	107	106	106	106	106	106
Totaal personeel in dienst	308	306	305	306	307	308
Personeel niet in loondienst	11	11	11	11	11	11
TOTAAL PERSONEEL	319	317	316	317	318	319

Behalve de ontwikkeling van de personeelsformatie zijn met name de onderstaande uitgangspunten meegenomen in de meerjarenraming:

- In de ontwikkeling van de personeelslasten is rekening gehouden met een geleidelijke toename van de kosten per docent op basis van het in de kwaliteitsagenda opgenomen beleid met betrekking tot de functiemix;
- Toekomstige loonstijgingen als gevolg van de cao zijn niet meegenomen op basis van het bestaande OCW-beleid dat deze stijgingen volledig gecompenseerd worden en dat er dus geen effect is op het resultaat;
- De ontwikkeling van de rijksbijdragen is op basis van de meerjarenraming van OCW;
- De ontwikkeling van de huisvestingslasten is ingeschat op basis van het op dit moment meest waarschijnlijke scenario met een verkoop van het pand Nieuwveld in 2027.



Exploitatie (geconsolideerd)

EXPLOITATIE	Realisatie	Begroting	Meerjarenraming			
	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Baten	x € 1000	x € 1000	x € 1000	x € 1000	x € 1000	x € 1000
Rijksbijdragen OCW	33.681	33.261	33.191	33.455	33.793	34.037
Overige overheidsbijdragen en subsidies	666	999	699	699	699	699
Cursus-, les- en examengelden	471	500	500	500	500	500
Baten werk i.o.v. derden (contractactiviteiten)	2.307	2.174	2.274	2.374	2.474	2.574
Overige baten	413	444	3.444	444	444	444
Totaal baten	37.538	37.378	40.108	37.472	37.910	38.253
Lasten						
Personeelslasten	29.811	29.011	28.906	29.101	29.296	29.493
Beleidsinvesteringen kaderbrief	300	300	0	0	0	0
Afschrijvingen	2.327	2.406	2.506	2.506	2.506	2.506
Huisvestingslasten	1.889	2.561	2.511	2.461	2.461	2.461
Overige lasten	4.149	4.536	4.486	4.486	4.486	4.486
Totaal lasten	38.476	38.815	38.410	38.554	38.750	38.946
Saldo financiële baten en lasten	121	85	40	40	40	40
Resultaat	-817	-1.352	1.738	-1.043	-799	-653

Balans (geconsolideerd)

BALANS	Realisatie	Begroting	Meerjarenraming			
	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Activa	x € 1000	x € 1000	x € 1000	x € 1000	x € 1000	x € 1000
Vaste activa	22.518	27.389	27.289	27.189	27.089	26.989
Vlottende activa	11.835	4.166	5.895	4.794	4.085	3.529
Totaal activa	34.352	31.555	33.184	31.983	31.174	30.518
Passiva						
Eigen vermogen	21.972	20.855	22.484	21.383	20.574	19.918
Voorzieningen	3.252	3.700	3.700	3.600	3.600	3.600
Kortlopende schulden	9.129	7.000	7.000	7.000	7.000	7.000
Totaal passiva	34.352	31.555	33.184	31.983	31.174	30.518

Ontwikkeling financiële positie

Bij de uitwerking van de meerjarenraming en het bepalen van de financiële speelruimte voor onder andere de beleidsinvesteringen houden we rekening met de signaleringswaarden die de onderwijsinspectie hanteert bij het toezicht op de financiële continuïteit van de onderwijsinstellingen. Voor roc's als Ter AA zijn de volgende signaleringswaarden van toepassing:

Liquideitsratio: < 0,5
 Solvabiliteitsratio 2: < 0,3
 Absolute omvang liquide middelen: < € 2 miljoen

Daarnaast hanteert de onderwijsinspectie een formule voor het signaleren van bovenmatig eigen vermogen. Met een publiek eigen vermogen van € 21,5 miljoen blijft Ter AA per 31-12-2025 onder de signaleringswaarde van € 31,3 mln.



Ontwikkeling signaleringswaarden (geconsolideerd)

	Realisatie	Begroting	Meerjarenraming			
	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Signaleringswaarde publiek eigen vermogen (x € 1000)	€ 31.320	€ 27.696	€ 27.833	€ 27.701	€ 27.723	€ 27.740
Eigen vermogen Ter AA	€ 21.972	€ 20.855	€ 22.484	€ 21.383	€ 20.574	€ 19.918
Solvabiliteit (norm: > 0,3)	0,64	0,66	0,68	0,67	0,66	0,65
Liquiditeit (norm: > 0,5)	1,30	0,60	0,84	0,68	0,58	0,50

Treasury

Het treasurybeleid van Ter AA is vastgelegd in het treasurystatuut. In 2024 is het treasurystatuut op advies van de accountant vernieuwd. Deze vernieuwing van het statuut beoogde vooral de eenduidigheid en de inzichtelijkheid te verbeteren van de aansluiting op de geldende bepalingen in de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW'. Zoals beschreven in het statuut voert Ter AA een risicomijdend treasurybeleid. Per ultimo 2025 zijn geen middelen tijdelijk uitgezet.

De operationele uitvoering wordt door het management gevolgd en gecontroleerd met behulp van de in het Ter AA dashboard weergegeven indicatoren op het gebied van onderwijs, financiën en personeel. Het dashboard is ook de basis van een periodieke rapportage met toelichting voor RvT, bestuur en management. In deze rapportage wordt waar nodig onder andere beschreven of bijsturingsacties nodig of al ingezet zijn.

Intern risicobeheersings- en controlesysteem

De interne beheersing bij Ter AA vindt plaats binnen de planning & control cyclus volgens het principe van plan-do-check-act. De cyclus is op hoofdlijnen als volgt ingericht:

- Koers: eens in de vier jaar stelt het bevoegd gezag een nieuwe koers op, waarin visie en missie worden vertaald in langetermijndoelen.
- Risicoanalyse: eens in de drie jaar stelt Ter AA een risicoanalyse op waarin de belangrijkste risico's en hun mogelijke impact op het bereiken van de organisatiedoelen inzichtelijk worden gemaakt. De risicoanalyse wordt jaarlijks geëvalueerd en indien nodig bijgesteld.
- Kaderbrief: jaarlijks stelt het bestuur een kaderbrief op waarin de koers en de risicoanalyse worden vertaald in doelen voor de korte termijn. In de kaderbrief zijn ook de hoofdlijnen van de begroting voor het volgende jaar opgenomen.
- Zelfevaluatie: de colleges en diensten voeren twee keer per jaar een zelfevaluatie uit met als doel de monitoring en eventueel noodzakelijke bijsturing van de kwaliteit van het onderwijs of de dienstverlening.

Twee keer per jaar, in februari en oktober, vinden resultaatgesprekken plaats tussen het CvB, de Manager Finance & Control en de opleidingsmanagers van de colleges en diensten. In deze gesprekken wordt verantwoording afgelegd over de behaalde resultaten in de voorgaande periode. Tegelijkertijd wordt afgestemd over lopende en nog te initiëren vervolgacties.

Het jaarlijkse begrotingsproces van Ter AA is gebaseerd op de kaderbrief van het bestuur waarin de beleidsspeerpunten voor het begrotingsjaar worden beschreven. Met deze kaderbrief en de eigen teamplannen als uitgangspunt stellen de colleges en diensten hun deelbegrotingen op, die vervolgens worden samengevoegd tot een Ter AA-begroting. Deze wordt waar nodig bijgesteld, voorzien van een meerjarenraming en vervolgens vastgesteld door het CvB na goedkeuring van de RvT.

Risicomanagement

Een belangrijke stap in de jaarlijkse pdca-cyclus is een risicoanalyse en/of -evaluatie, dit op basis van de visie dat risicobeheersing niet alleen het operationeel voorkomen van mogelijke calamiteiten betreft maar ook, of juist vooral,



het beleidsmatig bijsturen op ontwikkelingen die de doelstellingen van de organisatie mogelijk in gevaar brengen. Risicomanagement is een geïntegreerd onderdeel van de pdca-cyclus: jaarlijks worden risico's geactualiseerd en geprioriteerd. In de jaarlijkse kaderbrief worden de voornaamste risico's met de eventueel al lopende of voorgenomen maatregelen beschreven. Onderstaand worden deze weergegeven.

Organisatie en beleid

De interne gerichtheid van de colleges in combinatie met de doelstellingen op gebied van LLO en gebrek aan flexibiliteit om in te spelen op veranderingen in de omgeving. We zien in 2025 net als voorgaande jaren dat de resultaten op LLO nog achterblijven bij de investeringen in ontwikkeling en acquisitie. Tegelijkertijd zien we dat de colleges druk bezig zijn met flexibilisering van het onderwijs, een basis om ook LLO-activiteiten te ontplooiën.

In het studiejaar 2024/25 is als eerste stap het met € 120.000 gesubsidieerde projectplan voor de professionalisering van de LLO-organisatie van Ter AA uitgevoerd. In opvolging hiervan is een aanvullende subsidie aangevraagd en toegekend voor een bedrag van € 1,3 mln. Deze subsidie, die loopt van mei 2025 t/m april 2027, geeft Ter AA de gelegenheid om met ondersteuning van externe expertise een echte professionaliseringsslag te maken op het gebied van LLO, zowel op het gebied van de marktbewerking als in de optimalisering van het proces en de systemen.

De kwetsbaarheid van een eenhoofdig bestuur in het kader van de koers kijken we ook naar de organisatiestructuur, de rollen en taken van de verschillende managers. Vanwege de veranderingen in de omgeving en de span of control van de Manager F&C is besloten om de 'topstructuur' van de organisatie aan te passen en te gaan werken met een Directeur Onderwijs en een Directeur Bedrijfsvoering.

Personeel

Het aantrekken van voldoende en gekwalificeerd personeel in een krappe arbeidsmarkt.

Dit blijft een punt van aandacht, ook kijkend naar meerdere vacatures die langer dan gebruikelijk open hebben gestaan, waarbij het van belang is goede arbeidsvoorwaarden

te bieden maar ook nadrukkelijk aandacht te hebben voor professionalisering (werkplaats). Vacatures die moeilijk in te vullen zijn betreffen met name docenten Nederlands, en helemaal als we kandidaten ook nog vragen naar een NT2 bevoegdheid.

De inhuur van personeel en ziekteverzuim zijn thema's die grote aandacht hebben, niet alleen van HR, maar ook van alle managers. Op dit thema zien we in 2025 met name een ongewenste ontwikkeling in het ziekteverzuim dat ruim boven de streefwaarde lag en nog steeds ligt. In het financiële kader van 2026 is daarom rekening gehouden met extra kosten voor ziektevervanging.

Operationele processen

De onderlinge samenwerking en ook het komen tot Ter AA brede optimaal werkende processen en systemen blijven een punt van regelmatige bespreking.

De gAAn-methodiek wordt hiervoor gecontinueerd. Daarnaast worden teamjaarplannen binnen het MT gedeeld zodat ontwikkelingen op elkaar en op de benodigde ondersteuning afgestemd kunnen worden. Ook de aanpassing in de topstructuur is bedoeld om dit punt te versterken. De beide directeuren gaan met name focussen op deze interne processen.

ICT

Vooral de *cybersecurity* vraagt met name van de dienst Informatie Management continue aandacht, tezamen met onze (landelijk opererende) functionaris gegevensbescherming.

In 2024 is gebleken dat het ICT-landschap en vooral de effectieve en efficiënte inrichting en inzet van ICT-systemen meer gestructureerde aandacht nodig heeft. De manager van IM heeft daartoe een toekomstbeeld opgesteld dat in 2025 is geconcretiseerd in een Strategisch Meerjarenplan IM. Het plan beschrijft de stappen die de komende jaren gezet moeten worden en wat daarvoor nodig is. Het plan houdt ook rekening met een verdere uitbreiding van de formatie van de dienst IM in de verdere toekomst. Omdat we voor de diensten in totaliteit uitgaan van een stabiele formatie is deze uitbreiding nog niet in de meerjarenraming meegenomen.



Financieel

Zorgen over wisselend overheidsbeleid, ook in combinatie met de start van een nieuw kabinet zullen altijd blijven. Dit wordt opgevangen door 'conservatief' te begroten en tijdelijke middelen ook op tijdelijke basis in te zetten. Omdat de afgelopen jaren is gebleken dat dit kan doorslaan in te veel voorzichtigheid is vanaf 2024 besloten om hierop een uitzondering te maken voor de middelen van de kwaliteitsagenda en het regioprogramma vsv. Deze middelen worden altijd voor een periode van vier jaar toegekend en zijn dermate stabiel dat het deels op structurele basis besteden van deze middelen verantwoord is.

Op dit onderwerp zien we dat in tegenstelling tot voorgaande jaren in 2025 het onderdeel prijs in de jaarlijkse loon-/prijscompensatie op de rijksbijdrage niet door OCW gecompenseerd wordt. In het kader van 2026 houden we rekening met voortzetting van dit beleid. Voor de daaropvolgende jaren hebben we wel weer rekening gehouden met compensatie van prijsstijgingen.

Onderwijs

De ontwikkeling van de studentenaantallen is altijd een thema dat we goed moeten volgen omdat het deels omgeven is met onvoorspelbare zaken. Als voorbeeld: een negatief imago van het zorgberoep heeft consequenties voor de instroom. We monitoren de instroom zeer nauwkeurig, zorgen voor een intensief, snel en persoonlijk traject om studenten aan ons te binden en koppelen de formatie van onderwijspersoneel nauwkeurig aan de studentenaantallen. Via onze koers werken we aan het verbeteren van ons marktaandeel. In 2026 wordt verder gewerkt aan het versterkingsplan voor de regio onder de noemer Beethoven. De kosten van de uitvoering van dit plan moeten binnen de beschikbare middelen blijven en worden afzonderlijk van de reguliere exploitatie van Ter AA gevolgd.

Op basis van de risico-inventarisatie is in 2024 rekening houdend met risicobeperkende maatregelen en nieuwe ontwikkelingen een

benodigd buffervermogen berekend van € 7,5 mln. Dit buffervermogen zal in 2026 aan de hand van een nieuwe risico-analyse worden herijkt.

Notitie Helderheid

De notitie "Helderheid in de bekostiging van het beroepsonderwijs en de volwasseneducatie" uit 2004 beoogt duidelijk te maken wat wel en niet toelaatbaar is voor de bekostiging van BVE-instellingen. De notitie gaat specifiek in op acht thema's. Onderstaand beschrijven we per thema hoe Ter AA hieraan invulling geeft.

Thema 1. Uitbesteding onderwijs

In 2025 is door Ter AA uitvoering gegeven aan bol- en bbl-opleidingen voor volwassen werkzoekenden (re-integratie) en werknemers in bedrijven. Ter AA heeft in 2025 geen onderwijs uitbesteed aan externe partijen.

Thema 2. Investeren van publieke middelen in private activiteiten

Dit thema uit de notitie Helderheid is vervangen door de beleidsregel 'investeren met publieke middelen in private activiteiten'. De verantwoording hiervan is in paragraaf 5.6 opgenomen.

Thema 3. Het verlenen van vrijstellingen

Individuele studenten kunnen vrijstellingen krijgen voor het afleggen van toetsen en examenonderdelen op basis van eerder afgelegde examens. Er worden geen vrijstellingen verleend voor examenonderdelen op basis van erkenning van eerder verworven competenties (EVC's). Ter AA neemt zelf geen EVC's af. EVC's kunnen wel leiden tot aanpassing van het onderwijsprogramma, bijvoorbeeld tot maatwerk, waarbij het inkorten van het programma voor individuele studenten aan de orde kan zijn. Indien de betreffende deelnemer(s) voor bekostiging door de Rijksoverheid wordt (c.q. worden) aangemerkt, voldoet ook het bijgestelde programma aan de vereiste omvang in klokuren en instellingstijd. Bij een versneld opleidingstraject is zowel de inschrijvingsduur van de opleiding als de tijd die voor bekostiging in aanmerking komt korter.



Thema 4. Les- en cursusgeld is niet betaald door de student

Het lesgeld voor bol-studenten wordt niet door Ter AA in rekening gebracht, maar door de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO). Voor bbl-studenten wordt het wettelijk cursusgeld wel door Ter AA in rekening gebracht bij de student of bij het bedrijf mits een machtiging (derde-verklaring) door de student is verstrekt. Ter AA betaalt geen les- en cursusgeld voor bol- en bbl-studenten.

Thema 5. In- en uitschrijving van student in meer dan één opleiding tegelijk

Voor het in- en uitschrijven van studenten hanteert Ter AA werkafspraken om ervoor te zorgen dat voldaan wordt aan de bekostigingsvoorwaarden van OCW. Tussen 1 oktober 2025 en 31 oktober 2025 zijn 14 studenten uitgestroomd (2024: 10 studenten). Op 1 oktober 2025 volgden 12 studenten een combi-opleiding (een combinatie van twee verwante opleidingen). We zien er via interne procedures op toe dat we deze studenten slechts bij één opleiding voor bekostiging in aanmerking laten komen.

Thema 6. Student volgt een andere opleiding dan waarvoor hij/zij is ingeschreven

Het komt voor dat studenten overstappen naar een andere opleiding. Via gerichte loopbaanbegeleiding en door het brede aanbod aan opleidingen kunnen

de meesten van hen ingeschreven blijven bij Ter AA waardoor voortijdige schooluitval wordt voorkomen. Het beleid is erop gericht om elke student een passende opleiding te bieden.

In de periode van 1 oktober 2025 tot 1 maart 2026 waren er 101 overstappers. Onderstaande tabel laat per college zien welk aantal studenten is overgestapt naar een ander crebo.

Thema 7. Bekostiging van maatwerkopleidingen ten behoeve van bedrijven

Ook in 2025 heeft Ter AA voor een aantal bedrijven maatwerktrajecten gerealiseerd. Met maatwerktrajecten spelen we in op de behoefte van het (regionale) bedrijfsleven. Deze opleidingen worden alleen uitgevoerd bij een kostendekkende groepsgrootte, c.q. het bedrijf betaalt voor zogenoemde 'lege stoelen'.

Eventuele additionele diensten bij maatwerkopleidingen worden bij de betrokken organisatie(s) in rekening gebracht.

Thema 8. Buitenlandse studenten en onderwijs in het buitenland

Ter AA verzorgt geen onderwijs buiten Nederland. Buitenlandse studenten die hier rechtmatig verblijven en voldoen aan de inschrijffvoorwaarden, komen voor bekostiging in aanmerking.

Aantal overstappers per college (thema 6)

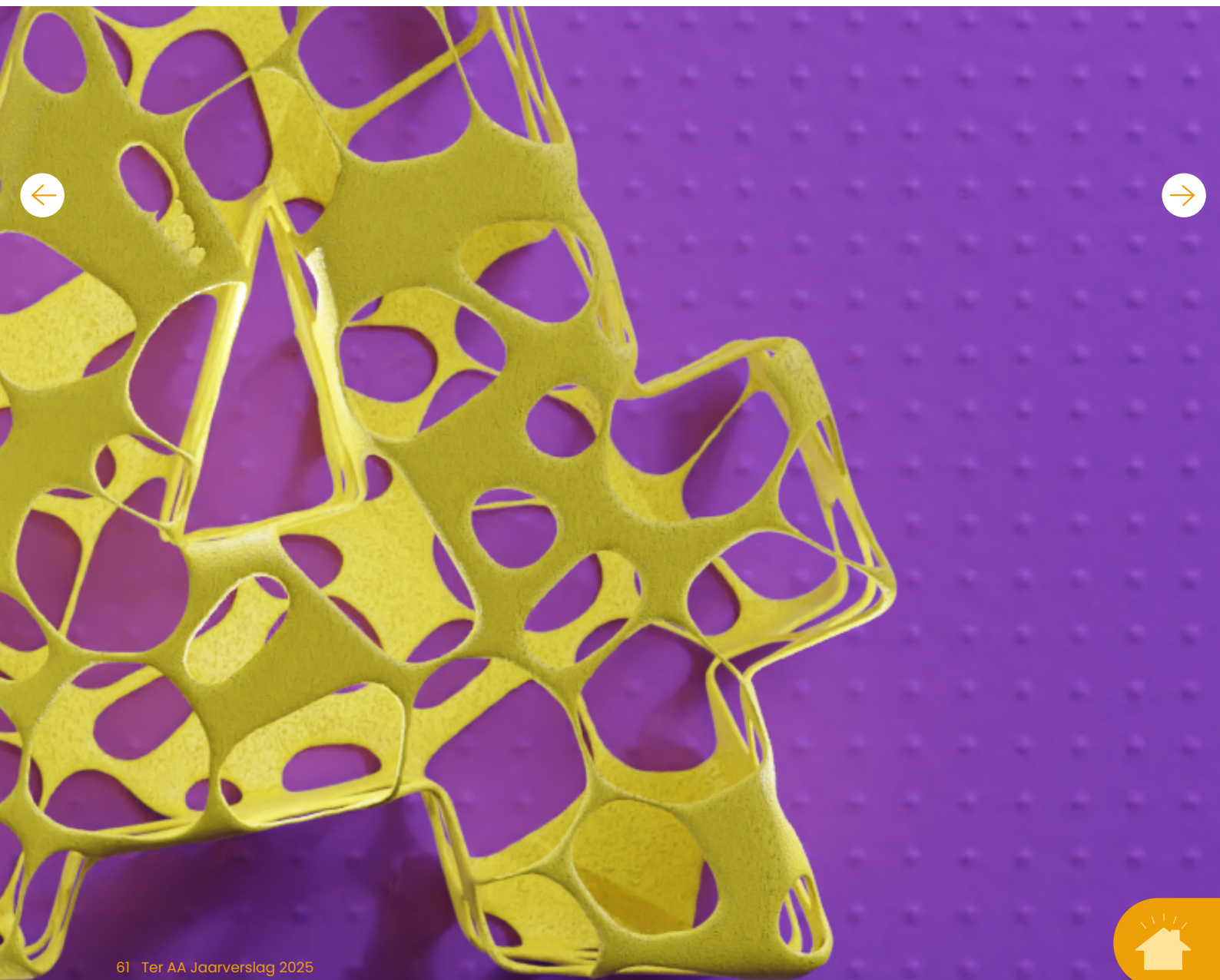
COLLEGE	Binnen het College	Buiten het College	Totaal
Business	16	7	23
Bouw & Design	6	1	7
Entree	3		3
ICT	2		2
Onderwijs & Kinderopvang	31	6	37
Techniek & Technologie	14	1	15
Zorg & Welzijn	8	6	14
Totaal	80	21	101



Investeren met publieke middelen in private activiteiten

In de beleidsregel 'Investeren met publieke middelen in private activiteiten' zijn de kaders en voorwaarden beschreven waaraan bekostigde onderwijsinstellingen met hun private activiteiten moeten voldoen. Overheidsgeld dat voor het onderwijs is bestemd mag niet 'weglekken' door verliezen op private activiteiten. Ook mag het onderwijsgeld de marktwerking niet verstoren. Daartegenover staat dat de overheid mogelijkheden wil bieden aan bekostigde onderwijsinstellingen om door private activiteiten en/of publiek-private samenwerking (PPS) het bekostigde onderwijs te versterken.

In het beleid van Ter AA worden alleen private activiteiten uitgevoerd indien de activiteit voortvloeit uit, dan wel sterk samenhangt met de bekostigde wettelijke onderwijsstaak. Om die reden kiest Ter AA ervoor om deze activiteiten uit te voeren binnen de bestaande juridische en organisatorische structuur. Dat betekent dat risicobeleid en -beheer en verantwoordelijkheden zoals vastgelegd in de reguliere pdca-cyclus van Ter AA van toepassing zijn. Uitgangspunt is tevens dat de activiteiten waarin met publieke middelen wordt geïnvesteerd minimaal kostendekkend zijn d.m.v. het hanteren van integrale kostprijzen waarbij alle relevante indirecte kosten via opslagen worden toegerekend.



Verantwoording 2025

Private activiteit	Contractonderwijs
Opbrengsten in 2025	€ 398.983
Investering	€ 398.983
Meerwaarde voor de bekostigde wettelijke taak	Het contractonderwijs dat Ter AA aanbiedt is gericht op een Leven Lang Ontwikkelen en de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt zoals beschreven in de regeling kwaliteitsafspraken mbo.
Beleid, organisatie en verantwoordelijkheid	Het contractonderwijs wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de onderwijscolleges. Ondersteuning, bijvoorbeeld bij het opstellen van de kostprijscalculatie en monitoring vindt plaats vanuit het LLO-office.

Private activiteit	Verhuur
Opbrengsten in 2025	€ 135.612
Investering	€ 135.612
Meerwaarde voor de bekostigde wettelijke taak	De verhuur versterkt de bestaande onderwijsinhoudelijke samenwerking met de hurende partij.
Beleid, organisatie en verantwoordelijkheid	De verhuur vindt plaats onder verantwoordelijkheid van de dienst Huisvesting en Facilitair van Ter AA.

Private activiteit	Detacheringen
Opbrengsten in 2025	€ 78.157
Investering	€ 78.157
Meerwaarde voor de bekostigde wettelijke taak	De detacheringen vinden plaats in het kader van samenwerkingsverbanden waarin Ter AA deelneemt vanuit. In 2025 betreft het met name een samenwerking met het Elkerliek ziekenhuis.
Beleid, organisatie en verantwoordelijkheid	De detacheringen vinden plaats onder verantwoordelijkheid van de dienst HR.

Private activiteit	Educatie en inburgering						
Opbrengsten in 2025	<table> <tr> <td>Educatie</td> <td>€ 843.621</td> </tr> <tr> <td>Inburgering</td> <td>€ 1.064.287</td> </tr> <tr> <td>Totaal</td> <td>€ 1.907.908</td> </tr> </table>	Educatie	€ 843.621	Inburgering	€ 1.064.287	Totaal	€ 1.907.908
Educatie	€ 843.621						
Inburgering	€ 1.064.287						
Totaal	€ 1.907.908						
Investering	€ 1.918.121						
Meerwaarde voor de bekostigde wettelijke taak	De educatie-activiteiten vloeien voort uit de Wet Educatie en Beroepsonderwijs en behoren daardoor tot de kerntaken van roc's. De inburgeringsactiviteiten sluiten inhoudelijk nauw aan op educatie. Daar komt bij dat inburgeraars regelmatig doorstromen naar een mbo-opleiding.						
Beleid, organisatie en verantwoordelijkheid	Educatie en inburgering worden binnen Ter AA uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van het Volwasseneneducatie College. Zoals in de jaarlijkse kaderbrief beschreven is het uitgangspunt dat deze activiteiten tegen integrale kostprijs minimaal kostendekkend worden uitgevoerd. In de realisatie kan dit door mee- en/of tegenvallers anders uitpakken. In 2025 was er per saldo sprake van een relatief kleine tegenvaller waardoor de investering € 10.000 hoger was dan de opbrengst.						



6. Jaarrekening 2025

Doelstelling

Ter AA is de aanbieder van beroepsonderwijs in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel. Ter AA is een regionaal opleidingencentrum (roc) en heeft onderwijslocaties in Helmond, Deurne en Mierlo. Naast beroepsonderwijs biedt Ter AA ook onderwijs aan dat niet opleidt voor een beroep, maar waar in de regio wel vraag naar is; volwasseneneducatie, vavo en aanbod in het kader van Leven Lang Ontwikkelen (LLO).

Naam en vestigingsplaats

Stichting Regionaal Opleidingencentrum Ter AA
Keizerin Marialaan 2
5702 NR Helmond

Inschrijfnummer Kamer van Koophandel: 41091622

Opmaakdatum

De opmaakdatum van de jaarrekening is 8 juni 2026.



Geconsolideerde jaarrekening over 2025 van Ter AA

Geconsolideerde balans per 31 december 2025 (na Resultaatbestemming)

Balans	31-12-2025	31-12-2024
Materiële vaste activa	22.517.620	18.856.149
Financiële vaste activa	0	0
Vaste activa	22.517.620	18.856.149
Vorderingen	2.526.073	1.596.973
Liquide middelen	9.308.589	14.885.276
Vlottende activa	11.834.662	16.482.249
Totaal Activa	34.352.283	35.338.398
Eigen vermogen	22.650.122	22.358.357
Nettoresultaat	-678.574	291.765
Eigen vermogen	21.971.548	22.650.122
Voorzieningen	3.251.600	3.679.088
Langlopende schulden	0	0
Kortlopende schulden	9.129.135	9.009.187
Totaal Passiva	34.352.283	35.338.398

Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2025

Staat van Baten en lasten	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Rijksbijdragen OCW	33.574.400	31.684.740	32.915.706
Overige overheidsbijdragen	2.874.296	3.260.064	1.305.942
Cursus-, les- en examengelden	487.744	417.496	423.352
Baten werk voor derden	398.983	828.518	214.422
Inburgering	1.064.287	992.568	970.673
Overige baten	885.917	594.520	981.286
Totaal Baten	39.285.626	37.777.906	36.811.381
Personele lasten	31.244.486	29.360.739	28.076.553
Afschrijvingen	2.343.111	2.613.015	1.888.741
Huisvestingslasten	2.032.237	2.826.706	2.235.792
Overige instellingslasten	4.466.669	4.334.319	4.632.934
Totaal Lasten	40.086.503	39.134.779	36.834.020
Saldo Baten en Lasten	-800.877	-1.356.873	-22.639
Financiële baten	122.627	178.246	314.697
Financiële lasten	-324	-50	-293
Saldo Financiële baten en lasten	122.303	178.196	314.404
Resultaat voor belastingen	-678.574	-1.178.677	291.765
Belastingen	0	0	0
Saldo belastingen	0	0	0
Nettoresultaat	-678.574	-1.178.677	291.765



Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2025

Kasstroomoverzicht	2025	2024
Saldo Baten en Lasten	-800.877	-22.639
Aanpassingen voor:		
- Afschrijvingen	2.343.111	1.888.741
- Mutaties Voorzieningen	-427.488	-563.778
- Aanpassing in het eigen vermogen	0	440.302
Veranderingen in Vlottende middelen:		
- Vorderingen	-929.100	451.224
- Schulden	119.947	2.213.719
Subtotaal Kasstroom uit bedrijfsactiviteiten	305.593	4.407.570
Ontvangen Financiële baten	122.627	314.697
Betaalde Financiële baten	-324	-293
Subtotaal Kasstroom uit operationele activiteiten	122.303	314.404
(Des)Investerings Materiële vaste activa	-6.004.583	-8.665.415
(Des)Investerings Financiële vaste activa	0	0
Subtotaal Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-6.004.583	-8.665.415
Aflossing Langlopende schulden	0	0
Subtotaal Kasstroom uit financieringsactiviteiten	0	0
Mutatie Liquide middelen	-5.576.687	-3.943.441
Beginstand Liquide middelen	14.885.276	18.828.717
Mutatie Liquide middelen	-5.576.687	-3.943.441
Eindstand Liquide middelen	9.308.589	14.885.276



Geconsolideerde financiële kengetallen

Kengetal	Boekjaar	Roc Ter AA (Geconsolideerd)	Landelijk gemiddeld (bron: DUO-CFI)
Liquiditeit	2025	1,30%	Niet beschikbaar
	2024	1,83%	1,91%
	2023	3,03%	1,60%
Solvabiliteit	2025	64,0%	Niet beschikbaar
	2024	64,1%	58,00%
	2023	66,2%	57,00%
Solvabiliteit 2	2025	73,4%	Niet beschikbaar
	2024	74,5%	66,00%
	2023	79,1%	64,00%
Rentabiliteit	2025	-1,72%	Niet beschikbaar
	2024	0,79%	1,51%
	2023	8,30%	1,80%
Huisvestingsratio	2025	0,09	Niet beschikbaar
	2024	0,11	0,12
	2023	0,90	0,12
Weerstandsvermogen	2025	0,56	Niet beschikbaar
	2024	0,62	0,49
	2023	0,59	0,50

Kengetal	Omschrijving
Liquiditeit	Vlottende activa gedeeld door kortlopende schulden. De liquiditeit geeft aan in welke mate Ter AA aan zijn verplichtingen op korte termijn kan voldoen.
Solvabiliteit	Eigen vermogen gedeeld door totale passiva. De solvabiliteit geeft aan op welke wijze de bezittingen (Activa) gefinancierd zijn.
Solvabiliteit 2	Eigen vermogen en voorzieningen gedeeld door de totale passiva. De solvabiliteit 2 geeft aan of er voldoende kapitaal is om een <u>faillissement</u> te voorkomen.
Rentabiliteit	Nettoresultaat gedeeld door totale baten (inclusief Financiële baten). De rentabiliteit geeft aan welk deel van de baten c.q. opbrengsten overblijven na aftrek van de lasten c.q. kosten.
Huisvestingsratio	Huisvestingslasten, afschrijvingen gebouwen en afschrijving terreinen gedeeld door de totale lasten. De huisvestingsratio geeft de verhouding weer tussen alle huisvestingslasten en de totale lasten.
Weerstandsvermogen	Eigen vermogen gedeeld door de totale baten. Het weerstandsvermogen geeft weer in hoeverre een organisatie eventuele calamiteiten op kan vangen.



Grondslagen voor de waardering, resultaat-bepaling en consolidatie

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO). Hiermee zijn de richtlijnen voor de jaarverslaggeving zoals opgenomen in de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (RJ) van toepassing en voor onderwijsinstellingen tevens de sectorspecifieke aanvullingen en afwijkende bepalingen zoals opgenomen in RJ660. Alle bedragen worden vermeld in euro's, tenzij anders vermeld. De vergelijkende cijfers zijn ontleend aan de jaarrekening 2024 en de begroting 2025 en aangepast, indien het inzicht dit vereist.

Consolidatie

In de geconsolideerde cijfers zijn tevens de cijfers van de 50% deelneming c.q. rechtspersoon MBO Automotive Center B opgenomen.

Stichting Beheer Onderwijscentrum Keizerin Marialaan

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO). Hiermee zijn de richtlijnen voor de jaarverslaggeving zoals opgenomen in de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (RJ) van toepassing en voor onderwijsinstellingen tevens de sectorspecifieke aanvullingen en afwijkende bepalingen zoals opgenomen in RJ660. Alle bedragen worden vermeld in euro's, tenzij anders vermeld. De vergelijkende cijfers zijn ontleend aan de jaarrekening 2024 en de begroting 2025 en aangepast, indien het inzicht dit vereist.

Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Algemeen

Tenzij anders vermeld zijn de activa en passiva gewaardeerd tegen aanschafwaarde dan wel historische kosten c.q. kostprijs en gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa zijn gewaardeerd tegen de aanschafwaarde dan wel historische kostprijs, onder aftrek van de lineair berekende cumulatieve afschrijvingen op basis van de verwachte economische levensduur en eventuele bijzondere waardeverminderingen. Op terreinen wordt niet afgeschreven.

Financiële vaste activa

De deelnemingen waarin invloed van betekenis wordt uitgeoefend zijn gewaardeerd tegen de netto-vermogenswaarde, onder aftrek van eventueel noodzakelijke geachte voorzieningen. Deelnemingen waarin geen invloed van betekenis wordt uitgeoefend zijn gewaardeerd tegen kostprijs, eventueel verminderd met bijzondere, duurzame waardeverminderingen.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van de vennootschap.

Derivaten en hedge accounting

Ter AA maakt geen gebruik van afgeleide financiële instrumenten, in casu een renteswap ter afdekking van renterisico's

Vorderingen

Vorderingen zijn bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde, inclusief de transactiekosten. Na de verwerking zijn ze gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen wordt gewaardeerd op de nominale waarde. Het eigen vermogen bestaat uit een publiek en een privaat deel. Het resultaat wordt behalve de mutatie voor de voorziening vouchers geheel verwerkt in het publieke deel.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd in het verband met verplichtingen indien er op de balansdatum aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- a) de rechtspersoon heeft een verplichting (in rechte afdwingbaar of feitelijk); en



- b) het is waarschijnlijk dat voor de afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen noodzakelijk is; en
- c) er kan een betrouwbare schatting gemaakt worden van de omvang van de verplichting.

De omvang van de voorzieningen zijn berekend op basis van contante waarde met een inschatting van de verdiscontering, tenzij die gewaardeerd zijn tegen de nominale waarde.

Schulden

De schulden zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Het gehanteerde kasmiddelenbegrip betreft de liquide middelen.

Grondslagen voor bepaling van de baten en lasten en het nettoresultaat

Algemeen

De baten en lasten zijn toegerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben.

Afschrijvingen materiële vaste activa

De afschrijvingen op materiële vaste activa zijn berekend op basis van vaste percentages van de historische aanschafwaarde gebaseerd op de verwachte economische levensduur en eventueel rekening houdend met bijzondere waardeverminderingen. Op terreinen wordt niet afgeschreven.

Pensioenverplichtingen

Er is sprake van een toegezegde bijdrageregeling voor de pensioenen van medewerkers. Voor de pensioenregeling zijn op verplichte basispremies betaald aan het pensioenfonds. Behalve de premiebetaling zijn er geen andere verplichtingen uit hoofde van deze regeling. Er is geen verplichting in geval van een tekort bij het pensioenfonds tot het voldoen van aanvullende bedragen anders dan toekomstige premies. De premies worden verantwoord als personeelskosten als deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien deze leiden tot een terugstorting of tot een verrekening door het pensioenfonds. De pensioenregelingen zijn ondergebracht bij het ABP. Dat gebruikt het middelloonstelsel als salarisgrondslag. Per 31-12-2025 bedroeg de dekkingsgraad 123,5%.

Gebruik van schattingen

Bij het opstellen van de jaarrekening wordt in overeenstemming met algemeen geldende grondslagen gebruik gemaakt van schattingen en veronderstellingen. De voornaamste schattingen in de jaarrekening betreffen:

- economische levensduur materiële vaste activa;
- inbaarheid van vorderingen;
- verwachte benodigde omvang uitstroom van middelen voor voorzieningen.



Toelichting op de geconsolideerde balans Ter AA

Materiële vaste activa

Materiële vaste activa	Gebouwen	Terreinen	Inventaris	Totaal
Aanschafwaarde 01-01-2025	32.688.374	1.775.576	15.156.651	49.620.601
Investerings 2025	4.619.926	322.295	2.333.997	7.276.218
Investeringssubsidie 2025	0	0	-1.462.664	-1.462.664
Investering in uitvoering 2025	170.748	0	38.311	209.059
Desinvesteringen 2025	0	0	-3.004.211	-3.004.211
Aanschafwaarde 31-12-2025	37.479.048	2.097.871	13.062.084	52.639.003
Afschrijvingen t/m 2024	19.160.123	0	11.604.329	30.764.452
Afschrijvingen 2025	1.445.470	0	897.642	2.343.112
Afschrijvingen desinvesteringen	0	0	-2.986.181	-2.986.181
Afschrijvingen t/m 2025	20.605.593	0	9.515.790	30.121.383
Boekwaarde 31-12-2024	13.528.251	1.775.576	3.552.321	18.856.149
Boekwaarde 31-12-2025	16.873.455	2.097.871	3.546.294	22.517.620

Jaarlijkse afschrijvingspercentages	
- Gebouwen	3,3 %
- Aanpassing gebouwen	10 %
- Terreinen	0 %
- Machines en installaties	10 %
- Schoolmeubilair	10 %
- Kantoormeubilair	10 %
- Gereedschappen	20 %
- Audio-visuele apparatuur	20 %
- Hard- en software	25 %

Als grens voor het opnemen van investeringen in de materiële vaste activa wordt een bedrag van € 2.500 gehanteerd. Onder dit bedrag worden posten verwerkt in de lasten.

De verzekerde waarde van de gebouwen per 31-12-2025 bedraagt € 41.240.000.

De WOZ-waarde van de gebouwen per 31-12-2025 bedraagt € 27.735.000.

Financiële vaste activa

Financiële vaste activa (Deelnemingen)	Boekwaarde 01-01-2024	Investerings 2024	Des- investerings	Resultaat 2024	Boekwaarde 31-12-2024
MAC B.V.	0	0	0	0	0
Totaal Financiële vaste activa	0	0	0	0	0



VLOTTENDE ACTIVA

Vorderingen	31-12-2025	31-12-2024
Debiteuren	714.301	213.369
Deelnemers/cursisten	165.267	162.703
Overige overheden	535.911	464.934
Subtotaal Vorderingen	1.415.479	841.006
Vooruitbetaalde kosten	1.110.594	755.967
Af: Voorziening oninbaarheid	0	0
Totaal Vorderingen	2.526.073	1.596.973

Liquide middelen	31-12-2025	31-12-2024
Kas	2.491	1.261
Bank	5.625.229	2.813.911
Deposito-/spaarrekening	3.680.868	12.070.104
Totaal Liquide middelen	9.308.589	14.885.276

EIGEN VERMOGEN

Eigen vermogen	Stand 01-01-2025	Resultaat- bestemming 2025	Overige mutaties 2025	Stand 31-12-2025
Algemene reserve (Publiek)	22.128.445	-678.075	0	21.450.370
Algemene reserve (Privaat)	521.677	-499	0	521.178
Totaal Eigen vermogen	22.650.122	-678.574	0	21.971.548

Het nettoresultaat 2025 is toegevoegd aan de algemene reserve (Publiek) en algemene reserve (privaat).

Publiek/Privaat

In de algemene reserve wordt onderscheid gemaakt tussen de algemene reserve (publiek) en de algemene reserve (privaat).

In 2025 is er een kleine dotatie geweest in het de algemene reserve (privaat) voor het aanvullen van de voorziening vouchers.

Resultaatbestemming

Het CvB stelt aan de RvT voor het nettoresultaat van de stichting over het boekjaar 2025 ad -€ 678.075 toe te voegen aan de algemene reserve (publiek) en -€499 toe te voegen aan de algemene reserve (privaat). Dit voorstel is reeds in de jaarrekening 2025, die is opgenomen in het onderhavige jaarverslag 2025, verwerkt.



Voorzieningen

Voorziening	Stand 01-01-2025	Onttrekkingen 2025	Dotaties 2025	Vrijval 2025	Stand 31-12-2025
Jubileumgratificaties	262.637	0	0	-55.906	206.731
Wachtgeldrecht	377.901	-242.805	154.794	-60.723	229.167
Langdurig zieken	616.286	-502.980	411.369	-65.958	458.717
Seniorenregeling	2.372.264	-213.151	147.872	0	2.306.985
Voorzieningen personeel	3.629.088	-958.936	714.035	-182.587	3.201.600
Voorziening vouchers	50.000	-499	499	0	50.000
Overige voorzieningen	50.000	-499	499	0	50.000
Totaal Voorzieningen	3.679.088	-959.435	714.534	-182.587	3.251.600

De looptijd van de voorzieningen is als volgt weer te geven:

Voorziening	Stand 31-12-2025	Kortlopend (< 1jaar)	Langlopend (> 1jaar < 5jaar)	Langlopend (> 5 jaar)
Voorzieningen personeel	3.201.600	875.227	1.420.696	905.677
Overige voorzieningen	50.000	0	50.000	0
Totaal Voorzieningen	3.251.600	875.227	1.470.696	905.677

De post voorzieningen personeel is gevormd ter dekking van lasten voortvloeiend uit jubileumgratificaties (1), wachtgeldrecht (2), langdurig zieken (3) en seniorenregeling (4). De voorziening jubileumgratificaties is gewaardeerd tegen contante waarde op basis van een disconteringsvoet van 2%. De voorzieningen voor wachtgeldrecht en langdurig zieken zijn tegen nominale waarde gewaardeerd.

(1) Bij de berekening van de voorziening jubileumgratificaties is uitgegaan van het personeel dat op het peilmoment 31-12-2025 een dienstverband heeft. Voor de berekening van de opgebouwde rechten voor jubileumgratificaties is rekening gehouden met het reeds verstreken dienstverband, de gratificatiemomenten, het salarisspeil, de werktijdfactor en inschattingen voor indexatie en discontering. De gehanteerde uitgangspunten worden jaarlijks geëvalueerd en indien noodzakelijk bijgesteld op basis van trendmatige ontwikkelingen.

(2) Bij de bepaling van de voorziening wachtgeldrecht is uitgegaan van maximaal wachtgeldrecht, met afslag op basis van ervaringscijfers over de jaren, dan wel per medewerker een inschatting van het daadwerkelijke gebruik van het wachtgeld. De Voorziening wachtgeldrecht is gebaseerd op alle medewerkers waarvan de ontslagdatum vaststaat per 31-12-2025.

(3) De voorziening langdurig zieken is gebaseerd op de per 31-12-2025 bestaande verplichtingen voor het in de toekomst (mogelijk) doorbetalen van beloningen aan personeelsleden die geheel of gedeeltelijk vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten.



(4) Op basis van de vigerende cao (CAO 2025-2026), ingegaan per 01-08-2025 en doorlopend tot 01-03-2026 (stilzwijgend verlengd) bestaat de mogelijkheid voor personeelsleden van 57 respectievelijk 60 jaren of ouder 170 respectievelijk 340 werkuren verlof op te nemen in het kader van de zogenoemde 'Seniorenregeling'. De Seniorenregeling is in de plaats gekomen van de voorheen geldende BAPO-regeling, die nog wel een overgangsrecht kent.

Naast de Seniorenregeling geldt een regeling voor duurzame inzetbaarheid (50 werkuren per jaar) voor alle personeelsleden die in dienst zijn van Ter AA.

De verplichtingen uit hoofde van de Seniorenregeling zijn op de balans per 31-12-2025 gewaardeerd tegen de nominale (ingeschatte) waarde. Voor de regeling voor duurzame inzetbaarheid is geen voorziening getroffen.

Kortlopende schulden

Kortlopende schulden	31-12-2025	31-12-2024
Kredietinstellingen	0	0
Crediteuren	1.012.613	1.257.157
Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.410.879	1.265.486
Pensioenen	350.626	334.998
Overige kortlopende schulden	1.014.279	1.295.266
Subtotaal Kortlopende schulden	3.788.397	4.152.906
Vakantiegeld, vakantiedagen en bindingstoelage	1.476.481	1.243.845
Overlopende subsidies OCW met verrekeningsclausule	723.119	308.681
Overlopende subsidies OCW zonder verrekeningsclausule	766.861	888.651
Overige overlopende passiva	2.374.277	2.415.105
Subtotaal Overlopende passiva	5.340.738	4.856.282
Totaal Kortlopende schulden	9.129.135	9.009.188



Subsidies OCW

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

Subsidies OCW zonder verrekeningsclausule (conform model G1):

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Prestatie afgerond?
NMBO24044 Nazorg mbo	NMBO24044	28-2-2024	ja
Subsidie zij-instroom 2023	100011233-1	21-11-2023	ja
Subsidie zij-instroom 2024	100016081-1	19-3-2024	ja
Subsidie zij-instroom 2024	100018108-1	18-10-2024	ja
Subsidie zij-instroom 2024	100021727-1	18-11-2024	ja
Subsidie zij-instroom 2025	100027255-1	18-4-2025	onderhanden
Subsidie zij-instroom 2025	100027788-1	17-6-2025	onderhanden
Subsidie zij-instroom 2025	100027867-1	22-7-2025	onderhanden
Subsidie zij-instroom 2025	100028724-1	15-8-2025	ja
Subsidie zij-instroom 2025	100029228-1	20-10-2025	onderhanden
Studieverlof 2024	1414718-1	19-7-2024	ja
Studieverlof 2025	1475440-1	14-5-2025	onderhanden
Studieverlof 2025	1479895-1	22-7-2025	ja
LLO-professionalisering	LLOP-K240013	28-8-2024	ja
Aansluiting beroepsonderwijskolom	VABOK230023	11-12-2023	onderhanden
Totaal Subsidies OCW zonder verrekeningsclausule			

Een bedrag van € 919.809 (2023: € 925.004) is nog niet besteed en is vooruit ontvangen van OCW, dit is opgenomen onder de overlopende passiva.

De specificatie van de post overlopende subsidies OCW met verrekeningsclausule, die doorloopt naar 2026, is als volgt (conform model G2 B):

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangsten t/m vorig verslagjaar	Lasten t/m vorig verslagjaar	Stand begin verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Stand ultimo verslagjaar
RIF23022 Opschaling TCB	RIF23022	19-10-2023	1.746.659	785.997	513.969	272.028	349.332	22.222	599.138
LLO-professionals opleiders	LLOP-G240043	1-5-2025	1.298.996	0	0	0	695.891	96.769	599.121
Totaal Subsidies OCW met verrekeningsclausule doorlopend			3.045.655	785.997	513.969	272.028	1.045.223	118.991	1.198.260



Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Uit huurovereenkomsten

Huurovereenkomsten	Huurprijs op jaarbasis	Start huurperiode	Einde huurperiode
Goorsedijk 6 te Mierlo	243.691	01-04-2004	Onb. Tijd
Schotensedreef 15 te Helmond	135.996	26-08-2024	26-08-2029
Indumastraat 13 te Deurne	55.254	01-08-2018	31-07-2026
Indumastraat 25 te Deurne	38.433	10-04-2025	31-03-2030

Uit overige overeenkomsten

BAPO-rechten en regeling duurzame inzetbaarheid

(CAO 2025-2026), ingegaan per 01-08-2025 en doorlopend tot 01-03-2026 (stilzwijgend verlengd) zijn de verplichtingen uit hoofde van de daarin opgenomen 'Seniorenregeling' (die in de plaats is gekomen van de voormalige 'BAPO-regeling') gewaardeerd en op de balans per 31-12-2025 opgenomen (zie toelichting op de post Voorzieningen).

De verplichtingen uit hoofde van de voormalige BAPO-regeling zijn, conform het RJO 2018, niet gewaardeerd op de balans per 31-12-2025. Dat geldt mutatis mutandis eveneens voor de regeling duurzame inzetbaarheid.

Overzicht verbonden partijen

Minderheidsdeelneming	
Naam	Stichting Beheer Onderwijscentrum Keizerin Marialaan (OKM)
Juridische vorm	Stichting
Statutaire zetel	Helmond
Code activiteiten	4
Eigen vermogen 31-12-2025	0
Nettoresultaat 2025	0
Art. 2:403	nee
Deelname (%)	50
Consolidatie (%)	0

Naam en adres van de participant (50% deelname)

Vakcollege Helmond (Onderdeel OMO Scholengroep Helmond),
Keizerin Marialaan 4, 5702 NR Helmond.

Omschrijving doelstelling

Het beheren van de gebouwen en terreinen op de locatie Keizerin Marialaan 2-4 te Helmond.

Samenstelling bestuur

Voorzitter : E.M.R. van der Heijden, Vakcollege Helmond
Secretaris/penningmeester : I.A.M. Janssen-Reinen, Ter AA
Lid : W.P.H. van der Heijden, Vakcollege Helmond

Toeziethouders

Er is geen separaat toezichthoudend orgaan per 31-12-2025.

Voor de Balans en de Staat van baten en lasten van Stichting Beheer Onderwijscentrum Keizerin Marialaan zie de bijlage.

Klik hier voor Balans Stichting
Beheer Onderwijscentrum
Keizerin Marialaan



Minderheidsdeelneming	
Naam	MBO Automotive Center (MAC) B.V.
Juridische vorm	B.V.
Statutaire zetel	Eindhoven
Code activiteiten	1
Eigen vermogen 31-12-2025	562.099
Nettoresultaat 2025	0
Art. 2:403	Nee
Deelname (%)	50
Consolidatie (%)	50

Naam en adres van de participant (50% deelname)

Summa College, Sterrenlaan 10, 5631 KA Eindhoven

Omschrijving doelstelling

MBO Automotive Center (MAC) B.V. is een Centrum voor Innovatief Vakmanschap. De B.V. heeft onder andere ten doel het exploiteren van praktijkcentra voor deelnemers van (post-) initieel onderwijs en het verzorgen van onderwijs op automotive-gebied. Dit gebeurt in samenwerking met het Summa College en bedrijven in de automotive sector.

Samenstelling directie

De heer R. Akkerman

Toezichthouders

Er is geen separaat toezichthoudend orgaan per 31-12-2025.

Voor de gegevens van Balans, Staat van baten en lasten en Kasstroomoverzicht van MBO Automotive Center (MAC) B.V. zie de bijlage.

Klik hier voor Balans
MBO Automotive Center
(MAC) B.V.

Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich geen relevante gebeurtenissen na balansdatum voorgedaan, welke nadere informatie geven over, of van invloed zijn op de situatie per balansdatum.



Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten

Baten

Baten	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Rijksbijdragen OCW Normatief	28.788.251	27.127.140	26.740.824
Rijksbijdragen OCW Niet-geoormerkt	4.667.158	4.110.876	5.854.847
Rijksbijdragen OCW Geoormerkt	118.991	446.724	320.035
Totaal Rijksbijdragen OCW	33.574.400	31.684.740	32.915.706
Gemeentelijke subsidie (WEB)	720.343	658.476	667.176
Overige gemeentelijke bijdragen (1)	123.278	534.722	347.593
Overige overheidsbijdragen	2.030.675	2.066.866	291.173
Totaal Overige overheidsbijdragen	2.874.296	3.260.064	1.305.942
Totaal Cursus-, les- en examengelden	487.744	417.496	423.352
Totaal Baten werk voor derden (2)	398.983	828.518	214.422
Totaal Inburgering	1.064.287	992.568	970.673
Convenanten (VAVO)	43.500	0	80.500
Ouderbijdragen	142.306	90.000	131.281
VWS (Hepatitis)	0	0	27.281
Verhuur	135.612	88.996	105.822
Diverse	564.499	415.524	636.402
Totaal Overige baten	885.917	594.520	981.286

Bij het maken van de begroting voor 2025 was er nog niets bekend over de nieuwe CAO. Deze nieuwe CAO heeft betekend dat de rijksbijdrage hoger is uitgevallen dan begroot. Verder heeft er een verschuiving plaatsgevonden na begroting tussen enerzijds de overige gemeente bijdragen en anderzijds de overige overheidsbijdragen.

Specificatie Overige gemeentelijke bijdragen (1)	Realisatie 2025	Realisatie 2024
Gemeente Helmond Taalhuis	37.117	37.118
Gemeente Helmond WEB STEX	31.516	0
Gemeente Helmond training taalvrijwilligers	11.225	0
Gemeente Helmond tel mee met taal	0	59.962
Taalverhoging RMT	0	72.500
Afbouw wachtlijsten inburgering	0	64.125
Overige baten	43.390	154.062
Totaal Overige gemeentelijke bijdragen	123.248	387.767



Specificatie Batenwerk voor derden (2)	Realisatie 2025	Realisatie 2024
Individuele basiszorg verlenen	37.865	27.000
OL Lassen	74.602	36.785
Talen op de werkvloer	31.244	18.424
Verzorgende C	45.580	0
Andertalige in de zorg	53.160	0
Startbanen	37.338	0
Entree extranei	0	3.200
Maatwerk	0	3.553
Orientatie op de zorg	0	31.116
Logistiek medewerker	0	20.340
Overige projecten	119.195	74.004
Totaal Batenwerk voor derden	398.983	214.422

Lasten

Personele lasten

Personele lasten	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Bruto lonen en salarissen	21.612.481	26.470.783	19.528.838
Sociale lasten	3.038.914	0	2.742.608
Pensioenlasten	2.860.862	0	2.667.833
Subtotaal Personele lasten	27.512.258	26.470.783	24.939.278
Personeel niet in loondienst (3)	2.363.638	935.072	1.585.255
Mutatie Voorzieningen personeel (4)	531.447	399.996	602.856
Overige personele lasten (5)	1.283.095	1.554.888	1.159.155
Af: Uitkeringen (6)	-445.953	0	-209.992
Totaal Personele lasten	31.244.486	29.360.739	28.076.553

Er is in 2025 een CAO-verhoging geweest met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2025 die zorgt voor een stijging in de loonkosten.

Specificatie Personeel niet in loondienst (3)	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Kosten personeel door middel van payroll	651.318	383.324	678.868
Inhuur advisering	1.356.878	226.752	668.827
Inhuur personeel samenwerkingsverbanden	265.225	324.996	160.388
Inhuur externen overig	39.511	0	77.173
Totaal Personeel niet in loondienst	2.312.932	935.072	1.585.255



Specificatie Mutatie Voorzieningen personeel (4)	Realisatie 2025	Realisatie 2024
Vrijval Voorziening jubileumgratificaties	-55.906	0
Dotatie Voorziening jubileumgratificaties	0	9.795
Vrijval Voorziening wachtgeldrechten	-60.724	-306.600
Dotatie Voorziening wachtgeldrechten	154.794	170.422
Vrijval Voorziening langdurig zieken	-70.262	-69.470
Dotatie Voorziening langdurig zieken	415.673	619.352
Dotatie Voorziening seniorenregeling	147.872	179.357
Totaal mutatie Voorziening personeel	531.447	602.856

Specificatie Overige personele lasten (5)	Realisatie 2025	Realisatie 2024
Reis- en verblijfkosten	52.146	58.065
Lief en leed personeel	110.529	97.573
Arbo en interventies	145.526	140.984
Scholing en professionalisering	610.098	514.364
WGA-verzekering	180.599	165.556
Werving- en aanstellingskosten	42.456	88.245
Overige	141.740	94.368
Totaal Overige personele lasten	1.283.095	1.159.155

Specificatie Uitkeringen (6)	Realisatie 2025	Realisatie 2024
Uitkeringen ZW (UWV)	-445.953	-209.992
Totaal Uitkeringen	-445.953	-209.992

Aantal FTE ROC Ter AA (gemiddeld) op basis van fulltime equivalent (FTE)	2025 FTE	2024 FTE
Onderwijs- en Onderwijsondersteunend personeel	187,4	199,2
Ondersteunend en beheerspersoneel	107,3	99,2
Subtotaal Personeel in dienst	294,7	298,4
Payrolling	12,3	8,0
Overig extern personeel	-	-
Subtotaal Personeel niet in loondienst	12,3	8,0
Totaal Personeel	307,0	306,4



Vermelding topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen (met dienstbetrekking):

	Mevrouw I. Janssen Reinen	
	2025	2024
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Voorzitter CvB
Aanvang en einde functieervulling	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband	1,0	1,0
Dienstbetrekking	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	184.498	173.461
Beloning op termijn	23.384	23.539
Subtotaal	207.882	197.000
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	208.000	197.000
-/- onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging	207.882	197.000
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.

De Wet Normering Topinkomens (WNT) maakt gebruik van bezoldigingsklassen die worden bepaald op basis van zogenoemde 'complexpunten'. Deze complexpunten zijn een indicator voor de bestuurlijke complexiteit van de instelling en kennen drie criteria:

1. Gemiddelde totale baten per kalenderjaar (6 complexpunten);
2. Gemiddelde aantal leerlingen, deelnemers of studenten (3 complexpunten);
3. Gewogen aantal onderwijssoorten of -sectoren complexpunten). (5 complexpunten).

Voor Ter AA is daarmee het totale aantal complexpunten door de Raad van Toezicht vastgesteld op 14 en daarmee valt de beloning van CvB, RvT en (eventuele) topfunctionarissen in klasse E.



Vermelding toezichthouders

2025	De heer P.A.M. van Esch	Mevrouw S.H. van Gent	De heer P.M.L. Tijssen	Mevrouw M.H.W. van Doorn
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31-12
Bezoldiging				
Totale bezoldiging	23.400	15.600	15.600	15.600
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	31.200	20.800	20.800	20.800
-/- onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0	0	0	0
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
2024	De heer P.A.M. van Esch	Mevrouw S.H. van Gent	De heer P.M.L. Tijssen	Mevrouw M.H.W. van Doorn
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31-12
Bezoldiging				
Totale bezoldiging	22.163	14.775	14.775	14.775
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	29.550	19.700	19.700	19.700

2025	De heer E. Jansen	De heer M. Chahim
Functiegegevens	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Bezoldiging		
Totale bezoldiging	15.600	15.600
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	20.800	20.800
-/- onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0	0
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.
2024	De heer E. Jansen	De heer M. Chahim
Functiegegevens	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 – 31/12	10/01 – 31-12
Bezoldiging		
Totale bezoldiging	14.775	14.775
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	19.700	19.700



Afschrijvingen

Afschrijvingen	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Gebouwen en terreinen	1.445.470	1.594.027	1.182.036
Inventaris en apparatuur	897.641	1.018.988	706.706
Totaal Afschrijvingen	2.343.111	2.613.015	1.888.741

Huisvestingslasten

Huisvestingslasten	Realisatie	Begroting	Realisatie
Huren	575.080	886.078	764.560
Schoonmaakkosten	560.888	642.324	638.532
Energie	572.951	541.752	442.810
Klein onderhoud	165.658	271.248	148.888
Heffingen	130.767	228.504	130.745
Overige huisvestingslasten	26.893	256.800	110.258
Totaal Huisvestingslasten	2.032.237	2.826.706	2.235.792

Door de stelselwijziging is de post dotatie voorziening groot onderhoud in 2025 komen te vervallen.

Overige instellingslasten

Overige instellingslasten	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Beheer en administratie	2.137.506	2.092.328	2.014.199
Programma Onderwijsgebonden	1.283.742	1.458.724	1.410.058
Programma Leerlinggebonden	334.349	0	161.610
Marketing & PR	576.508	543.408	761.028
Kantines	65.715	77.965	75.709
Overige materiële lasten	68.849	161.894	210.329
Totaal Overige instellingslasten	4.466.669	4.334.319	4.632.933

In de post overige instellingslasten is begrepen de post beheer en administratie, waarin de accountantskosten zijn opgenomen. De specificatie daarvan is als volgt:

Accountantskosten (Bedragen zijn inclusief niet terugvorderbare BTW)	Van Ree accountants west B.V. 2025	Overige	Totaal 2025	2024
Onderzoek van de jaarrekening	80.741	0	80.741	63.631
Andere controle opdrachten	0	0	0	0
Adviesdiensten op fiscaal terrein	0		0	0
Andere niet-controlediensten	0	0	0	0
Totaal Accountantskosten	80.741	0	80.741	63.631

Deze kosten zijn verantwoord op basis van baten- en lastenstelsel, de begroting 2025 was € 65.004. De werkelijk kosten zijn wat hoger, en er is nog een restant uit 2024 geboekt in 2025.

Financiële baten en lasten

Financiële baten en lasten	Realisatie	Begroting	Realisatie
Financiële baten (Rabobank)	122.627	178.246	314.697
Overige financiële lasten (Rabobank)	-324	-50	-293
Totaal Financiële baten en lasten	122.303	178.196	314.404



Enkelvoudige jaarrekening over 2025 van Ter AA

Enkelvoudige balans per 31 december 2025 (na resultaatbestemming)

Balans (Enkelvoudig)	31-12-2025	31-12-2024
Materiële vaste activa	22.462.895	18.778.322
Financiële vaste activa	231.050	231.050
Vaste activa	22.693.945	19.009.372
Vorderingen	2.485.812	1.552.385
Liquide middelen	9.089.511	14.699.490
Vlottende activa	11.575.323	16.251.874
Totaal Activa	34.269.268	35.261.246
Eigen vermogen	21.971.548	22.650.122
Voorzieningen	3.251.600	3.679.088
Langlopende schulden	0	0
Kortlopende schulden	9.046.119	8.932.036
Totaal Passiva	34.269.268	35.261.246

Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2025

Staat van Baten en lasten (Enkelvoudig)	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Rijksbijdragen OCW	33.574.400	31.684.740	32.915.706
Overige overheidsbijdragen	2.859.654	3.244.764	1.305.942
Cursus-, les- en examengelden	471.264	399.996	406.872
Baten werk voor derden	398.983	828.518	214.422
Inburgering	1.064.287	992.568	970.673
Overige baten	542.731	284.520	664.377
Totaal Baten	38.911.318	37.435.106	36.477.991
Personele lasten	31.193.780	29.318.239	28.038.903
Afschrijvingen	2.327.406	2.600.515	1.876.848
Huisvestingslasten	1.896.660	2.716.956	2.140.220
Overige instellingslasten	4.292.555	4.153.069	4.442.282
Totaal Lasten	39.710.401	38.788.779	36.498.254
Saldo Baten en Lasten	-799.083	-1.353.673	-20.263
Financiële baten	120.509	174.996	311.933
Financiële lasten	0	0	95
Saldo Financiële baten en lasten	120.509	174.996	312.028
Nettoresultaat	-678.574	-1.178.677	291.765



Toelichting op de enkelvoudige balans

(Voor zover afwijkend van de Toelichting op de Geconsolideerde Balans)

Vaste activa

Materiële vaste activa

Materiële vaste activa	Gebouwen	Terreinen	Inventaris	Totaal
Aanschafwaarde 01-01-2025	32.688.374	1.775.576	14.989.833	49.453.783
Investeringsen 2025	4.619.926	322.295	2.341.393	7.283.614
Investeringssubsidie 2025	0	0	-1.462.664	-1.462.664
Investerings in uitvoering 2025	170.748	0	38.311	209.059
Desinvesteringen 2025	0	0	-3.004.211	-3.004.211
Aanschafwaarde 31-12-2025	37.479.048	2.097.871	12.902.662	52.479.581
Afschrijvingen t/m 2024	19.160.123	0	11.515.338	30.675.461
Afschrijvingen 2025	1.445.470	0	881.936	2.327.406
Afschrijvingen desinvesteringen	0	0	-2.986.181	-2.986.181
Afschrijvingen t/m 2025	20.605.593	0	9.411.093	30.016.686
Boekwaarde 31-12-2024	13.528.251	1.775.576	3.474.494	18.778.322
Boekwaarde 31-12-2025	16.873.455	2.097.871	3.491.568	22.462.895

Financiële vaste activa

Financiële vaste activa (Deelnemingen)	Boekwaarde 01-01-2025	Investeringsen 2025	Des- investeringsen	Resultaat 2025	Boekwaarde 31-12-2025
MAC BV	231.050	0	0	0	231.050
Financiële vaste activa	231.050	0	0	0	231.050

Vlottende activa

Vorderingen	31-12-2025	31-12-2024
Rekening-courant IPC BV	0	0
Overige	2.485.812	1.552.385
Totaal Vorderingen	2.485.812	1.552.385

Liquide middelen	31-12-2025	31-12-2024
Kas	2.491	1.261
Bank	5.406.151	2.628.125
Deposito-/Spaarrekening	3.680.868	12.070.104
Totaal Liquide middelen	9.089.511	14.699.490

Eigen vermogen

Zie toelichting op geconsolideerde balans.

Voorzieningen

Zie toelichting op geconsolideerde balans.

Langlopende schulden

Zie toelichting op geconsolideerde balans.



Kortlopende schulden

Kortlopende schulden	31-12-2025	31-12-2024
Kredietinstellingen	0	0
Crediteuren	999.038	1.236.418
Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.407.894	1.265.486
Pensioenen	350.626	334.998
Overige kortlopende schulden	1.014.279	1.281.496
Subtotaal Kortlopende schulden	3.771.836	4.118.397
Overlopende passiva	5.274.283	4.813.639
Totaal Kortlopende schulden	9.046.119	8.932.036

Toelichting op de enkelvoudige staat van baten en lasten

(Voor zover afwijkend van de toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten)

Baten

Baten	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Rijksbijdragen OCW Normatief	28.788.251	27.127.140	26.740.824
Rijksbijdragen OCW Niet-geoormerkt	4.667.158	4.110.876	5.854.847
Rijksbijdragen OCW Geoormerkt	118.991	446.724	320.035
Totaal Rijksbijdragen OCW	33.574.400	31.684.740	32.915.706
Gemeentelijke subsidie (WEB)	720.343	658.476	667.176
Overige gemeentelijke bijdragen (1)	123.278	534.722	347.593
Overige overheids bijdragen	2.016.033	2.051.566	291.173
Totaal Overige overheidsbijdragen	2.859.654	3.244.764	1.305.942
Totaal Cursus-, les- en examengelden	471.264	399.996	406.872
Totaal Baten werk voor derden (2)	398.983	828.518	214.422
Totaal Inburgering	1.064.287	992.568	970.673
Convenanten (VAVO)	43.500	0	80.500
Ouderbijdragen	142.306	90.000	131.281
VWS (Hepatitis)	0	0	27.281
Verhuur	52.047	18.996	43.897
Diverse	304.877	175.524	381.417
Totaal Overige baten	542.731	284.520	664.377

Specificatie Overige gemeentelijke bijdragen (1)	Realisatie 2025	Realisatie 2024
Gemeente Helmond Taalhuis	37.117	37.118
Gemeente Helmond WEB STEX	31.516	0
Gemeente helmond training taalvrijwilligers	11.225	0
Gemeente Helmond tel mee met taal	0	59.962
Taalverhoging RMT	0	72.500
Afbouw wachtlijsten inburgering	0	64.125
Overige baten	43.390	154.062
Totaal Overige gemeentelijke bijdragen	123.248	387.767



Specificatie Batenwerk voor derden (2)	Realisatie 2025	Realisatie 2024
Individuele basiszorg verlenen	37.865	27.000
OL Lassen	74.602	36.785
Talen op de werkvloer	31.244	18.424
Verzorgende C	45.580	0
Anderstalige in de zorg	53.160	0
Startbanen	37.338	0
Entree extranei	0	3.200
Maatwerk	0	3.553
Orientatie op de zorg	0	31.116
Logistiek medewerker	0	20.340
Overige projecten	119.195	74.004
Totaal Batenwerk voor derden	398.983	214.422

Lasten

Personele lasten	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Bruto lonen en salarissen	21.612.481	26.470.783	19.528.838
Sociale lasten	3.038.914	0	2.742.608
Pensioenlasten	2.860.862	0	2.667.833
Subtotaal Personele lasten	27.512.258	26.470.783	24.939.278
Personeel niet in loondienst (3)	2.312.932	892.572	1.547.605
Mutatie Voorzieningen personeel (4)	531.447	399.996	602.856
Overige personele lasten (5)	1.283.095	1.554.888	1.159.155
Af: Uitkeringen (6)	-445.953	0	-209.992
Totaal Personele lasten	31.193.780	29.318.239	28.038.903

Specificatie Personeel niet in loondienst (3)	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Kosten personeel door middel van payrollrolling	651.318	340.824	678.868
Inhuur advisering	1.356.878	226.752	668.827
Inhuur personeel samenwerkingsverbanden	265.225	324.996	160.388
Inhuur externen overig	39.511	0	39.523
Totaal Personeel niet in loondienst	2.312.932	892.572	1.547.605

Specificatie Mutatie Voorzieningen personeel (4)	Realisatie 2025	Realisatie 2024
Vrijval Voorziening jubileumgratificaties	-55.700	0
Dotatie Voorziening jubileumgratificaties	0	9.795
Vrijval Voorziening wachtgeldrechten	-60.724	-306.600
Dotatie Voorziening wachtgeldrechten	154.794	170.422
Vrijval Voorziening langdurig zieken	-70.262	-69.470
Dotatie Voorziening langdurig zieken	415.673	619.352
Dotatie Voorziening seniorenregeling	147.872	179.357
Totaal Personeel niet in loondienst	531.653	602.856



Specificatie Overige personele lasten (5)	Realisatie 2025	Realisatie 2024
Reis- en verblijfkosten	52.146	58.065
Lief en leed personeel	110.529	97.573
Arbo en interventies	145.526	140.984
Scholing en professionalisering	610.098	514.364
WGA-verzekering	180.599	165.556
Werving- en aanstellingskosten	32.456	88.245
Overige	153.759	94.368
Totaal Overige personele lasten	1.285.113	1.159.155

Specificatie Uitkeringen (6)	Realisatie 2025	Realisatie 2024
Uitkeringen ZW (UWV)	-445.953	-209.992
Totaal Uitkeringen	-445.953	-209.992

Afschrijvingen	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Gebouwen en terreinen	1.445.470	1.594.027	1.182.036
Inventaris en apparatuur	881.935	1.006.488	694.813
Totaal Afschrijvingen	2.327.406	2.600.515	1.876.848

Huisvestingslasten	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Huren	439.503	776.328	668.988
Schoonmaakkosten	560.888	642.324	638.532
Energie	572.951	541.752	442.810
Klein onderhoud	165.658	271.248	148.888
Heffingen	130.767	228.504	130.745
Overige huisvestingslasten	26.893	256.800	110.258
Totaal Huisvestingslasten	1.896.660	2.716.956	2.140.220

Overige instellingslasten	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Beheer en administratie	2.113.103	2.061.828	1.982.723
Programma Onderwijsgebonden	1.174.909	1.354.224	1.297.031
Programma Leerling-gebonden	334.349	0	161.610
Marketing & PR	576.508	543.408	761.028
Kantines	65.715	77.965	75.709
Overige materiële lasten	27.971	115.644	164.182
Totaal Overige instellingslasten	4.292.555	4.153.069	4.442.282

Financiële baten en lasten	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
Financiële baten (Rabobank)	120.509	174.996	311.933
Overige financiële lasten (Rabobank)	0	0	95
Totaal Financiële baten en lasten	120.509	174.996	312.028



Overige gegevens

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

De controleverklaring is d.d. 24 juni 2026 afgegeven door Van Ree Accountants.



Goedkeuring Jaarverslag door Raad van Toezicht Ter AA

De Raad van Toezicht van de Stichting Regionaal Opleidingscentrum Ter AA te Helmond heeft het jaarverslag 2025, met de daarin opgenomen jaarrekening 2025, in zijn vergadering van 8 juni 2026 goedgekeurd.

Statutaire bepaling inzake resultaatbestemming

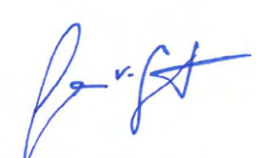
Jaarlijks maakt het CvB zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk zes maanden na afloop van het boekjaar de balans, de staat van baten en lasten en de ingevolge de wet toe te voegen informatie op (gezamenlijk vormend de 'jaarstukken'). Het CvB is gehouden van de jaarstukken een accountantsrapport te doen opmaken. In de jaarstukken doet het CvB een voorstel ten aanzien van de bestemming van het nettoresultaat. De jaarstukken worden door het CvB aan de RvT voorgelegd ter goedkeuring. De goedkeuring van de jaarstukken strekt het CvB tot decharge.

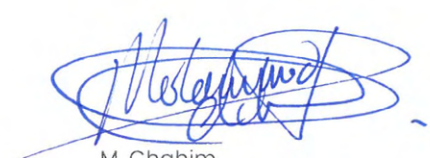
Helmond, 8/6/2026


J.A.M. Janssen Reinen
College van bestuur Ter AA


P.A.M. van Esch
Voorzitter Raad van Toezicht Ter AA


P.M.L. Tijssen
Lid Raad van Toezicht Ter AA


S.H. van Gent
Lid Raad van Toezicht Ter AA


M. Chahim
Lid Raad van Toezicht Ter AA


E. Jansen
Lid Raad van Toezicht Ter AA



7. Colleges aan het woord

Alle onderwijs-
colleges hebben
bijgedragen aan
het jaarverslag
door terug te kijken
op het jaar 2025.



Bouw en Design College



Het Bouw & Design College kent twee verschillende domeinen en werkt vanuit twee locaties. Daarom worden Bouw en Design in dit stuk afzonderlijk beschreven.

Onderwijsaanbod

Bouw

Het aanbod van Bouw bestaat uit een breed scala aan opleidingen op de Bouw Infra Campus te Mierlo. Het gaat om de opleidingen voor Meubelmaker/(Scheeps)interieurbouwer, Schilder, Timmerman, Metselaar, Tegelzetter, Servicemedewerker gebouwen, Allround vakkracht onderhoud- en klussenbedrijf, Middenkaderfunctionaris bouw, Opperman bestrating, Straatmaker, Grondwerk wegen- en waterbouw.

Alle opleidingen worden aangeboden op onze moderne en goed uitgeruste locatie aan de Goor- sedijk in Mierlo. Studenten studeren en werken hier in een inspirerende omgeving waar theorie en praktijk nauw met elkaar verbonden zijn.

Design

Voor Design was 2025 opnieuw een jaar waarin creativiteit, vakmanschap en vernieuwing samenkamen. In een tijd waarin techniek en design elkaar sneller dan ooit raken, kozen onze studenten en collega's bewust voor verdieping, samenwerking en impact.

Het Design College van Ter AA biedt één gespecialiseerde mbo opleiding binnen het ontwerp- en maakdomein, namelijk Ruimtelijk Vormgever (mbo, bol) niveau 4.

De opleiding richt zich op:

- Conceptontwikkeling
- Styling & visuele presentatie
- Materialenkennis
- Driedimensionale vormgeving
- Decor- en interieurbouw
- Designsoftware & digitale technieken
- Marketing & communicatie binnen vormgeving

Studenten werken veel aan praktijkopdrachten, waardoor creativiteit wordt gekoppeld aan klantgericht en beroepsmatig handelen.

Studenten

Studentenaantal

Het aantal studenten Bouw bleef in 2025 stabiel met 333 studenten ten opzichte van 332 studenten in 2024. Design telde 128 studenten, een lichte daling ten opzichte van 2024 (137).

Onderwijsresultaten Bouw

Het startersresultaat ligt voor niveau 2 ruim boven de norm van voldoende/goed en laat een duidelijke stijging zien ten opzichte van vorig jaar (84% ten opzichte van 79%). Niveau 3 laat eveneens een stijging zien en behaalt de norm. Niveau 4 blijft met 80%, net als vorig jaar, iets onder de norm voldoende/goed.

De jaarresultaten laten zien dat alle niveaus ruim voldoende scores. Niveau 4 laat met 70% de grootste stijging zien ten opzichte van het vorige jaar (63%). Niveau 3 is met een jaarresultaat van 75% iets gedaald (77% teljaar 2023-2024), maar blijft ruim voldoende.

Het diplomaresultaat blijft een aandachtspunt voor niveau 2, hoewel dit gestegen is ten opzichte van 2023-2024 (55%). Niveau 3 is iets gedaald, maar blijft ruim binnen de norm. Niveau 4 laat, door een stijging van 7% ten opzichte van vorig jaar, een diplomaresultaat zien dat de norm voldoende behaalt.



Driejaarsgemiddelde (teljaar 2024-2025)								
	Startersresultaat		Jaarresultaat			Diplomaresultaat		
	Behaald	Norm voldoende/ goed	Behaald	Norm voldoende	Norm goed	Behaald	Norm voldoende	Norm goed
N2	84%	79%	73%	67%	82%	59%	61%	79%
N3	82%	82%	75%	68%	85%	86%	70%	89%
N4	80%	82%	70%	68%	85%	70%	70%	89%

Onderwijsresultaten Design

De onderwijsresultaten zijn op alle indicatoren gestegen ten opzichte van 2024. Het startersresultaat haalt hiermee de norm voldoende/goed. Het jaarresultaat en diplomaresultaat zijn nog onvoldoende, maar laten over de afgelopen drie jaar een stijgende lijn zien. Zo is het jaarresultaat gestegen van 63% in teljaar 2024 naar 65% in teljaar 2025. Het diplomaresultaat steeg van 60% naar 66%.

Omdat het een kleine opleiding betreft en het aantal uitvallers een relatief groot effect heeft op de resultaten, is gekozen voor intensievere individuele begeleiding. Dit gebeurt onder andere door betere voorlichting en intake om uitval te voorkomen, en door strakkere monitoring van verzuim met waar nodig doorverwijzing naar de tweede-lijnszorg.

Driejaarsgemiddelde (teljaar 2024-2025)								
	Startersresultaat		Jaarresultaat			Diplomaresultaat		
	Behaald	Norm voldoende/ goed	Behaald	Norm voldoende	Norm goed	Behaald	Norm voldoende	Norm goed
N4	84%	82%	65%	68%	85%	66%	70%	89%

Vsv

Het vsv-percentage van Bouw is in 2024-2025 stabiel gebleven op 5,1%. Het percentage is het hoogst op niveau 2. De meeste opleidingen op niveau 3 hebben een zeer laag vsv-percentage, waarvan enkele zelfs 0%. Dit is een positieve ontwikkeling. De verklaring hiervoor is dat de meerderheid van de studenten eerst niveau 2 afrondt voordat zij doorstromen naar niveau 3.

Het vsv-percentage van Design was 3,7% (5 studenten). Dit is in lijn met afgelopen jaren, met uitzondering van 2024, toen het percentage uitzonderlijk laag was (1,6%).

Studenttevredenheid Bouw

Er hebben vier studentgesprekken plaatsgevonden met studenten van Bouw, waarin alle niveaus

vertegenwoordigd waren. De belangrijkste conclusie is dat studenten over het algemeen tevreden zijn over de docenten en de inhoud van het onderwijs. Ze voelen zich veilig op school en vinden de sfeer fijn. De begeleiding vinden ze prettig en voldoende aanwezig. De manier van examens afnemen wordt goed bevonden.

De belangrijkste aandachtspunten hebben betrekking op de manier van lesgeven en het contact vóór de start van de opleiding. Studenten vragen om minder zelfstandig werken achter de computer en meer klassikaal of groepsgewijs onderwijs. Daarnaast willen zij de theorie vaker verwerken in praktische opdrachten. Deze aandachtspunten zijn opgenomen in de ambities van het jaarplan 2026.



Studenttevredenheid Design

Uit de JOB-monitor 2024 blijkt dat studenten over het algemeen zeer tevreden zijn over hun opleiding. Zij beoordelen deze gemiddeld met een 7,5. In 2025 heeft één studentgesprek plaatsgevonden. Hieruit kwam naar voren dat studenten tevreden zijn over de roostering en dat de lessen een goede structuur hebben. Ook geven ze aan dat zij altijd bij iemand terecht kunnen. Als verbeterpunt noemen zij dat hun studievoortgang intensiever begeleid mag worden.

Onderwijsinnovatie

Bouw

Bouw heeft zijn onderwijsvisie herijkt. Hiermee is een basis gelegd om het onderwijs in 2026 verder te vernieuwen.

De opleidingen Bouwkunde en Bouwlab hebben hun onderwijsvernieuwing verder doorontwikkeld. De Infra-opleidingen zijn in 2025 letterlijk verplaatst naar buiten en aangevuld met beroepsspecifieke keuzedelen. Theorie wordt hierbij zoveel mogelijk vanuit de praktijk behandeld, wat het leerrendement verhoogt. Studenten reageren positief op deze manier van lesgeven. Er wordt gewerkt met gemengde opleidingsgroepen, waardoor studenten beter inzicht krijgen in de verschillen tussen opleidingen.

Het subteam Interieur heeft het curriculum in de steigers gezet voor een aanpassing in 2026. Daarbij wordt kritisch gekeken naar de inzet van digitaal onderwijsmateriaal en de manier waarop docenten feedback geven.

Daarnaast wordt gewerkt aan nieuwe keuzedelen en opleidingen, zoals Kaderfunctionaris Uitvoerder Bouw Infra.

Design

Binnen het ontwerp- en maakwerkveld was in 2025 een duidelijke verschuiving zichtbaar richting geïntegreerde visuele communicatie, digitale productieprocessen en klantgericht maatwerk. Om studenten optimaal voor te bereiden op deze ontwikkeling is gestart met het keuzedeel Sign-ontwerp voor niveau 2 en 3. Hiermee worden

vaardigheden versterkt op het gebied van onder andere belettering, folietechnieken en visuele vormgeving in de fysieke ruimte. Twee docenten hebben zich hierin gespecialiseerd, zodat het keuzedeel vanaf de start wordt verzorgd met actuele kennis en praktijkervaring.

Met deze uitbreiding zetten we een belangrijke stap in het verbreden én verdiepen van ons onderwijsaanbod binnen het ontwerp- en maakdomein.

In 2025 heeft Project Gestuurd Opleiden als onderwijsconcept binnen het college zijn definitieve vorm gekregen. Teams hebben intensief samengewerkt om projecten beter te laten aansluiten op de beroepspraktijk, waardoor studenten meer eigenaarschap, overzicht en motivatie ervaren in hun leerproces.

Daarnaast kregen studenten opnieuw de mogelijkheid om hun horizon te verbreden via werkweken in het buitenland en internationale stages. In 2025 zijn zeven studenten op internationale stage geweest.

Samenwerking met het regionaal bedrijfsleven/ leerbedrijven

Bouw

Het college werkt nauw samen met Bouwmensen (op contractbasis) en is met enkele opleidingen aangesloten bij het RIF-project 'Daar Brandt Nog Licht' (subsidie). Daarnaast is er een goede samenwerking met de Schildersvakopleiding (SVO). Zowel Bouwmensen als SVO treden op als werkgever voor bbl-studenten en plaatsen studenten bij erkende leerbedrijven. Dit is mogelijk door hun sterke netwerk met het regionale bedrijfsleven. De opleidingen Interieurbouw en Bouwkunde hebben hun eigen netwerk met leerbedrijven.

In 2025 zijn samen met Bouwmensen verdere plannen ontwikkeld om de Bouw Infra Campus nog meer uit te bouwen. Door een grondige verbouwing moet de huisvesting beter aansluiten bij de implementatie van de herijkte onderwijsvisie. Installatiewerk (IW) is hierbij betrokken.



Design

De samenwerking met het bedrijfsleven vormde ook in 2025 een belangrijke pijler onder het onderwijs van Design. Het team onderhoudt een intensief netwerk met een grote en diverse groep bedrijven waar studenten praktijkervaring opdoen tijdens hun stages. Deze partnerschappen gaan verder dan alleen stageplaatsen: samen met bedrijven werken we aan praktijkgerichte projecten die onze studenten uitdagen om hun creativiteit, vakmanschap en professionele houding in te zetten voor echte vraagstukken.

Daarnaast worden er regelmatig excursies georganiseerd, zodat studenten direct kennismaken met actuele ontwikkelingen, nieuwe technieken en de dynamiek van het werkveld. Deze structurele verbinding met de beroepspraktijk draagt bij aan actueel, relevant en betekenisvol onderwijs.

Samenwerking met vo, hoger onderwijs en andere mbo-instellingen

Bouw

Vmbo-studenten krijgen de mogelijkheid om een keuzedeel te volgen dat meetelt voor een vervolgopleiding. Dit gebeurt in samenwerking met Bouwmensen en draagt bij aan een soepele overgang van vmbo naar mbo en zorgt voor een betere voorbereiding van studenten op hun toekomstige opleiding.

Docenten verzorgen voor het vo diverse voorlichtingsactiviteiten, zowel op het vo als op de Bouw Infra Campus, om leerlingen te enthousiasmeren voor de Bouw en Infra opleidingen en in bredere zin voor Techniek.

De samenwerking met andere mbo-instellingen en het hoger onderwijs heeft vorm gekregen in het OSER-verband. Diverse docenten volgen een werkbegeleiderstraject waardoor stagiaires vanuit Fontys goed begeleid worden.

Design

Er is een collegiale samenwerking met andere mbo-instellingen, zoals SintLucas en Yuverta. Een voorbeeld hiervan is het gezamenlijk exposeren van studentenwerk in de Cacaofabriek in Helmond. Met omliggende vo-scholen is goed contact. Er worden gastlessen en voorlichting verzorgd. Ook geeft het hbo voorlichting aan studenten die willen doorstromen.

Overige ontwikkelingen waar we trots op zijn

In 2025 is binnen Bouw gewerkt aan teamontwikkeling en een professionele cultuur. Het team is gegroeid en er zijn stappen gezet om meer vanuit samenwerking en verbinding met elkaar aan de slag te gaan. Door meer structuur en duidelijkheid is het beter mogelijk om werkzaamheden af te ronden. Er is daardoor minder stress en een veiligere werkomgeving gecreëerd.



Business College



Onderwijsaanbod

In 2025 stond het Business College van Ter AA in het teken van vernieuwing, verbinding en voorbereiding op de toekomst. Met de start van een nieuwe opleidingsmanager, een groeiend studentenaantal en belangrijke stappen in onderwijsinnovatie en visieontwikkeling, is in het college verder gebouwd aan eigentijds en praktijkgericht onderwijs.

Het onderwijsaanbod van het Business College bestaat uit niveau 2, 3 en 4 opleidingen binnen de domeinen Retail, Commercie, Legal & HR en Beveiliging. Deze opleidingen worden verzorgd in vier subteams, die in 2025 steeds intensiever zijn gaan samenwerken. De toevoeging van niveau 2-opleidingen in eerdere jaren werpt inmiddels zichtbaar vruchten af in de doorstroom en begeleiding van studenten.

Studenten

Studentenaantal

In 2025 groeide het aantal studenten licht naar 548 studenten. Deze groei bevestigt de aantrekkingskracht van het Business College, mede door

de sterke focus op persoonlijke aandacht, praktijkgericht onderwijs en een veilige leeromgeving.

Onderwijsresultaten

De onderwijsresultaten laten ten opzichte van schooljaar 2023-2024 een licht stijgende lijn zien voor het startersresultaat, jaarresultaat en diplomaresultaat. Alle resultaten zijn gestegen of gelijk gebleven, behalve het jaarresultaat op niveau 3 en niveau 4. Deze daling vraagt aandacht, maar de resultaten blijven binnen de vastgestelde normen. Het driejaarsgemiddelde op niveau 2 ligt onder de norm, evenals het startersresultaat op niveau 3. Deze uitkomsten zijn herkenbaar en verklaarbaar vanuit de samenstelling van de studentpopulatie en de aard van enkele opleidingen.

Dit onderstreept het belang van blijvende inzet op goede intake, loopbaanbegeleiding, maatwerk en flexibilisering. De ingezette koers – met aandacht voor slb, begeleiding, flexibele leerpaden en nauwe samenwerking met het werkveld – is noodzakelijk om de resultaten duurzaam te verbeteren, passend bij de diversiteit van onze studentenpopulatie.

Driejaarsgemiddelde (teljaar 2024-2025)

	Startersresultaat		Jaarresultaat			Diplomaresultaat		
	Behaald	Norm voldoende/ goed	Behaald	Norm voldoende	Norm goed	Behaald	Norm voldoende	Norm goed
N2	73%	79%	58%	67%	82%	56%	61%	79%
N3	71%	82%	69%	68%	85%	80%	70%	89%
N4	90%	82%	75%	68%	85%	78%	70%	89%



Vsv

Het voorlopige vsv-percentages over studiejaar 2024-2025 bedraagt 8,2%, waarmee de dalende trend van de afgelopen jaren is voortgezet. Deze verbetering is het resultaat van een intensievere en meer eenduidige aanpak op het gebied van slb, verzuimpreventie en maatwerk voor studenten.

Studenttevredenheid

In 2025 is geen JOB-monitor afgenomen. Wel zijn er kwalitatieve studentgesprekken geweest, waaronder meerdere studentenlunches met verschillende jaargroepen. Studenten geven aan zich over het algemeen veilig en gezien te voelen, waarden de betrokkenheid van docenten en ervaren vooral het onderwijs op de Human Campus en in het Learning Lab als betekenisvol en motiverend. Tegelijkertijd hebben studenten aandachtspunten benoemd, zoals duidelijkheid over projecten, bpv-opdrachten, informatievoorziening en de inrichting van leeromgevingen. Deze input is actief benut in de verdere ontwikkeling van het onderwijs.

Onderwijsinnovatie

Cultuur- en visietraject

In juni 2025 is het cultuurtraject afgerond, gericht op het versterken van de professionele leer- en werkcultuur. Aansluitend is gestart met een collegebreed visietraject, waarin samen met docenten is gewerkt aan een herijkte visie op onderwijs. Deze visie vormt de basis voor heldere ontwerpprincipes en vijf gezamenlijke thema's: flexibilisering, digitalisering & AI, aansluiting onderwijsarbeidsmarkt, leeromgeving en professionalisering.

De visie benadrukt een positieve intentie, een veilige leeromgeving, contextrijk en flexibel onderwijs en de ontwikkeling van digitale, ondernemende en maatschappelijke vaardigheden. Van visie is nadrukkelijk de stap gezet naar uitvoerbaarheid, met aandacht voor teamgericht werken en gezamenlijke borging.

Digitalisering en innovatie

In 2025 is gestart met de inzet van de data-simulatie tool Siimo, een realistische e-commerce simulatieomgeving die inmiddels wordt ingezet bij vijf niveau 4 opleidingen en twee niveau 3 opleidingen. Hiermee oefenen studenten ondernemend handelen in een veilige, digitale praktijkcontext.

Daarnaast is gewerkt aan duidelijke kaders voor verantwoord gebruik van AI in het onderwijs. AI wordt gezien als ondersteunend hulpmiddel, didactisch en pedagogisch ingebed, passend bij het beroep waarvoor wordt opgeleid.

Ook is in 2025 binnen drie onderwijsteams een pilot uitgevoerd met Canvas als digitale leeromgeving. De pilot laat zien dat Canvas kansen biedt voor meer structuur en flexibiliteit, maar dat implementatie vraagt om scholing, duidelijke kaders en goede aansluiting op bestaande processen. Op basis van de pilot heeft Ter AA besloten Canvas gefaseerd organisatiebreed te implementeren.

Learning Lab en praktijkgericht leren

Het Learning Lab is in 2025 doorontwikkeld en opnieuw gepositioneerd binnen het curriculum. Er zijn collegebrede afspraken gemaakt over inzet, doel en organisatie. Vanaf januari 2026 wordt het Learning Lab binnencurriculair aangeboden, waarbij studenten gedurende een semester werken aan echte opdrachten vanuit het werkveld.

Kenmerkend voor het Learning Lab zijn:

- Samenwerking tussen mbo- en hbo-studenten;
- Opdrachten vanuit het regionale werkveld;
- Combinatie van onderwijs en praktijk (2,5 dag onderwijs – 2,5 dag Learning Lab);
- Zorgvuldige selectie en begeleiding van studenten.

De ingezette onderwijsinnovaties zorgen voor meer praktijkgericht, flexibel en contextrijk onderwijs, versterken de aansluiting op de arbeidsmarkt en dragen bij aan de ontwikkeling van digitale, ondernemende en maatschappelijke vaardigheden van studenten.



Samenwerking met het regionale bedrijfsleven/leerbedrijven

Er wordt intensief samengewerkt met regionale bedrijven en organisaties, met name binnen de logistieke sector in de regio Helmond – De Peel. In 2025 is een belangrijke stap gezet in het versterken van de regionale logistieke infrastructuur met de opstart van de Logistics Academy, in samenhang met de organisatie van de Logistics Conference Helmond – De Peel. Deze conferentie bracht logistieke bedrijven, onderwijs en partners samen rond actuele thema's als innovatie, duurzaamheid, digitalisering en personeelsontwikkeling en vormde het startschot voor een structurele samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven. De Logistics Academy wordt ontwikkeld als flexibele, modulaire leer- en ontwikkelomgeving voor instroom, doorstroom en behoud van logistiek talent, met maatwerk trainingen, cursussen en (mbo-)opleidingen die direct gekoppeld zijn aan de praktijk.

Overige ontwikkelingen waar we trots op zijn

Leeromgeving en huisvesting

In 2025 zijn belangrijke voorbereidingen getroffen voor de verhuizing naar de nieuwe locatie Boscotondo, gepland voor 2026. Studenten en docenten zijn actief betrokken bij het ontwerpen van flexibele, praktijkgerichte leeromgevingen, waaronder projectruimtes en mediastudio's. Tegelijkertijd blijft de Brainport Human Campus een belangrijke leerplek voor specifieke opleidingen.

Professionalisering en organisatie

Professionalisering vormt een stevig fundament onder de ontwikkelingen binnen het Business College. In 2025 is ingezet op:

- Intervisie en collegiale consultatie;
- Scholing op het gebied van coaching, feedback en didactiek;
- Versterking van de rol van de docent als onderwijsprofessional;
- Meer samenhang en kennisdeling tussen subteams.

Deze aanpak draagt bij aan een lerende organisatie, waarin ruimte is voor experimenteren, reflectie en gezamenlijke verantwoordelijkheid voor onderwijskwaliteit.

Vooruitblik

In 2026 en verder ligt de focus op het verder concretiseren en borgen van de visie, de verhuizing naar Boscotondo, de doorontwikkeling van flexibel en modulair onderwijs en het versterken van de samenwerking met het werkveld en ketenpartners. Met een duidelijke koers, betrokken teams en actieve studenten blijft het Business College bouwen aan toekomstbestendig onderwijs.



Entree College



Onderwijsaanbod

Het Entree College biedt onderwijs in zeven richtingen. Alle richtingen worden op assistent-niveau (mbo-niveau 1) aangeboden op de locatie Keizerin Mariaalaan 2 in Helmond. Het gaat om de opleidingen Assistent dienstverlening, Assistent verkoop/retail, Assistent bouwen, wonen en onderhoud, Assistent mobiliteitsbranche, Assistent metaal, elektro- en installatietechniek, Assistent logistiek, Assistent horeca, voeding of voedingsindustrie.

Studenten

Studentenaantal

In 2025 zijn de studentenaantallen van het Entree College gestegen ten opzichte van de voorgaande jaren. In 2025 had het Entree College 158 studenten. Het studentenaantal is hiermee met 50,5% gestegen ten opzichte van 2023 (105 studenten). Ten opzichte van 2024 is het studentenaantal licht gestegen, namelijk van 154 naar 158.

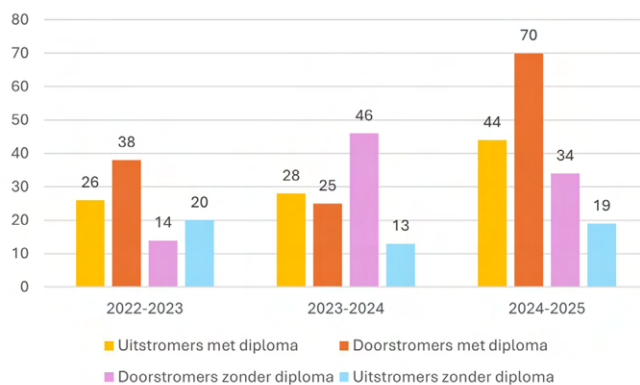
Onderwijsresultaten

De onderwijsresultaten zijn in 2025 verder verbeterd ten opzichte van de voorgaande jaren (zie figuur 1). Het onderwijsresultaat van het Entree College wordt berekend op basis van uitstroom met diploma en doorstroom met of zonder diploma. In 2025 is het onderwijsresultaat van het Entree College afgerond 89%. In 2024 en 2023 waren de onderwijsresultaten respectievelijk 88%, 80%.

In 2023 is de nieuwe begeleidingsstructuur binnen het Entree College geïmplementeerd, waarbij de zorgcoördinator en trajectbegeleider een prominentere rol vervullen in de begeleiding van de docenten en de studenten. In 2024 en 2025 hebben we deze begeleidingsstructuur verder doorontwikkeld. Ook hebben we het Entree College in twee subteams opgesplitst, waarbij ieder team een eigen expertisegebied heeft. Daarnaast heeft het Entree College een Rentree groep (rebound), waar studenten die het nodig hebben extra begeleiding kunnen

krijgen om alsnog hun Entree-opleiding succesvol af te kunnen ronden. Dit samen heeft ertoe geleid dat meer studenten met succes de Entree-opleiding hebben doorlopen.

Onderwijsresultaten Entree



Figuur 1

Vsv

In 2025 is het voorlopige vsv-percentages 21,9%, een kleine stijging ten opzichte van 18,2% in 2024, maar nog altijd een goede verbetering ten opzichte van 30,5% in 2023. Als Entree College hebben we de afgelopen jaren met het gehele team de begeleiding van onze studenten verder geoptimaliseerd. Het resultaat is dat we meer studenten in de opleiding hebben kunnen houden of naar een vervolgtraject hebben kunnen laten doorstromen.

Studenttevredenheid

Vier keer per jaar gaat de opleidingsmanager in gesprek met meerdere studenten om te onderzoeken wat er leeft onder de studenten. Ieder kwartaal wordt een ander thema besproken. Zo ook in 2025. De studenten zijn tevreden over de welkomts gesprekken (intake) en de lessen die zij krijgen. Ook de begeleiding wordt positief gewaardeerd door de studenten. De studenten geven het onderwijs en begeleiding gemiddeld een 8,3.



Onderwijsinnovatie

De afgelopen jaren is een trend waarneembaar dat het aantal studenten dat vanuit de ISK (Internationale Schakelklas) doorstroomt enorm toeneemt. Ook in 2025 zijn ruim 50 studenten bij het Entree College gestart die vanuit de ISK zijn doorgestroomd. Voor deze studenten is het belangrijk dat zij de gelegenheid krijgen om Nederlands te leren, zodat zij met succes door kunnen stromen naar een vervolgopleiding of een baan. Om deze reden is er een voorschakeltraject Entree ingericht voor anderstalige studenten met een te laag taalniveau. In het voorschakeltraject krijgen studenten aanbod op de gebieden taal, loopbaanoriëntatie en -ontwikkeling, werknemersvaardigheden, studievaardigheden, digitale vaardigheden, rekenen en kennis van de Nederlandse maatschappij. Het voorschakeltraject maakt studenten kansrijker in hun latere opleiding of werk.

De mogelijkheden voor studenten die op een hoger niveau bepaalde vakken, zoals Nederlands en rekenen, willen afronden zijn toegenomen. Steeds meer studenten maken gebruik van de mogelijkheid om Nederlands op 2F te examineren. Ook de mogelijkheden voor studenten om een mbo-verklaring te behalen of een praktijkverklaring voor het praktijkdeel zijn toegenomen. Studenten die het niet lukt om een volledig diploma te halen, kunnen met een praktijkverklaring aantonen dat ze de beroepsgerichte kerntaken met succes hebben doorlopen.

Daarnaast zien we ook meer studenten die bij het Entree College instromen die ongediplomeerd zijn uitgestroomd op een vmbo-kaderberoepsgerichte (vmbo-k) of vmbo-theoretische leerweg (vmbo-t). In 2025 zijn we met een groep van 14 studenten gestart die ongediplomeerd zijn ingestroomd vanuit vmbo-k/t. Voor deze studenten hebben we een maatwerktraject opgesteld, zodat deze studenten naast een Entree-diploma ook de mogelijkheid krijgen om examens op hogere niveaus te maken of vavo-certificaten te behalen.

Samenwerking met het regionaal bedrijfsleven/leerbedrijven

De bpv-coördinator van het Entree College heeft intensief contact met de leerbedrijven. Dankzij de goede samenwerking met het bedrijfsleven en de SBB hebben we voor alle studenten tijdig een bpv-plaats kunnen vinden.

Samenwerking met vo, hoger onderwijs en andere mbo-instellingen

Een goede doorlopende leerlijn van het voorgezet onderwijs naar het mbo vergroot de kans op succes voor onze studenten. Hoe eerder de aspirantstudenten in beeld zijn, hoe beter wij ons voor kunnen bereiden op hun komst. Voor Entree-studenten is het van essentieel belang dat zij zich vanaf de eerste dag gehoord en gezien voelen. Samen met de vo-scholen worden aspirantstudenten uitgenodigd om zich zo snel mogelijk aan te melden, er vindt een uitgebreide warme overdracht plaats en de leerlingen worden uitgenodigd om het schoolgebouw, de medewerkers en het mbo te leren kennen voor de daadwerkelijke start van hun opleiding.

Afgelopen jaren was er al een structurele samenwerking met de Praktijkschool Helmond, het Zuiderbos, de Korenaer Deurne en het Sprongcollege Deurne. Leerlingen die op deze scholen Entree-onderwijs volgen, worden geëxamineerd door medewerkers van het Entree College van Ter AA, waardoor ze een volwaardig mbo-niveau 1 diploma kunnen behalen. Naast deze vier v(s)o-scholen waar we vele jaren al de extranei-trajecten voor verzorgen, hebben we het afgelopen jaar ook voor het eerst uitvoering gegeven aan de samenwerking met drie andere v(s)o-scholen, namelijk de Korenaer Stevensbeek, de Korenaer Eindhoven en de Korenaer Helmond.



ICT College



Onderwijsaanbod

Bij het ICT College bieden we een dynamisch en toekomstgericht onderwijsaanbod dat aansluit op de snel veranderende digitale wereld.

Voor studenten met een passie voor programmeren en digitale innovatie hebben we de opleiding Software developer op niveau 4. Voor wie zich wil specialiseren in IT-infrastructuren en cybersecurity, bieden we de opleidingen ICT System Engineer (niveau 4) en ICT support technician (niveau 3). Voor studenten die aan het begin van hun IT-loopbaan staan, bieden we de opleiding Medewerker ICT (niveau 2).

Al onze ICT-opleidingen worden aangeboden op onze moderne en goed uitgeruste locatie aan de Keizerin Marialaan. Hier werken studenten in een inspirerende omgeving, waar theorie en praktijk samenkomen en waar ze toegang hebben tot de nieuwste technologieën en leermiddelen.

Studenten

Studentenaantal

Het aantal ICT-studenten is in 2025 verder afgenomen van 233 naar 199 studenten. Dit betekent dat de dalende trend in de instroom van de afgelopen jaren binnen deze opleidingen zich voortzet, ondanks de inspanningen van het ICT College om de studenten-

aantallen minstens stabiel te houden. We zien dat dit een landelijke trend is, en horen van het hbo dat daar hetzelfde speelt.

Onderwijsresultaten

De prestaties op niveau 2 zijn ten opzichte van 2024 iets gestegen en halen daarbij voor het startersresultaat ruim de norm voldoende/goed. Voor het jaarresultaat wordt bijna de norm goed gehaald en voor het diplomaresultaat ruim de norm voldoende.

Niveau 3 blijft het beste presteren van alle niveaus en laat in 2025 nog een mooie stijging zien ten opzichte van vorig jaar: startersresultaat 96% (89% in 2024), jaarresultaat 90% (87% in 2024) en diplomaresultaat 93% (90% in 2024). Daarmee wordt op alle onderdelen de norm goed ruimschoots behaald.

Niveau 4 laat een daling zien in de onderwijsresultaten. Het startersresultaat blijft iets onder de norm met 80% (81% in 2024). Het jaarresultaat daalt naar 73% (76% in 2024) en het diplomaresultaat daalt naar 75% (77% in 2024), maar beide blijven binnen de norm voldoende. Een verklaring voor deze daling is dat enkele niveau 4 studenten vanwege persoonlijke redenen gekozen hebben om af te stromen naar niveau 3 om daar de studie met een diploma te beëindigen.

Onderwijsresultaten

Driejaarsgemiddelde (teljaar 2024-2025)								
	Startersresultaat		Jaarresultaat			Diplomaresultaat		
	Behaald	Norm voldoende/ goed	Behaald	Norm voldoende	Norm goed	Behaald	Norm voldoende	Norm goed
N2	87%	79%	81%	67%	82%	72%	61%	79%
N3	96%	82%	90%	68%	85%	93%	70%	89%
N4	80%	82%	73%	68%	85%	75%	70%	89%



Vsv

Het vsv-percentage is gestegen naar 4,7% (3,4% in 2024) en komt daarbij weer op het niveau van 2023. Dit gaat echter om een verschil van enkele studenten. Niveau 3 scoort het hoogst (5,7%) en niveau 4 het laagst (4,4%). We merken dat studenten beginnen aan de opleiding, omdat ze graag achter de computer zitten. Tijdens de opleiding komen ze er achter dat het om een meer technische opleiding gaat.

Studenttevredenheid

In 2025 hebben er vier gesprekken met studenten plaatsgevonden. Elk gesprek had zijn eigen thema. Over de intake en voorlichting meldden de studenten dat het beeld dat ze daarin meekrijgen grotendeels klopt met de eigen ervaring na de start. Het aanmelden ging gemakkelijk en goed.

De meeste studenten voelen zich veilig in en om de school en ervaren goede ondersteuning. Ze voelen zich respectvol behandeld. Studentcoaches bevragen studenten actief op hoe het met hen gaat. De informatie over en de afnameomstandigheden van de examens worden goed bevonden.

Wel gaven studenten aan soms lang te moeten wachten op hun resultaten. Docenten geven goede begeleiding, maar mogen strenger zijn op gamen en telefoongebruik in de klas. Studenten vinden het fijn dat ze tijdens de bpv fouten mogen maken en verantwoordelijkheid krijgen. Daar leren ze veel van.

Onderwijsinnovatie

In 2025 is het kernteam van het ICT College, met ondersteuning van de onderwijskundig adviseur, een herziening van het curriculum gestart. Doel hiervan is om het onderwijs toekomstbestendig te maken en een betere aansluiting te vinden met de doelgroep en arbeidsmarkt. Hiervoor zijn de volgende acties uitgezet:

- Een diepere verkenning van de doelgroep en arbeidsmarkt;
- Een visie op onderwijs geformuleerd en drie kernwaarden vastgesteld;
- Curriculumontwerp;
- Professionalisering van het (kern)team op pedagogisch, didactisch en onderwijskundig vlak.

Samenwerking met het regionaal bedrijfsleven/leerbedrijven

In 2025 heeft het ICT College de samenwerking met het bedrijfsleven en andere onderwijsinstellingen voortgezet. Het Bedrijven Overleg Platform (BOP), waarin vertegenwoordigers van diverse bedrijven en de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) participeren, faciliteert een voortdurende dialoog tussen het onderwijs en het bedrijfsleven, waardoor onze opleidingen naadloos aansluiten op de actuele behoeften van de arbeidsmarkt.

Daarnaast zijn we actief betrokken bij het mbo Innovatie- en Expertise Centrum (MIEC) Data, een samenwerkingsverband met zeven andere mbo-scholen. Dit initiatief, ondersteund door Kennispact, streeft naar een duurzame verbinding tussen het mbo, bedrijven en experts om innovaties te bevorderen die gericht zijn op het effectief upskillen van professionals en studenten op het gebied van data en AI.

Ook maken we deel uit van de Digitale Werkplaats Midden- & Zuidoost-Brabant, een samenwerking tussen onderwijsinstellingen, lokale overheden en het bedrijfsleven. Binnen dit project werken studenten, docenten en bedrijven samen aan digitaliseringsvraagstukken voor het mkb.

Tenslotte nemen we ook deel aan het traject Helmond Start, een initiatief van de gemeente Helmond dat als doel heeft het stimuleren van startende ondernemers in Helmond.

Samenwerking met vo, hoger onderwijs en andere mbo-instellingen

In het Leerlab ICT Software developer & Ruimtelijk vormgever werkten mavo-leerlingen, van het Jan van Brabant College, Ter AA en andere scholen samen aan een creatief en technisch project. Eén keer per week bouwden zij aan een huis waarin ruimtelijke vormgeving en ICT samenkomen. Ze ontwierpen de inrichting, kozen kleuren en meubels, en integreerden slimme technologie zoals op afstand bestuurbare verlichting en geluid.



De teams zijn samengesteld op basis van beroeps-
interesse, waardoor elk team een sterke mix had
van ICT'ers en ruimtelijk vormgevers. Het project,
gebaseerd op het keuzedeel Design Thinking, liep
tot eind maart 2025 en is beoordeeld door zowel
een docent als een vertegenwoordiger uit het
Bedrijven Overleg Platform (BOP) van het ICT
College. De lessen zijn verzorgd door docenten van
het ICT College en het Bouw & Design College.

Door deze samenwerking kregen leerlingen een
unieke kans om praktijkervaring op te doen in zowel
technologie als design, terwijl ze leren samenwerken
en innovatieve oplossingen bedenken.



Onderwijs & Kinderopvang College



Onderwijsaanbod

Per 1 januari 2025 is het Onderwijs & Kinderopvang College (O&K) volledig gevestigd op de Keizerin Mariaaan in Helmond. In de vernieuwde vleugel bieden wij de volgende opleidingen aan:

- Gespecialiseerd pedagogisch medewerker bol en bbl;
- Medewerker facilitaire dienstverlening bol en bbl;
- Medewerker sport en recreatie bol;
- Onderwijsassistent bol en bbl;
- Pedagogisch medewerker kinderopvang bol en bbl;
- Sociaal werker bol.

In september 2024 is de opleiding Sociaal werker gestart, waarin college overstijgend wordt gewerkt. Dit betekent dat O&K een groeiend college is.

Studenten

Studentenaantal

De studentaantallen zijn gestegen ten opzichte van 2024 van 509 naar 560. Dat betekent een groei van 10% in 2025. De reden van deze stijging is onder andere de nieuwe opleiding Sociaal werker, maar we zien ook een groei binnen de opleidingen Medewerker sport en recreatie en Pedagogisch medewerker kinderopvang.

Onderwijsresultaten

De onderwijsresultaten zijn over de hele linie verbeterd ten opzichte van 2024 bij de opleidingen op niveau 2, 3 en 4. Na veel inspanningen zien we dat zowel het starters-, jaar- en diplomaresultaat bijna allemaal boven de norm zijn. Alleen bij niveau 2 is het startersresultaat nog niet binnen de norm, maar wel gestegen van 75% in 2023-2024 naar 77% in 2024-2025.

Driejaarsgemiddelde (teljaar 2024-2025)

	Startersresultaat		Jaarresultaat			Diplomaresultaat		
	Behaald	Norm voldoende/ goed	Behaald	Norm voldoende	Norm goed	Behaald	Norm voldoende	Norm goed
N2	77%	79%	74%	67%	82%	73%	61%	79%
N3	83%	82%	79%	68%	85%	86%	70%	89%
N4	91%	82%	78%	68%	85%	80%	70%	89%

Vsv

Het vsv-percentage is binnen het college gezakt van 5,0% in 2023-2024 naar 4,7% in 2024-2025. De meeste vsv-ers komen van niveau 2 opleidingen. Opvallend hierin is de sterke daling van het aantal vsv-ers van de opleiding Medewerker facilitaire dienstverlening (FD). Dat is gezakt van 15 vsv-ers in 2024 naar 4 in 2025. Bij Medewerker sport en recreatie zien we juist een stijging van 0 naar 6 vsv-ers. Het team FD heeft een plan van aanpak opgesteld voor deze opleiding, de genomen acties lijken effect te hebben.

Studenttevredenheid

De tevredenheid van studenten is gemeten door vier keer per jaar met studenten in gesprek te gaan

over de onderwerpen: intake en voorlichting, begeleiding en schoolklimaat, onderwijs en bpv en examinering. Studenten geven aan dat ze zich veilig voelen in de school en op het schoolterrein. Ze ervaren een veilig pedagogisch klimaat binnen het college Onderwijs & Kinderopvang.

Studenten zijn blij met het studiedomein in de vleugel van het college waar ze kunnen leren. Wel geven zij aan dat zij graag meer plekken in de school zouden hebben waar zij geconcentreerd kunnen werken. De sfeer in het studiedomein en in de (flex)lokalen kan volgens hen worden verbeterd; deze ruimtes worden momenteel als sfeerloos ervaren.



De begeleiding door de slb'er en het zorgteam wordt als prettig ervaren. Studenten zijn daarnaast tevreden over de kwaliteit van de bpv-plekken en geven aan dat zij zich goed voorbereid voelen op de toekomst.

Naast deze gesprekken evalueren docenten hun lesaanbod regelmatig met studenten tijdens de lessen.

Ontwikkelgerichte dialoog

Uit de JOB-monitor 2024 was een daling van studenttevredenheid van de opleiding onderwijs-assistent zichtbaar. Naar aanleiding hiervan heeft er in 2025 een ontwikkelingsgerichte dialoog plaatsgevonden. Conclusie is dat studenten over het algemeen heel erg positief over de opleiding zijn. Het team mag van de commissie het verlaagde rapportcijfer uit de JOB-monitor loslaten. Er is uit de dialoogsessie geen concrete reden voor de daling van het cijfer aan te wijzen.

Onderwijsinnovatie

Binnen de opleidingen Pedagogisch Werk zijn we gestart met het onderzoeken van het leerling managementsysteem Canvas. Alle studenten vanaf cohort 2025 volgen projectonderwijs in Canvas, waardoor flexibilisering in lijn met de Koers van Ter AA mogelijk is. In december 2025 is het besluit genomen om Canvas Ter AA breed te implementeren.

Er zijn twee cohorten die de opleiding Kindprofessional volgen, waarin studenten een dubbele kwalificatie (onderwijsassistent en gespecialiseerd pedagogisch medewerker) behalen en onderwijs volgen in samenwerking met het werkveld. De samenwerking met GOO is duurzaam verlengd.

Het Practoraat Leergeluk heeft in 2025 een onderzoek uitgevoerd onder studenten van de opleiding Sociaal Werker. Met de resultaten van het onderzoek kunnen we het leergeluk van studenten binnen de opleiding optimaliseren.

De opleidingen Medewerker Sport en Recreatie en Medewerker Facilitaire Dienstverlening zijn gestart met een nieuw curriculumontwerp waarin project-onderwijs leidend wordt om in de toekomst modulaire onderwijs te kunnen aanbieden. Binnen de opleiding Medewerker Facilitaire Dienstverlening is het onderwijsprogramma meer praktijkgericht en daarmee betekenisvoller ingericht. Een voorbeeld daarvan is dat studenten twee keer in de week koffie schenken aan de gehele organisatie.

Samenwerking met het regionaal bedrijfsleven/ leerbedrijven

Het Onderwijs & Kinderopvang College ontwikkelt samen met het werkveld flexibel onderwijs om in te kunnen spelen op de vraag van het werkveld. Een succes is de opleiding Kindprofessional die samen met GOO Opvang en Onderwijs in 2025 duurzaam verlengd is. Binnen de opleiding Sociaal werker werken we actief samen met de LEV-groep (We are in charge) om hybride onderwijs vorm te geven. Binnen de gehele regio is de samenwerking met leerbedrijven actief opgezocht om hybride onderwijs aan te bieden. Er zijn met de opleiding Medewerker Sport en Recreatie verkennende gesprekken gevoerd om een duurzame samenwerking op te bouwen met Helmond Sport.

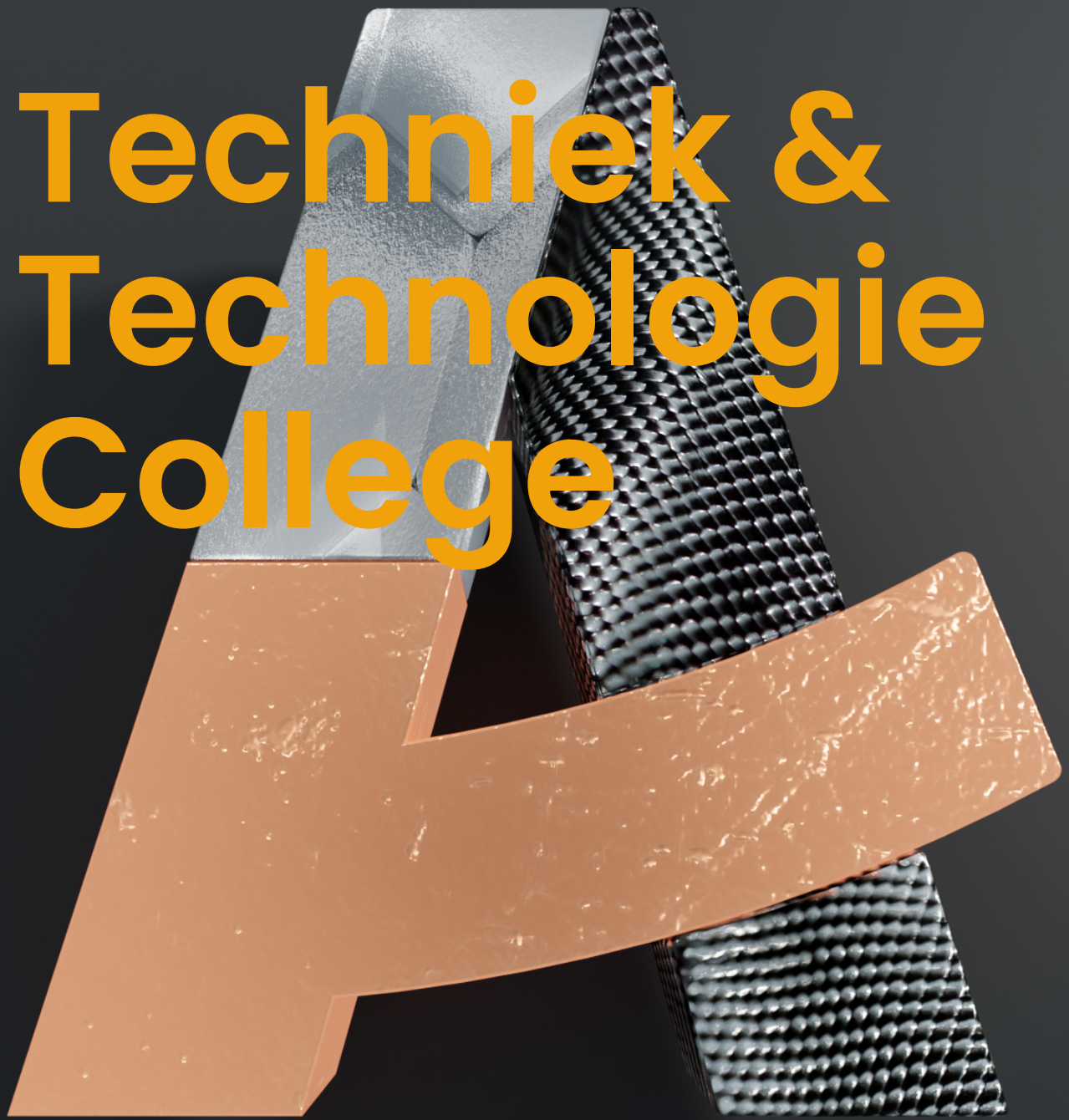
Samenwerking met vo, hoger onderwijs en andere mbo instellingen

Het Onderwijs & Kinderopvang College biedt studenten van het voortgezet onderwijs en andere onderwijsinstellingen de kans om een goede vervolgkeuze te maken. Het college heeft ook in 2025 voorlichtingsmomenten, beroepenmarkten en een 'dagje mbo' verzorgd. Daarnaast zijn leerlingen altijd welkom om één of meerdere meeloopdagen te volgen.

Vanuit het ministerie van OCW ligt er al langer de opdracht om een drempelloze doorstroom van mbo naar Pabo te realiseren zonder dat studenten de toelatingstoets hoeven te behalen. In 2025 zijn de eerste studenten drempelloos doorgestroomd naar de Pabo.



Techniek & Technologie College



Onderwijsaanbod

Het Techniek & Technologie College biedt opleidingen aan binnen de domeinen mechatronica, elektrotechniek, installatietechniek en constructie. In 2025 is het aanbod uitgebreid met één nieuwe opleiding: Werkvoorbereider Installatietechniek (niveau 4). Deze opleiding sluit aan bij actuele ontwikkelingen in de technische sector, zoals energietransitie en nieuwe technologieën, en combineert technische kennis met praktische vaardigheden, samenwerking en toepassing in de praktijk.

Het onderwijs wordt verzorgd op locatie Keizerin Marialaan in Helmond. De constructieopleidingen worden daarnaast in nauwe samenwerking met het bedrijfsleven aangeboden bij Techniek Centrum Brainport (TC|B) in Deurne. Ook vinden opleidingen plaats op externe locaties, zoals bij NedTrain (NS) en de Haagse Tram Maatschappij. Voor het Leven Lang Ontwikkelen (LLO)-aanbod wordt steeds vaker onderwijs op locatie bij bedrijven verzorgd.

Studenten

Studentenaantal

In 2025 volgden 460 studenten een opleiding bij het Techniek & Technologie College. Dit zijn 45 studenten meer dan in 2024. Daarmee is er sprake van groei.

Onderwijsresultaten

Uit het driejaarsgemiddelde (teljaar 2024-2025) blijkt dat op niveau 3 en 4 ruim boven de norm wordt gescoord. Met name het startersresultaat ligt hier duidelijk boven de gestelde normen. Ook de jaar- en diplomaresultaten voldoen aan de norm of scoren op het niveau 'goed'. Op niveau 2 is een sterke verbetering zichtbaar in het startersresultaat. Waar dit in het voorgaande jaar nog 1% onder de norm lag, ligt het in 2025 boven de norm. De overige resultaatgebieden op niveau 2 scoren voldoende. De cijfers laten zien dat de ingezette onderwijsontwikkelingen bijdragen aan stabiele en verbeterde prestaties.

Driejaarsgemiddelde (teljaar 2024-2025)

	Startersresultaat		Jaarresultaat			Diplomaresultaat		
	Behaald	Norm voldoende/ goed	Behaald	Norm voldoende	Norm goed	Behaald	Norm voldoende	Norm goed
N2	87%	79%	71%	67%	82%	61%	61%	79%
N3	89%	82%	85%	68%	85%	86%	70%	89%
N4	91%	82%	85%	68%	85%	87%	70%	89%

Vsv

Na een stijging van het vsv-percentages in 2023-2024 is in schooljaar 2024-2025 sprake van een sterke daling naar 1,6%. Dit is een zeer positieve ontwikkeling en wijst op verbeterde begeleiding, betere aansluiting van het onderwijs en verhoogde studentbetrokkenheid.

Studenttevredenheid

Uit de JOB-monitor 2024 bleek dat studenten over het algemeen tevreden zijn. Alleen op het onderdeel

stage (bol) werd een onvoldoende gescoord. Naar aanleiding hiervan zijn binnen het bol-team afspraken gemaakt om de stagebegeleiding intensiever en effectiever te organiseren. Daarnaast zijn er elk kwartaal studentgesprekken gehouden met een selectie van studenten van alle opleidingen. Tijdens deze gesprekken worden de belangrijke thema's besproken en ideeën van studenten opgehaald. De uitkomsten van deze gesprekken en de uitkomst van de JOB-monitor hebben vaak invloed op de concrete omgang binnen het dagelijkse proces.



Onderwijsinnovatie

Praktijkgestuurd Onderwijs (PGO)

2025 was het eerste volledige jaar waarin het Techniek & Technologie College werkte met de praktijkgestuurde onderwijsmethodiek (PGO). Hierbij staat leren aan de hand van realistische praktijkvraagstukken centraal. Studenten nemen meer verantwoordelijkheid voor hun leerproces en docenten vervullen een coachende rol. De implementatie vroeg veel van teams en studenten. Het jaar stond in het teken van bijstellen, reflecteren en doorontwikkelen. Gaandeweg groeide het vertrouwen in de methodiek. Studenten ervaren meer eigenaarschap, docenten zien meer motivatie en betrokkenheid, en de samenwerking binnen teams is versterkt. PGO ontwikkelt zich daarmee van projectmatige aanpak naar een structureel onderdeel van de onderwijsidentiteit van het college.

Project Beethoven en modulair onderwijs

Binnen project Beethoven is in 2025 het volledige opleidingsaanbod modulair opgebouwd. Hierdoor is het onderwijs flexibeler, transparanter en beter te individualiseren voor zowel reguliere studenten als werkenden. Een belangrijke mijlpaal binnen Beethoven was de realisatie van een volledig opererende cleanroom aan de Keizerin Marialaan in Helmond. Deze hightech leeromgeving voldoet aan industriële standaarden en maakt onderwijs mogelijk dat aansluit op de snelgroeibende semiconductorsector. In samenwerking met bedrijven en kennisinstellingen worden studenten en professionals opgeleid voor functies binnen chipproductie, hightech manufacturing, maintenance en kwaliteitscontrole. De cleanroom fungeert als oefen- en innovatie-ruimte waar theorie en praktijk samenkomen. Hiermee positioneert het college zich nadrukkelijk binnen een sector die van strategisch belang is voor Nederland en Europa.

Leven Lang Ontwikkelen (LLO)

In 2025 is het LLO-aanbod sterk uitgebreid. Het aantal korte trajecten, modules en maatwerkprogramma's groeide, evenals het aantal professionals dat gebruikmaakt van upskilling- en reskilling-trajecten. Door intensievere samenwerking met

bedrijven en branchepartners sluit het aanbod beter aan op de actuele arbeidsmarktvraag. LLO is uitgegroeid tot een volwaardig en groeiend onderdeel van de dienstverlening van het college.

Studententalentteam

In 2025 is het studententalentteam opgericht. Deze groep studenten neemt deel aan projecten, competities en evenementen zoals de Robot Challenge FTC en Skills-wedstrijden. Het talentteam stimuleert excellentie, biedt studenten een podium en versterkt de verbinding met het werkveld. Studenten ontwikkelen aanvullende vaardigheden zoals creatief probleemoplossend vermogen, samenwerken onder druk en presenteren op hoog niveau.

Impact

De combinatie van PGO, modulair onderwijs, de cleanroom, nieuwe opleidingen en LLO heeft geleid tot flexibeler en praktijkgerichter onderwijs, betere aansluiting op de arbeidsmarkt en groei in studentenaantal en studiesucces.

Samenwerking met het regionaal bedrijfsleven/ leerbedrijven

Het Techniek & Technologie College werkt intensief samen met het regionale bedrijfsleven, overheden en onderwijsinstellingen.

De samenwerking krijgt onder meer vorm via:

- Techniek Centrum Brainport (TC|B) in Deurne;
- ontwikkelgroepen en hybride docenten;
- gastlessen en praktijkopdrachten;
- LLO-trajecten op locatie bij bedrijven;
- project Beethoven (cleanroom en modulair onderwijs).

Daarnaast is het college aangesloten bij het RIF-project 'Daar Brandt Nog Licht', het interregio-project 'Energiek Onderwijs' en de Batterijhub (onderdeel van LLO-katalysator).

Binnen project Beethoven wordt zeer intensief samengewerkt met bedrijven en overheid, met name in de hightech- en semiconductorsector.



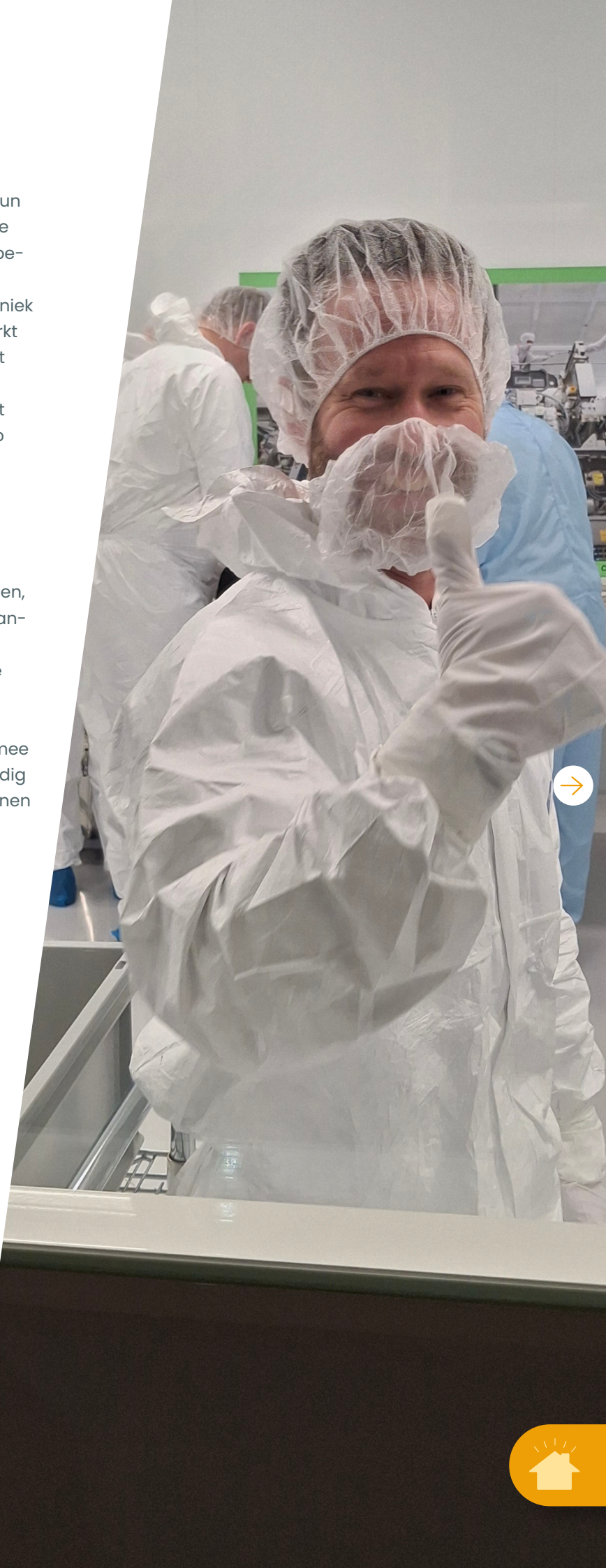
Samenwerking met vo, hoger onderwijs en andere mbo-instellingen

Vmbo-studenten krijgen de mogelijkheid een keuzedeel te volgen bij TC|B dat meetelt voor hun vervolgopleiding. Dit draagt bij aan een soepele overgang van vmbo naar mbo en betere voorbereiding op technische opleidingen. Het college maakt deel uit van het STO-project (Sterk Techniek Onderwijs). Binnen Brabant wordt samengewerkt met andere mbo-instellingen en wordt gewerkt aan een doorlopende leerlijn richting het hbo. Binnen project Beethoven wordt samengewerkt met de volledige techniekkolom, van vo tot hbo en bedrijfsleven.

Samenvatting

2025 kan worden gezien als een jaar van groei en volwassenwording. De implementatie van PGO, de ontwikkeling van nieuwe opleidingen, de uitbreiding van LLO, de realisatie van de cleanroom en de daling van vsv laten zien dat het college in staat is grootschalige vernieuwing te realiseren én te borgen.

Het Techniek & Technologie College heeft hiermee een stevige basis gelegd voor toekomstbestendig technisch onderwijs en versterkt zijn positie binnen de regio en de hightechsector.



VAVO



Onderwijsaanbod

Binnen VAVO Ter AA wordt onderwijs geboden op havo- en vwo-niveau. Studenten hebben de keuze uit de profielen Cultuur & Maatschappij, Economie & Maatschappij, Natuur & Gezondheid en Natuur & Techniek. Sommige studenten volgen een dubbel profiel. Naast de verplichte vakken van deze profielen biedt VAVO ook vakken aan zoals maatschappijwetenschappen, bedrijfseconomie, Arabisch, Spaans en filosofie. Studenten kunnen zowel een volledig diploma halen als losse vak-certificaten.

Studenten

Studentenaantal

In augustus 2025 stonden 136 studenten ingeschreven bij VAVO Ter AA. Dit is een lichte stijging ten opzichte van augustus 2024 (128 studenten).

Onderwijsresultaten

Behaalde resultaten uit 2025 betreft de resultaten van studenten uit schooljaar 2024-2025 die in juni 2025 hun eindexamen hebben gedaan, samen met de studenten van de versnelde trajecten die worden afgerond in september 2025. In totaal hebben 75 studenten een volledig diploma behaald. Dit laat een mooie stijgende lijn zien ten opzichte van 2024 (63 diploma's) en 2023 (57 diploma's).

In 2025 zijn er 297 vakken met een voldoende afgesloten en dus met een certificaat. Hoewel we ten opzichte van 2024 een daling zien van het aantal succesvol afgesloten vakken (dat was toen 380), zitten we met het aantal van 297 nog ruim boven het aantal van 2023 (toen waren het er 248). In 2025 was het diplomaresultaat 94%, wederom een erg hoog percentage waar we als VAVO erg trots op mogen zijn. Het vakkenresultaat van 2025 is 82%.

Vsv

Het vsv-percentages van 2025 is 6,6%. Dat is een kleine vooruitgang ten opzichte van 2024, toen dit percentage nog 7,6% was. Het terugdringen van vsv is een blijvend speerpunt binnen het college. De studiebelasting van de studenten wordt goed gemonitord en zo nodig lopende het traject aangepast. Er zijn flinke stappen gezet binnen de zorgstructuur om studenten beter te kunnen ondersteunen. Studenten zijn in beeld bij de mentor en het zorgteam, zodat tijdig acties uitgezet kunnen worden als dat nodig is.

Studenttevredenheid

In samenwerking met de kwaliteitsgroep van Kwaliteitsscholen wordt er ieder jaar één van een tweetal vragenlijsten afgenomen: het VAVO Alumni-onderzoek of het VAVO-Student Tevredenheidsonderzoek. Het ene schooljaar wordt de ene vragenlijst afgenomen, het andere schooljaar de andere vragenlijst. In 2025 betrof dit het Alumni-onderzoek. Hieruit blijkt dat VAVO Ter AA hoger scoort dan de landelijke benchmark op de aansluiting op de vervolgopleiding en de rapportcijfers voor docenten en de school zelf. Hoewel het respondentenaantal lager was dan twee jaar daarvoor, zijn de voornaamste bevindingen dat studenten, ten opzichte van het vorige onderzoek, minder hoeven te wennen aan het tempo en het zelfstandig werken in het vervolgonderwijs. Alumni doen vooral hun voordeel met de volgende ontwikkelde competenties: zelfstandig werken en plannen en organiseren. VAVO Ter AA krijgt complimenten voor de kleine klassen, studenten zelfstandig laten werken, lessen en uitleg en de persoonlijke aandacht.

Daarnaast is er een interne enquête uitgezet om de studenttevredenheid te peilen. Het gaat hierbij om een enquête waarin studenten per vak aan konden geven hoe tevreden ze zijn over de lessen en de begeleiding door de docent. De uitkomsten hiervan hebben geleid tot een verbeterplan om de begeleiding van studenten door mentor en zorgteam nog beter af te stemmen op de behoeften van studenten.

Vanaf kalenderjaar 2026 worden ook de jaarlijkse studentgesprekken weer opgepakt.

Onderwijsinnovatie

De afdelingen VAVO en Entree zijn dit jaar een pilot gestart met een groep studenten – afkomstig van het vo – die een combinatie volgen van de Entree-opleiding met 3 vakken bij VAVO op mavo-niveau. Het gaat hier om leerlingen die op het reguliere vo zijn uitgevallen en dus ongediplomeerd de overstap maken van de mavo naar onze Entree-opleiding. Door dit traject met succes af te ronden, krijgen ze van Ter AA de mogelijkheid om versneld in te stromen op een mbo niveau 3 of 4 traject.



Samenwerking met vo, hoger onderwijs en andere mbo-instellingen

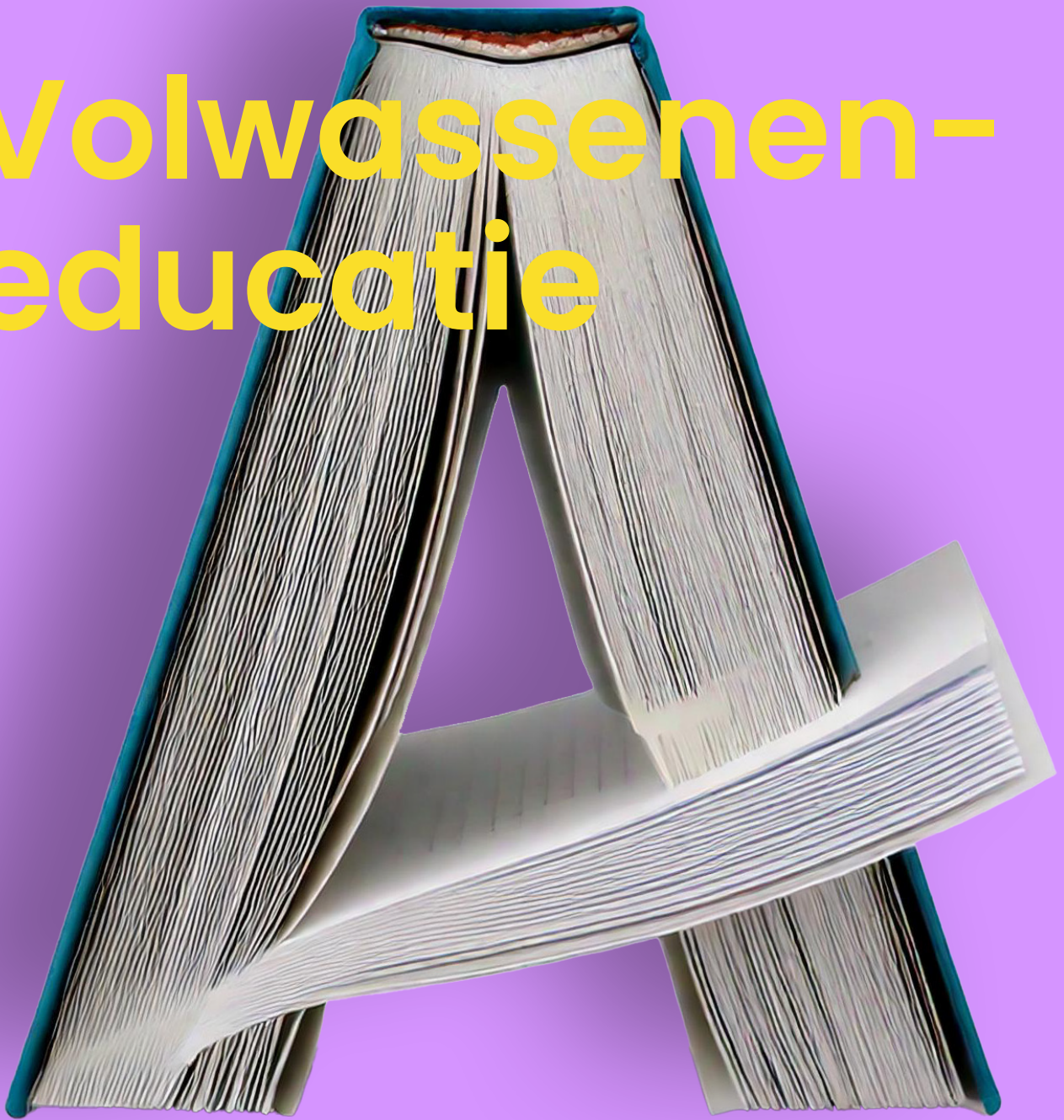
Ieder jaar is er contact tussen VAVO en de omliggende vo-scholen waar onze vavo-studenten vandaan komen. Voorheen was dit voornamelijk gericht op de afdelingen havo en vwo. Sinds 2025 dus ook met mavo in verband met het Entree-traject.

Daarnaast vindt er vier keer per jaar een DEN-overleg plaats. Dit is een overleg tussen de onderwijsmanagers van meerdere Brabantse vavo-scholen, ter bevordering van de onderlinge relatie en afstemming van ons onderwijs op elkaar en op de landelijke ontwikkelingen.

Ten slotte is er in 2025 contact geweest met Fontys Hogeschool Eindhoven over doorstroommogelijkheden richting de universiteit. Hierbij is specifiek gesproken over opleidingsroutes in de zorg, zoals de doorstroom van verpleegkunde naar geneeskunde, en hoe studenten hierin beter voorbereid en begeleid kunnen worden.



Volwassenen- educatie



Onderwijsaanbod

Binnen Volwasseneneducatie wordt onderwijs verzorgd aan verschillende doelgroepen. In 2025 hebben we een flinke groei gezien qua aantal cursisten van de B1-route Inburgering. Deze route is vormgegeven binnen de kaders van de Wet Inburgering 2021 (WI21). Tegelijkertijd is de wet Inburgering 2013 (WI13) rustig afgebouwd in 2025. Ook voor andere cursisten is een aanbod Nederlands beschikbaar, van alfabetisering tot examinering op verschillende taalniveaus. De docenten van Volwasseneneducatie zijn ook actief binnen de andere colleges van Ter AA voor mbo-studenten met een taalachterstand. In 2025 hebben we naast de diploma-erkenningen 1F en 2F ook de diploma-erkenningen voor A1 en A2 gerealiseerd.

Cursisten

Cursistenaantal

In 2025 is het aantal cursisten toegenomen tot 1090. Dit betreft alle cursisten die minimaal in een van de maanden in 2025 onderwijs hebben gevolgd binnen ons college. Het aantal cursisten bestaat uit inburgeraars (38%), WEB-cursisten (49%) en overige taaltrajecten (13%). Het aantal cursisten bij Inburgering is licht toegenomen en het aantal WEB-deelnemers licht gedaald ten opzichte van 2024. De totale toename is veroorzaakt door het toegenomen aantal cursisten in de B1-route inburgering en anderzijds door extra financiering vanuit de gemeente voor de aanpak van basisvaardigheden.

Onderwijsresultaten

In de jaarlijkse audit van Blik op Werk (keurmerk Inburgering) wordt onder andere het onderwijsresultaat beoordeeld. In 2025 lagen alle slagingspercentages van alle inburgeringstrajecten ruim boven de landelijke norm. Het slagingspercentage voor laagopgeleiden was in 2025 74%, voor middelbaar-opgeleiden 100% en voor hoogopgeleiden 90%.

Cursisttevredenheid

Een aantal keer per jaar gaat de opleidingsmanager in gesprek met cursisten om te onderzoeken wat er leeft. Iedere cursist heeft een eigen ervaring en een eigen verhaal. De deelnemers zijn tevreden over de docenten en de school. Cursisten van de B1-route Inburgering geven terug dat ze erg tevreden zijn dat ze binnen vier weken na aanmelding al kunnen starten en dat ze hun inburgeringstraject in eigen tempo kunnen doorlopen.

Audit Blik op Werk

De kwaliteit van de inburgeringstrajecten wordt jaarlijks beoordeeld door de organisatie "Blik op Werk". Het Blik op Werk keurmerk wordt uitgereikt aan scholen die aan alle eisen voldoen. Een school kan met dit keurmerk laten zien dat een taal- of inburgeringscursus van goede kwaliteit is. De beoordeling komt tot stand op basis van een audit, lesbezoeken en een financiële inspectie. Een onderzoek naar het slagingspercentage en de tevredenheid van de cursisten maakt ook onderdeel uit van de audit. Alle cursisten die hebben deelgenomen aan een inburgeringstraject en deze (bijna) hebben afgerond worden door Ter AA aangemeld voor het tevredenheidsonderzoek. Het tevredenheidsonderzoek wordt door een externe en onafhankelijke partij afgenomen (Panteia) in opdracht van Blik op Werk. Het keurmerk wordt alleen uitgereikt aan scholen waar cursisten gemiddeld minimaal een 6.5 geven. In 2025 heeft Ter AA een gemiddelde beoordeling van 7.5 gekregen. Ook in 2025 voldoet Ter AA aan alle eisen die het keurmerk stelt en is het keurmerk Blik op Werk opnieuw aan Ter AA uitgereikt. Ondanks dat de cursisten en de opdrachtgever (gemeenten Helmond-de Peel) tevreden zijn over ons inburgeringstraject B1-route, heeft Ter AA helaas het besluit moeten nemen om niet mee te doen aan de nieuwe aanbesteding Inburgering vanaf 2026. We konden de onderwijskwaliteit die wij nastreven niet langer garanderen voor de trajectprijs die in het nieuwe aanbestedingstraject zou gelden.

Onderwijsinnovatie

In 2025 hebben we de flexibele instroom en gepersonaliseerd leren verder doorontwikkeld en geborgd. Nieuwe collega's worden meegenomen in de visie en worden ondersteund in hun professionele ontwikkeling. Er is binnen het team blijvende aandacht voor de veranderde rol van de docenten. Ook zullen we steeds blijven inspelen op de vraag vanuit het werkveld. Aangezien de krapte op de arbeidsmarkt aanhoudt zijn we gestart met het opleiden van cursisten die naast een taaltraject ook een mbo-opleiding of een vakcursus volgen. In samenwerking met College Zorg en Welzijn van Ter AA hebben we bijvoorbeeld een opleidingstraject samengesteld voor onze cursisten die op een A2-taalniveau zitten en aansluitend een mbo-opleiding Zorg niveau 2-3-4 kunnen volgen.



Samenwerking met het regionaal bedrijfsleven/leerbedrijven

Ter AA is een belangrijke samenwerkingspartner voor gemeenten, bedrijven en instellingen in de regio en wordt benaderd voor (taal)aanbod op maat. Regelmatig lopen bedrijven er tegenaan dat hun werknemers de Nederlandse taal onvoldoende machtig zijn en hierdoor vastlopen.

Scholen lopen vast in de communicatie en onbekendheid van (anderstalige) ouders met het Nederlandse schoolstelsel. Samen met verschillende basisscholen in Helmond en de Peelgemeenten is aanbod gerealiseerd voor ouders in de vorm van lessen ouderbetrokkenheid.



Zorg & Welzijn College



Onderwijsaanbod

Het Zorg & Welzijn College is gehuisvest op locatie Nieuwveld 59 in Helmond en biedt de volgende opleidingen aan:

- Helpende Zorg en Welzijn niveau 2, bol en bbl;
- Verzorgende-IG niveau 3, bol en bbl;
- Mbo-Verpleegkundige niveau 4, bol en bbl;
- Begeleider Maatschappelijke zorg niveau 3, bol en bbl;
- Persoonlijke begeleider Maatschappelijke Zorg niveau 4, bol en bbl;
- Diverse LLO-trajecten in opdracht van zorginstellingen.

Studenten

Studentenaantal

Het studentenaantal in 2025 was 570 ten opzichte van 578 in 2024. Voor het eerst sinds vier jaar lijkt het studentenaantal zich te stabiliseren.

We hebben de afgelopen jaren met name een terugloop gezien in het aantal aanmeldingen niveau 3 (Verzorgende-IG). Dit is in lijn met landelijke ontwikkelingen. Zorgopleidingen lijken daarnaast last te hebben van een imagoprobleem door onder andere negatieve berichtgeving in de media over werkdruk, verzuim en agressie op de werkvloer. Positief is dat met vier instroommomenten per schooljaar bij de bbl-opleidingen gedurende het jaar meer studenten in zijn gestroomd om te starten met een opleiding. De nadruk ligt hierdoor niet meer op start in september en sluit hiermee aan bij de doorlopende werving van zorginstellingen.

Onderwijsresultaten

De onderwijsresultaten zijn voor niveau 3 en 4 allemaal gestegen of gelijk gebleven. Ze zijn hierdoor op één na (het startersresultaat voor niveau 3) voldoende. Bij niveau 2 zijn de resultaten wat gedaald, maar nog allemaal boven de norm.

Driejaarsgemiddelde (teljaar 2024-2025)

	Startersresultaat		Jaarresultaat			Diplomaresultaat		
	Behaald	Norm voldoende/ goed	Behaald	Norm voldoende	Norm goed	Behaald	Norm voldoende	Norm goed
N2	84%	79%	80%	67%	82%	76%	61%	79%
N3	80%	82%	68%	68%	85%	71%	70%	89%
N4	86%	82%	70%	68%	85%	72%	70%	89%

Vsv

Het vsv-percentages over 2024-2025 was 4,9%. Dit is een lichte daling ten opzichte van schooljaar 2023-2024 (5,3%). Binnen het Zorg en Welzijn College is in 2023-2024 een start gemaakt met het verbeteren van de zorgstructuur. Door het werken in subteams met daarbij een gekoppelde trajectbegeleider en zorgcoördinator zijn de lijntjes kort en het aantal betrokken docenten per student kleiner. Structurele klassenbesprekingen met de slb'er van elke klas en het aansluiten van het zorgteam bij subteamoverleggen maakt dat studenten eerder en beter in beeld zijn bij alle betrokkenen.

Studenttevredenheid

In 2025 zijn er vier lunchgesprekken gevoerd met studenten over de thema's Intake en voorlichting, Begeleiding en schoolklimaat, Onderwijs en bpv en Examinering. De belangrijkste uitkomsten:

- Studenten ervaren een veilige, rustige sfeer in de klas en op het schoolterrein;
- Docenten, zorgteam en vertrouwenspersonen zijn goed bereikbaar;
- Het schoolgebouw is niet meer van deze tijd, er is ook geen plek om rustig te studeren;



- Fijn dat de stageplekken door school gezocht worden. Je volgt hierbij stagepaden, dus komt in alle branches. Bij Helpende Zorg en Welzijn kunnen studenten zelf aangeven waar ze zouden willen stagelopen, er wordt geprobeerd om hier rekening mee te houden;
- Studenten hebben graag meer praktijklessen in het rooster, nu veel theorie;
- De informatie op open dagen, het welkomst-gesprek en de startbijeenkomst is voldoende. Voldoende informatie om goed te kunnen starten;
- Voor studenten is niet altijd direct duidelijk welke zorg er allemaal geboden kan worden, maar ze weten wel dat ze altijd naar hun slb'er kunnen die kan doorverwijzen.

Onderwijsinnovatie

We hebben in samenwerking met de onderwijskundig adviseur een vernieuwde visie op onderwijs opgesteld. Hieruit is een kader ontstaan om te gebruiken bij de ontwikkeling van alle opleidingen.

Met extra middelen vanuit het macroproject van Ter AA is gewerkt aan de ontwikkeling van een nieuw onderwijsconcept van alle opleidingen binnen het college. Bij deze doorontwikkeling staat het werken met modules, leeruitkomsten en formatief evalueren centraal. Voorlopers hierin zijn de opleidingen Helpende Zorg en Welzijn bol en Verpleegkundige bbl, zij zijn gaan doorontwikkelen en dienen als pilot voor de rest van de opleidingen.

Samenwerking met het regionaal bedrijfsleven/leerbedrijven

In 2025 zijn we opnieuw een samenwerking aangegaan met het Learning Lab, zowel vanuit Zorg-campus de Peel, als vanuit het Zorg en Welzijn College. In 2025 konden de eerste studenten een keuze maken uit een lessenreeks op school of een lessenreeks bij het Learning Lab. In het Learning Lab wordt gewerkt aan een zorgchallenge waarbij er vanuit de praktijk een vraag komt die onze studenten gaan onderzoeken en acties op uitzetten. Ze werken hierbij samen met het werkveld, maar ook met studenten en leerlingen van andere scholen.

Daarnaast hebben we in 2025 samen met het Onderwijs & Kinderopvang College 'ons' bpv-event

weer opnieuw opgezet; BPV-Connect.

Het werkveld van Zorg en Welzijn is enorm in beweging, met name door de arbeidstekorten en de transformatie in de zorg. De zoektocht daarbij is hoe we gezamenlijk met de praktijk deze uitdagingen aanpakken. Middels workshops, tijd om te netwerken en een mooie key-note over leergeluk van onze practor, zijn er weer nieuwe contacten gelegd en stappen gemaakt naar gezamenlijk opleiden.

Samenwerking met vo, hoger onderwijs en andere mbo-instellingen

Eind 2023 heeft het Zorg en Welzijn College de subsidie Versterking Aansluiting Beroepsonderwijs-Kolom in tekortsectoren gegund gekregen. In dit project werken we samen met vijf vo-scholen en het hbo. Het Zorg en Welzijn College is penvoerder.

In dit project is gezocht naar een aanpak die recht doet aan de verschillen per school en die insteekt op praktische uitvoerbaarheid, zonder afbreuk te doen aan de gezamenlijke missie en visie op toekomstbestendig opleiden van professionals in de sector zorg en welzijn. In 2024 lag de nadruk op het formeren van een projectgroep, het doen van vooronderzoek en het opstellen van een projectplan. In 2025 is vooral onderzocht hoe we recht kunnen doen aan alle scholen binnen de samenwerking. Uit een aantal quick wins zijn er al mooie samenwerkingsverbanden ontstaan.

Met drie vo-scholen zijn de plannen voor een gezamenlijke leerroute nu concreet en wordt er hard gewerkt aan een programma waarin leerlingen onderdelen van hun vmbo opleiding én hiermee al onderdelen van het mbo kunnen afronden. Intentie is om te starten in augustus 2026.

Overige ontwikkelingen waar wij trots op zijn

Mede dankzij de intensieve samenwerking met zorg- en welzijnsinstellingen in de regio is het aantal LLO-trajecten sterk toegenomen. In elke lesperiode zijn er minimaal twee trajecten actief, met een voortdurende verdere uitbreiding. Deze groei wordt mogelijk gemaakt door de inzet van een gekoppelde docent-innovator, de tijd en ruimte die wordt geboden via de LLO-katalysator en een toegewijd subteam dat zich richt op zowel de ontwikkeling als de uitvoering van de trajecten.



8. Algemene gegevens

Stichting Regionaal Opleidingencentrum Ter AA
Keizerin Marialaan 2
5702 NR Helmond
KvK-nummer: 41091622

Keizerin Marialaan 2 – Helmond

Business
Design
Entree
ICT
Onderwijs & Kinderopvang
Tech
Vavo
Volwassenenonderwijs
Diensten
College van Bestuur

Nieuwveld 59 – Helmond

Zorg & Welzijn

Vlamovenweg 2 – Helmond

Business – Economie en ondernemen

Boscotondo – Helmond

Locatie in verbouwing

Goorsedijk 6 – Mierlo

Bouw en infraopleidingen –
BouwInfraCampus Helmond – De Peel
in samenwerking met Bouwmensen Mierlo

Indumastraat 13 – Deurne

Metaal- en Precisie techniek –
Techniekcentrum|Brainport
in samenwerking met vereniging van bedrijven

