

## ONDERWIJS, FACTS AND FIGURES

### Inhoudsopgave

1. Omvang van de sector onderwijs in Brabant, in vestigingen en aantal werkzame personen..	2
2. Belangrijke ontwikkelingen/knelpunten voor de werkgelegenheid .....	3
– Werkgelegenheid.....	3
– Evolutie in de werkgelegenheid .....	3
– Verwachte knelpunten en ontwikkelingen. ....	4
– Wet BIO (Beroepen In het Onderwijs).....	4
3. Vergrijzing en ontgroening.....	5
– Aandeel ouderen in het onderwijs in Brabant. ....	5
– Leeftijdsopbouw in het onderwijs. ....	5
– Gemiddelde leeftijd en % medewerkers boven de 50 jaar per onderwijssector.. ....	5
4. Vervangingsvraag als gevolg van vergrijzing: omvang en kenmerken. ....	6
5. Regelingen en kosten.....	6
– Flexibel Pensioen en Uittredenregeling (FPU).....	6
– Regeling bevordering arbeidsparticipatie ouderen (BAPO).. ....	6
– Seniorenregeling Onderwijspersoneel (SOP). ....	7
– Jaarlijks geactualiseerd leeftijdsbewust persoonlijk ontwikkelingsplan.....	7
6. Goede voorbeelden.....	7
– FPU'ers als begeleiders in scholen voor primair onderwijs.....	7
– Training Loopbaan en levensfase 50+. ....	8
– Project 'Personeelsbeleid voor oudere werknemers', Fontys Hogeschool. ....	8

## 1. Omvang van de sector onderwijs in Brabant, in vestigingen en aantal werkzame personen.

Het Nederlandse onderwijsstelsel omvat de volgende sectoren:

- het primair onderwijs
- het voortgezet onderwijs (VWO; HAVO; VMBO)
- het Middelbaar Beroepsonderwijs (MBO) en de Volwasseneneducatie, samen de BVE sector
- het Hoger Beroepsonderwijs (HBO)
- het Universitair Onderwijs.

Het praktijkonderwijs is een te onderscheiden kolom op het niveau van het primair en het voortgezet onderwijs.<sup>1</sup>

Daarnaast behoren tot de onderwijsarbeidsmarkt:

- de onderzoeksinstituten (OI)
- de academische ziekenhuizen/universitaire medische centra (AZ/UMC's)

Op basis de SBI '93 van het CBS telde Brabant 2.715 onderwijsvestigingen op 1 januari 2004, waarbij de volgende verdeling wordt gehanteerd (bron: CBS, 2004)

Onderwijsvestigingen naar onderwijssector	Aantal vestigingen in Brabant
(80) Onderwijs	2.715
(801) Primair en speciaal onderwijs	325
(80101) Basisonderwijs voor leerplichtigen	280
(80102) Speciaal basisonderwijs	30
(80103) Spec. Onderwijs in expertisecentra	20
(802) Secundair onderwijs en educatie	165
(80211) HAVO en VWO	25
(80212) VMBO	75
(80213) Praktijkonderwijs	5
(80214) Brede scholengemeenschappen	10
(80222) Educatie	5
(80223) MBO en educatie (gecombineerd)	15
(803) Tertiair onderwijs	30
(80302) Wetenschappelijk onderwijs	10
(80421) Afstandsonderwijs	15
(80422) Bedrijfsopleiding en training	1.310
(80423) Studiebegeleiding, onderwijs	70
(85314) Jeugdzorg met huisvesting	5
(85316) Internaten, asielzoekerscentra	10
(91333) Steunfondsen (niet van welzijnszorg)	95
(91335) Koepels ed. (excl. Welzijn, recreatie)	90

<sup>1</sup> Het speciaal onderwijs voor kinderen met leer- en opvoedingsmoeilijkheden, moeilijk lerende kinderen en in hun ontwikkelingen bedreigde kleuters worden in de nieuwe Wet op het Primair Onderwijs (WPO) die in augustus 1998 in werking is getreden, 'speciale scholen voor basisonderwijs' genoemd en vallen onder het primair onderwijs. Het voortgezet speciaal onderwijs voor lom en mlk valt vanaf 1998 onder de Wet op het Voortgezet Onderwijs (WVO). Het overig speciaal onderwijs uit de ISOVO (Interimwet op het Speciaal en Voortgezet Onderwijs) valt vanaf 1998 onder de nieuwe Wet op de expertisecentra (WEC).

Op basis van het ETIN tabellenboek Werkgelegenheid 2004 telde in 2004 Brabant 3.380 vestigingen. Het verschil met de gegevens van het CBS kan verklaard worden uit het feit dat de gegevens van het ETIN gebaseerd zijn op het aantal lokaties (vestigingen inclusief nevenvestigingen) en terwijl de gegevens van het CBS uitgaan van zelfstandige vestigingen.

In de onderstaande tabel zijn gegevens voor Brabant als geheel en per regio weergegeven voor wat betreft het aantal vestigingen en het aantal werkzame personen.

	Aantal vestigingen onderwijs, 2004 (bron: ETIN: Tabellenboek)	Aantal werkzame personen, 2004 (bron: ETIN: Tabellenboek)	Aandeel werkgelegenheid 2004 (bron: ETIN Tabellenboek)
West-Brabant	920	14.770	5,3
Midden-Brabant	580	13.260	6,8
Noordoost-Brabant	1.000	16.920	5,4
Zuidoost-Brabant	880	21.180	5,9
Brabant	3.380	66.130	5,8
Nederland			6,1

## 2. Belangrijke ontwikkelingen/knelpunten voor de werkgelegenheid

### Werkgelegenheid

De totale werkgelegenheid over de 7 sectoren die behoren tot de onderwijsarbeidsmarkt bedroeg in 2002, 450.000 personen in 342.000 fte's. (Bron: Knelpuntenanalyse Onderwijsarbeidsmarkt 2004. EIM).

De verdeling naar sectoren ziet er als volgt uit:

Werkgelegenheid 2002	In fte	In personen	Deeltijdfactor
Primair onderwijs	115.000	163.000	71 %
Voortgezet onderwijs	76.800	95.500	80 %
Beroepsonderwijs VE	37.500	48.700	77%
HBO	23.300	32.600	71 %
Universiteiten	43.300	52.200	81 %
Onderzoeksinstituten	3.700	4.045	91 %
AZ/UMC's	42.440	53.400	79 %
<i>Totaal</i>	341.740	450.345	76 %

### Evolutie in de werkgelegenheid

2002 is het jaar waarin de onderwijsarbeidsmarkt gekanteld is. Voordien waren er op alle niveau tekorten zichtbaar. De Bve-sector is de enige onderwijssector die ook in een krappe arbeidsmarkt geen tekorten signaleerde. Door een systeem van zij-instroom en EVC trajecten was men ook in die tijd in staat om de functies te vervullen. Zorgelijk is het weglekken van werkgelegenheid in die sector door bezuinigingen en het verminderen van de vraag naar educatie als gevolg van de nieuwe wet

inburgering nieuwkomers. Na de omslag op de arbeidsmarkt zijn vrijwel al deze tekorten verdwenen. Alleen in het primair onderwijs is er nog een tekort aan directeurs en in het voortgezet onderwijs alleen nog in de technische vakken. In het HBO is er een tekort aan leerlingen in lerarenopleidingen, bij de techniekopleidingen en in de opleidingen voor de gezondheidszorg. In de academische ziekenhuizen zijn het vooral de gespecialiseerde verpleegkundigen waaraan een tekort is. Verwacht wordt dat de tekorten bij het aantrekken van de arbeidsmarkt andermaal op de onderwijssectoren zullen drukken. (Bron: Knelpuntenanalyse Onderwijsarbeidsmarkt 2004, EIM, p. 17-18).

In 2005 blijft het aantal vacatures in het voortgezet onderwijs omvangrijk. Halverwege mei 2005 waren de scholen voor voortgezet onderwijs nog op zoek naar meer dan 1000 docenten, en werden 1036 banen aangeboden. De vraag naar docenten in exacte vakken en klassieke talen is toegenomen, maar eigenlijk is op alle terreinen vraag naar mensen.

In het basisonderwijs loopt het aantal vacatures terug en is het aanbod van nieuwe banen gering. Op 17 mei 2005 waren er in kranten en op vacaturesites slechts 107 banen voor leraren, directeurs of onderwijsassistenten in het basisonderwijs te vinden. De vacaturesites zijn via [www.aob](http://www.aob.nl) snel te vinden. (Bron: Onderwijsblad, 28-05-2005, (c) Marketingdata).

### **Verwachte knelpunten en ontwikkelingen**

In de Knelpuntenanalyse Onderwijsarbeidsmarkt 2004, EIM, worden knelpunten benoemd die in meerdere sectoren van het onderwijs spelen en daarmee tevens de agenda voor het arbeidsmarktbeleid bepalen:

- Vergrijzing, met daaraan gekoppeld: het vraagstuk om personeel langer goed inzetbaar te houden (leeftijdsbewust personeelsbeleid) en het vraagstuk van de groter wordende vervangingsvraag. De gemiddelde leeftijd van werknemers in het onderwijs ligt hoger dan in andere sectoren. Met het hoger worden van de gemiddelde leeftijd neemt ook de leeftijds kloof tussen docent en leerling toe. In het bijzonder hebben het voortgezet onderwijs, het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie behoefte aan een verknoping van effectief leeftijdsbewust personeelsbeleid en arbeidsmarktbeleid.
- Uitval van nieuwe instromers, zowel uit het beroepsonderwijs als uit het bedrijfsleven. Een goede begeleiding op de werkvloer is gewenst.
- Geringe mobiliteit, zowel tussen onderwijssectoren als daarbinnen.
- Niet-evenredige vertegenwoordiging. De onderwijssector zou een afspiegeling moeten zijn van de samenleving. Zowel naar etniciteit als naar geslacht is dat niet het geval. Wat betreft de positie van mannen en vrouwen zien we in alle sectoren de traditionele verhoudingen terug: vrouwen in ondersteunende functies en mannen meer dan evenredig in managementfuncties.
- Behoeft aan professionalisering van het management
- Behoeft aan meer pro-activiteit van onderwijsinstellingen richting hun sociale omgeving

### **Wet BIO (Beroepen In het Onderwijs)**

De Wet op de beroepen in het onderwijs (Wet BIO) gaat over de kwaliteit van het onderwijspersoneel. De wet bevordert dat het personeel tijdens de loopbaan in ieder geval aan een minimum kwaliteit blijft voldoen en dat werkgevers het personeel daartoe in staat stellen. De gewenste kwaliteit wordt beschreven in een aantal competenties. Het gaat om een basispakket voor leraren en ondersteuners in het primair onderwijs; leraren en ondersteuners in het voortgezet onderwijs; leraren en ondersteuners in het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie; schoolleiders in het primair onderwijs. De Wet BIO past in een tendens waarin scholen zich steeds meer ontwikkelen tot autonome, professionele arbeidsorganisaties. Het is een impuls van de wetgever die tot meer investeren in eigen personeel noopt. Een positieve werking van de arbeidsmarkt wordt hiermee bevorderd. (Bron: [www.minocw.nl](http://www.minocw.nl)).

### 3. Vergrijzing en ontgroening

#### Aandeel ouderen in het onderwijs in Brabant

Van de werkzame personen in het onderwijs in Brabant, was 51% in 2002 ouder dan 45 jaar, 13 % was ouder dan 54 jaar. (Bron: (Bron EEB, bewerking Etin adviseurs, driejaarsgemiddelden 2000-2002).

#### Leeftijdsopbouw in het onderwijs

Wat betreft leeftijdsopbouw van werkenden is de sector Onderwijs met een gemiddelde leeftijd onderwijspersoneel van 43,3 jaar, de oudste sector van de arbeidsmarkt.

Leeftijdsverdeling van het personeel per deelsector in het Onderwijs, 2002, in percentages van het totale personeelsbestand. (bron: Knelpuntenanalyse onderwijsarbeidsmarkt 2004, EIM)							
Leeftijd	Primair onderwijs	Voortgezet onderwijs	BVE	HBO	WO	OI	AZ/UMC
< 25 jaar	8	2	2	1	3	2	6
26-35 jaar	21	16	12	17	35	38	28
36-45 jaar	22	22	26	24	22	22	35
46-55 jaar	37	40	42	39	23	20	22
56-65 jaar	12	20	18	19	17	18	9

#### Gemiddelde leeftijd en % medewerkers boven de 50 jaar per onderwijssector 2002

(bron: Het onderwijssysteem in Nederland, Eurydice Eenheid Nederland, 2004 op basis van Kerncijfers 1999-2003 Onderwijs, Cultuur en Wetenschap)

Onderwijssector	Gemiddelde leeftijd	% ouder dan 50 jaar
Primair onderwijs	42 jaar	29,7
Voortgezet onderwijs	45,2 jaar	40,9
BVE	45,9 jaar	40,9
HBO	45 jaar	39,3

### 4. Vervangingsvraag als gevolg van vergrijzing: omvang en kenmerken

Volgens de nota 'Werken in Onderwijs 2005', ministerie OCW, 2004, kent de huidige onderwijsarbeidsmarkt twee risico 's, die met elkaar samenhangen. Het eerste risico betreft de instroom bij de opleiding voor leraren basisonderwijs, het tweede risico is de combinatie van de vergrijzing van het lerarenkorps met een (op een gegeven moment) weer aantrekkende arbeidsmarkt.

Het jaarlijkse aantal 'definitieve vertrekkers (VUT, pensioen, WAO) loopt als gevolg van de vergrijzing de komende jaren fors op. Uitgaande van een gemiddelde arbeidsloopbaan van veertig jaar is het percentage 'definitieve uitstroom' in de evenwichtssituatie 2,5 procent per jaar. Dit percentage zal voor zowel het primair als het voortgezet onderwijs in tien jaar tijd bijna verdubbelen, tot respectievelijk 3,4 en 4,4 procent in 2011. De onderwijsarbeidsmarkt zal dus steeds meer moeite krijgen om de gevolgen van de toenemende vergrijzing en de bijbehorende definitieve uitstroom op te vangen.

Kortom: de huidige ontspanning op grote delen van de onderwijsarbeidsmarkt is naar verwachting tijdelijk. De toename van vergrijzing en prepensionering start na het schooljaar 2005/2006. Als de arbeidsmarkt dan op enig moment opleeft, kan de schaarsteproblematiek nog nijpender worden dan in de jaren die achter ons liggen.

## 5. Regelingen en kosten

### **Flexibel Pensioen en Uittreden-regeling (FPU)**

In plaats van de vervroegde uittreding (VUT) is per 1 april 1997 de Flexibel Pensioen en Uittreden-regeling van kracht geworden. Het is een structurele flexibele pensioenregeling, waarbij werknemers onder meer zelf kunnen bepalen op welke leeftijd tussen 55 en 65 jaar zij met werken willen stoppen. Uiteraard bepaalt het moment dat gestopt wordt met werken de hoogte van de uitkering.

Voor onderwijswerknemers is in de huidige VUT-regeling de zogeheten spilleeftijd, 61 jaar: VUT-gerechtigden die op die leeftijd uittreden, ontvangen een VUT-uitkering van 70 % van hun laatstverdiende inkomen. In bestaande afspraken over de overgang van een collectieve VUT-regeling naar een individueel prepensioen was reeds voorzien in een oploop van deze spilleeftijd tot 62 jaar in 2008. (Bron: nota: Werken in het Onderwijs 2005, ministerie OCW).

Het fiscaal aantrekkelijk sparen voor het prepensioen wordt vanaf 1 januari a/s aanzienlijk beperkt. Dit betekent in principe het einde van de FPU regeling. Onduidelijk tot nog toe is hoe de overgangsregeling eruit gaat zien en hoe binnen het onderwijs de levensloopregeling eruit gaat zien.

### **Regeling bevordering arbeidsparticipatie ouderen (BAPO)**

De Regeling bevordering arbeidsparticipatie ouderen (Bapo-regeling) heeft als doel om het voor senioren aantrekkelijker te maken om aan het arbeidsproces te blijven deelnemen door taakvermindering/-verlichting.

Het bapo-verlof geldt voor het onderwijspersoneel in het po,vo en bve vanaf 52-jarige leeftijd en kent twee mogelijkheden. Ten eerste kunnen onderwijsmedewerkers vanaf 52 jaar met een volledige betrekking de werkweek verminderen met een halve dag per week (170 uren per jaar). Over deze vermindering leveren zij relatief weinig salaris in. Vanaf 56 jaar kunnen zij (uitgaande van een volledige betrekking) één dag per week minder werken (340 uren per jaar). Een tweede mogelijkheid is gebruik te maken van de flexibele bapo. Flexibele bapo houdt in dat de werknemer bapo-verlof spaart en op een later moment opneemt dan het jaar waarin het recht ontstaat. Het totale recht aan bapo-uren blijft dan wel bestaan.

In 2002 maakte 42 procent van de bapo-gerechtigden gebruik van de regeling, in 2004 is dit aantal gestegen naar 44,4 procent. Het gebruik neemt vooral toe in de leeftijd 56 tot en met 61 jaar. Binnen deze groep zijn twee pieken te herkennen: een op 56-jarige leeftijd en een op 61-jarige leeftijd. De piek bij 56 jaar is mogelijk te verklaren door het feit dat vanaf deze leeftijd het aantal uren dat men minder kan werken, wordt uitgebreid naar 340 uur per jaar. De piek op 61 jarige leeftijd heeft een relatie met de financiële aantrekkelijkheid om pas na 61-jarige leeftijd definitief te stoppen met werken (Fpu-regeling).

### **Seniorenregeling Onderwijspersoneel (SOP)**

In het kader van SOP regeling kan personeel in het HBO vanaf een bepaalde leeftijd kiezen voor een werktijdvermindering van respectievelijk 10 % (voor maximaal 7 jaar) of 20 % (voor maximaal 5 jaar). De eigen bijdrage van de werknemer ligt tussen de 6 en de 8 % van het salaris. Indien de termijn van respectievelijk 5 of 7 jaar eindigt vóór het bereiken van de 65-jarige leeftijd dan dient de werknemer vanaf dat moment van de FPU gebruik te maken.

Werkgevers en werknemersorganisaties willen het gebruik van de SOP regeling terugdringen. Hiertoe zijn in CAO afspraken gemaakt om de totale kosten voor de sop-regeling per instelling aan een

maximum te verbinden. In de CAO-HBO 2002-3003 is afgesproken dat indien de totale uitgaven voor het gebruik van de sop-regeling op een instelling minder bedragen dan 1,08 % van de loonsom van die instelling, de resterende ruimte besteed kan worden aan aanvullend ouderenbeleid of aan andere decentrale arbeidsvoorwaarden.

Naast de SOP- regeling kent de CAO-HBO nog een zogenaamde werktijdverkorting voor ouderen. Medewerkers vanaf 50 jaar krijgen de mogelijkheid om -onder voorwaarden- een halfuur per dag korter te werken en vanaf 60 jaar een uur korter per dag.

### **Jaarlijks geactualiseerd leeftijdsbewust persoonlijk ontwikkelingsplan**

M.b.t. de beleidsontwikkeling in het HBO kan gesteld worden dat de financiële middelen meer zullen ingezet worden op aanpassing van de inhoud van het werk dan op reductie van de werktijd. Het persoonlijk ontwikkelingsplan is daartoe een instrument.

In de CAO-HBO is bijvoorbeeld afgesproken dat er voor werknemers van 50 jaar en ouder een jaarlijks geactualiseerd leeftijdsbewust persoonlijk ontwikkelingsplan/activiteitenplan wordt opgesteld. Ook hierin kunnen afspraken worden gemaakt over het gebruik van de SOP. (Bron:www.ocnv.nl).

## **6. Goede voorbeelden**

### **FPU'ers als begeleiders in scholen voor primair onderwijs**

De pilot 'FPU-ers als begeleiders in scholen voor primair onderwijs is uitgevoerd door het Sectorbestuur Onderwijs Arbeidsmarkt (SBO) in samenwerking met de Algemene Vereniging van Schoolleiders (AVS) in de periode 2003-2004. Daarin is nagegaan hoe de inzet van FPU'ers op school in de praktijk optimaal vorm kan krijgen.

Voordelen voor de deelnemende onderwijsinstellingen waren het verminderen van de werkdruk bij het zittende personeel en het vergroten van de aanwezige expertise binnen de school . Bovendien bood het project FPU'ers de mogelijkheid om hun carrière in het onderwijs geleidelijk af te bouwen. Aan de pilot konden dertig FPU'ers en dertig scholen voor (speciaal) basisonderwijs deelnemen. Meer informatie Sectorbestuur Onderwijs Arbeidsmarkt, [www.SBOinfo.nl](http://www.SBOinfo.nl) (tel.070-376 57 70)

### **Training Loopbaan en levensfase 50+**

Deze training wordt aangeboden aan medewerkers van vijftig jaar en ouder van de Faculteit Gezondheidszorg van de Universiteit Utrecht.

De medewerker maakt een balans op van zijn/haar loopbaan, exploreert welke warden en drijfveren in het werk en het leven centraal staan en brengt de eigen kwaliteiten in kaart. Er wordt een actieplan opgesteld voor de korte en de langere termijn, passend bij de ontwikkeling en de levensfase van de betreffende persoon.

### **Projectvoorstellen in het kader van het project 'personeelsbeleid voor oudere werknemers'**

Fontys Hogeschool Eindhoven, juni 2004.

#### *Checklist Loopbaanmanagement*

Binnen het personeelsbeleid wordt het aspect leeftijd geïntegreerd door dat aspect vorm te geven binnen het kader van Loopbaanmanagement. Op die manier past het aspect leeftijd ook binnen Competentiemanagement.

Vanuit Competentiemanagement wordt al aandacht besteed aan loopbaanmanagement maar dan vooral als een continue proces. Voortaan worden binnen dit proces de startfase, de midlife fase en de slotfase gemarkeerd als cruciale momenten binnen de ontwikkeling van de loopbaan.

### *Projectenbank*

Er wordt een centrale projectenbank ingericht waar medewerkers uit verschillende instituten voor een deel van hun tijd kunnen samenwerken in een project. Deze projectenbank richt zich op het vergroten van de interne mobiliteit binnen het HBO.

Enerzijds wordt bij instituten een aantal langer lopende projecten geïnteriseerd die zich lenen voor bemensing vanuit verschillende instituten. Anderzijds wordt bij instituten geïnteriseerd welke medewerkers interesse hebben om 1 of meer dagen actief te zijn in een opleidingsoverschrijdend project waarin zij samenwerken met medewerkers uit andere instituten. Vervolgens vindt de matching tussen vraag en aanbod plaats.

Inventarisatie en matching dienen binnen een periode van uiterlijk 3 maanden te gebeuren.

### *Project Jobrotation*

Het project richt zich op het vergroten van de externe mobiliteit. Het gaat om het uitrusten van personeel met het beroepenveld. Een meerwaarde hiervan is het aanhalen van de banden met het beroepenveld en het over en weer ontstaan van zicht op actuele ontwikkelingen.

De relaties met het beroepenveld liggen op instituutsniveau, het project dient dan ook daar gepositioneerd. Met enkele instituten wordt een project Jobrotation gestart waarin uitwisseling plaats vindt van personeelsleden van binnen een onderwijsinstelling met mensen uit het beroepenveld.

### *Cursus loopbaanmanagement c.q. heroriëntatieprogramma*

Er wordt een heroriëntatieprogramma ontwikkeld voor werknemers tussen de 40 en de 50 jaar, waarin zij ondersteund en begeleid de tijd kunnen nemen pas op de plaats te maken en zich uitgebreid te oriënteren op de toekomst binnen of buiten de organisatie. In wezen gaat het hier om een cursus Loopbaanmanagement.

Qua volume valt te denken aan een cursorisch deel in groepsverband van 8 tot 10 dagdelen gevolgd door een deel met intensieve persoonlijke begeleiding bestaande uit tenminste een 3 tal gesprekken die 1 op 1 gevoerd worden. Het resultaat van de cursus moet bestaan uit de presentatie en bespreking van een concreet plan, die beslaan 2 dagdelen in groepsverband.

### *Pluspakket (Alternatief keuzemenu arbeidsvoorwaarden)*

Het huidige keuzemenu arbeidsvoorwaarden wordt voor 45+ers ingevuld met een alternatief bestaande uit een soort pluspakket met daarin een aantal aantrekkelijke aanbiedingen waaruit men een vrije keuze kan maken.

Het pakket is speciaal bestemd voor de doelgroep van 45+ers, als een positief signaal naar medewerkers die er voor kiezen bij Fontys te blijven. Het moet ervaren worden als een beloning.

Het aanbod heeft het karakter van het opdoen van nieuwe ideeën het opfrissen en verruimen van de geest, even los komen van de dagelijkse routine.

Hierbij valt te denken aan zaken als: een scholingsvoucher, een sportkaart, een oriëntatie op nieuwe ontwikkelingen bij een collega-hogeschool of in de beroepspraktijk, allerlei culturele zaken (van een museum- of theaterbon, bon voor aanschaffen van kunst, deelname aan een creatieve cursus of een boekenbon) maar ook aan een natuurexcursie, het gratis volgen van een minor of een kennismaking met vrijwilligerswerk.

Iedere vijf jaar, te beginnen met 45 jaar, mogen medewerkers voor een bedrag van €500,- \* een keuze maken uit dit pakket. Als iemand vanaf zijn 45<sup>e</sup> tot zijn 65<sup>e</sup> bij Fontys blijft werken heeft hij dus in totaal 5 keer recht op dit aanbod.