Wist je dat je recht hebt op een vergoeding voor scholing?

Als je werkt in het primair onderwijs en onder de CAO PO valt, kun je gebruikmaken van een interessante regeling voor persoonlijke en professionele ontwikkeling.

In artikel 9.4, lid 3 van de CAO Primair Onderwijs staat namelijk dat iedere werknemer recht heeft op een vergoeding van €525,- per jaar (naar rato van de werktijdfactor) voor onze cursus en/of training. Zo stimuleert de CAO PO dat jij blijft investeren in je ontwikkeling, op een manier die bij jou past.

Ook als je (nog) geen arbeidscontract hebt met een onderwijsinstelling, bijvoorbeeld omdat je stagiaire bent, is het verstandig om dit te bespreken met je directeur of schoolopleider.

Van stagiaires wordt vaak verwacht dat ze zich als volwaardige collega's opstellen, lessen voorbereiden, en actief deelnemen aan het team. Daar hoort tegenover dat de school ook mag investeren in jouw professionele groei.

Je kunt hierbij de volgende argumenten gebruiken:

- **De cursus draagt bij aan mijn ontwikkeling als toekomstig leraar.** Dat sluit aan bij de opleidingsdoelen van de pabo en versterkt de kwaliteit van mijn stage.
- **De school profiteert er direct van.** Ik kan de opgedane kennis meteen toepassen in de klas, wat de lessen en begeleiding ten goede komt.
- **Het is gebruikelijk dat stagiaires scholing kunnen volgen.** Veel scholen gebruiken hun scholings- of opleidingsbudget ook voor stagiaires, zeker als het om onderwijsgerelateerde trainingen gaat.
- **De kosten zijn vaak (deels) te vergoeden.** Vanuit het scholingsbudget of via samenwerkingsverbanden met de pabo kan deelname kosteloos of tegen gereduceerd tarief geregeld worden.
- **Het laat zien dat de school investeert in de volgende generatie leraren.** Dat past bij goed werkgeverschap en bij een positieve reputatie als opleidingsschool.

Hieronder volgt de volledige tekst van het desbetreffende artikel in de CAO PO 2025.

*9.4 Individueel bepaalde PDI-activiteiten**

1. In aanvulling op de opgedragen professionalisering zoals opgenomen in artikel 9.3 maken werknemer en werkgever jaarlijks afspraken over professionalisering en duurzame inzetbaarheid (PDI) van de werknemer aansluitend bij de individuele behoefte van de werknemer.

2. De werknemer bepaalt na overleg met de leidinggevende hoe het PDI-budget (geld en uren) wordt ingezet, passend bij de bestedingsdoelen genoemd in lid 5.

3. Elke werknemer in de functiecategorie OP of OOP heeft jaarlijks naar rato van de werktijdfactor recht op een individueel PDI-budget van €500 per jaar. Met ingang van 1 januari 2025 bedraagt het individueel PDI-budget €525 per jaar.

4. Elke werknemer heeft jaarlijks naar rato van de werktijdfactor recht op 123 PDI-uren.

5. De bestedingsdoelen voor het PDI-budget (geld en uren) zijn:

- *activiteiten die bijdragen aan het bijhouden van de vakbekwaamheid en professionele ontwikkeling;*
- *activiteiten die helpen om ook op langere termijn het werk goed, gezond en met plezier te blijven doen;*
- *activiteiten die bijdragen aan de (duurzame) inzetbaarheid van de werknemer, in de zin van breed inzetbaar en aantrekkelijk blijven voor de interne en externe arbeidsmarkt.*

6. Werkgever en werknemer bepalen in overleg het tijdstip waarop de uren worden benut.

7. Het PDI-budget (geld en/of uren) kan in overleg met de werkgever maximaal drie jaar worden gespaard en dit wordt schriftelijk vastgelegd.

8. Werknemers worden gestimuleerd het individuele PDI-budget (geld en uren) te benutten. PDIbudget in uren dat niet is benut, wordt bij uitdiensttreding alleen uitbetaald als het gespaard budget op grond van lid 7 betreft en uitdiensttreding plaatsvindt op initiatief van werkgever.