



Inspiratiefolder

De regeling professionalisering en duurzame inzetbaarheid

Hoe zit dat ook alweer?

De regeling professionalisering en duurzame inzetbaarheid, oftewel het PDI-budget. Hoe zit dat ook alweer?

Belangrijk is dat onderwijsprofessionals zich blijven ontwikkelen en duurzaam inzetbaar zijn, want dat zorgt voor toekomstbestendig en kwalitatief hoogstaand onderwijs. Daarom is de regeling professionalisering en duurzame inzetbaarheid in de CAO opgenomen. Deze regeling biedt middelen om vakbekwaamheid te vergroten, gezondheid en werkplezier te bevorderen, en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te waarborgen. Hoe werkt deze regeling? Hoe kunnen medewerkers ervan profiteren? Wat moet je als werkgever doen? Lees hier alles erover.

De regeling in het kort

Alle medewerkers ontvangen jaarlijks een individueel professionalisering en duurzaam inzetbaarheid (PDI)budget van €525 per jaar en 123 PDI-uren. Deze regeling vervangt de oude regeling duurzame inzetbaarheid. Startende leerkrachten krijgen daar de eerste drie jaar een extra inductiebudget bovenop van 40 uur per jaar en het recht op begeleiding van een coach. Medewerkers van 57 jaar en ouder hebben recht op een extra PDI-budget van 130 uur per jaar en directieleden hebben recht op een professionaliseringsbudget van €3.150 per jaar. De hiervoor genoemde uren en bedragen zijn gebaseerd op een fulltime dienstverband en worden naar rato toegepast.

Hoe vult de medewerker deze uren in?

De PDI-uren en het PDI-budget mogen alleen gebruikt worden voor activiteiten die bijdragen aan de groei en ontwikkeling van de onderwijsprofessional.

Bestedingsdoelen voor de PDI-uren en het PDI-budget zijn:

- Activiteiten die bijdragen aan het bijhouden van de vakbekwaamheid en professionele ontwikkeling.
- Activiteiten die bijdragen aan het langdurig goed, gezond en met plezier kunnen blijven werken.
- Activiteiten die bijdragen aan het breed inzetbaar en aantrekkelijk blijven voor de interne en externe arbeidsmarkt.

De PDI-uren worden ingezet naast de lesgevende en/of behandeltaken, het voor- en nawerk en de overige taken. Ze mogen dus niet als verlof worden ingezet. Met uitzondering van de oudere medewerker die de PDI-uren wel voor verlof mag opnemen.

Medewerkers kunnen de uren en het budget flexibel inzetten. Dat betekent dat ze bijvoorbeeld het ene jaar het budget en alle uren inzetten voor professionalisering, het jaar daarna deels voor professionalisering en deels voor activiteiten in het kader van duurzame inzetbaarheid, en een volgend jaar volledig voor duurzame inzetbaarheid.



De regeling samengevat

 PDI budget voor alle medewerkers	Starters (en zij-instromers)	Registratie directie	Medewerkers vanaf 57 jaar (met een minimale wtf van 0,3462)	
Hoogte Deeltijders naar rato	123 uur voor alle medewerkers en €525 voor OP of OOP	123 uur en €525 + 40 uur inductiebudget + recht op begeleiding van een coach	123 uur en €3150 Verplichting registratie en herregistratie schoolleidersregister PO	123 uur en €525 + 130 uur bijzonder PDI budget per jaar tot de AOW gerechtigde leeftijd
Spaar-mogelijkheid Mits overlegd en schriftelijk vastgelegd in een spaarafspraak	Gedurende max. 3 jaar	Gedurende max. 3 jaar	Gedurende max. 4 jaar	Gedurende max. 5 jaar voor 130 uur bijzonder PDI budget + 40 uur uit basis PDI budget
Afspraken over inzet Medewerker en leidinggevende maken jaarlijks afspraken over de inzet van het PDI budget (geld en uren) van de medewerker	Niet voor vrij opneembaar verlof	Niet voor vrij opneembaar verlof Er worden ook afspraken tussen de medewerker en de leidinggevende gemaakt over de inzet van het inductiebudget en de inzet van een coach	Niet voor vrij opneembaar verlof	Ook in te zetten voor verlof, met eigen bijdrage van 40 of 50% over de bijzondere budgetten Bij volledige inzet van het bijzonder budget voor verlof kan er maximaal 40 uur uit het basisbudget (123 uur) ingezet worden voor verlof. Over deze uren wordt geen eigen bijdrage berekend. De totale omvang van het verlof mag niet meer dan 340 uur per jaar bedragen (naar rato WTF)

Aanvullende regeling

Startende leerkrachten

Een startende leerkracht met minder dan drie jaar ervaring in het primair onderwijs heeft recht op een *extra inductiebudget* van 40 uur per jaar. Dit komt bovenop de standaard 123 uur uit het PDI-budget. Daarnaast hebben zij recht op begeleiding van een coach.

Startende leerkrachten besteden vaak meer tijd aan lesvoorbereiding dan ervaren collega's. Door extra uren uit het inductiebudget te gebruiken voor voorbereiding, wordt de werkdruk verlicht. Een coach, die niet de direct leidinggevende is, biedt praktische ondersteuning en helpt bij de ontwikkeling van pedagogisch-didactische vaardigheden en zelfvertrouwen.



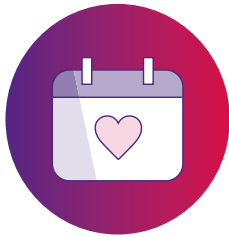
Dit zorgt ervoor dat startende leraren zich positief en effectief ontwikkelen en draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs en helpt starters te behouden voor het onderwijs.



Medewerkers vanaf 57 jaar

Medewerkers van 57 jaar en ouder hebben recht op een extra budget van 130 uur, bovenop de standaard 123 uur uit het PDI-budget. Deze uren kunnen voor dezelfde doelen als de standaarduren worden gebruikt, maar ook voor verlof zoals een sabbatical of extra zorgverlof. Bij verlof geldt een eigen bijdrage: 40% voor functies in schaal 8 of lager, en 50% voor overige functies.

Als de 130 uur voor verlof worden gebruikt, kan dit met maximaal 40 uur uit het PDI-budget worden aangevuld, zonder eigen bijdrage. De verlofuren moeten herkenbaar in dagdelen worden ingezet. Voor OP en OOP wordt de urenverdeling gebaseerd op de verhouding lesuren, voor- en nawerk, lesgebonden en/of behandeltaken, en overige taken.



Belangrijk om te weten:

- Als het recht op het PDI-budget voor oudere medewerkers minder dan 45 uur is, vervalt dit recht.
- Bij ziekte wordt het verlof niet onderbroken. De eigen bijdrage wordt gedurende het eerste jaar berekend. Na het eerste ziektejaar vervalt de eigen bijdrage.
- Het opnemen van verlof mag niet leiden tot een regeling voor vervroegde uittreding. Bij opname van het PDI-budget voor oudere medewerkers moet minstens 50% van de werktijd per week worden gewerkt, zoals die was vóór het verlof.

Professionaliseringsbudget en registratie Schooleidersregister PO directie

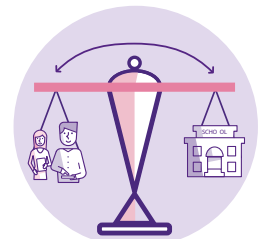
Elk directielid heeft recht op een extra professionaliseringsbudget van €3150 en moet zich inschrijven, registreren en herregistreren in het Schooleidersregister PO. Dit budget kan in overleg met de werkgever worden gebruikt voor studieverlof en/of studiekosten. Als het budget binnen vijf jaar niet wordt besteed, wordt het toegevoegd aan het algemene professionaliseringsbudget van de school.

Professionaliseringsbeleid:

- Er moet continu aandacht zijn voor professionele ontwikkeling op alle niveaus binnen de organisatie, zowel voor door de werkgever opgelegde professionalisering als voor professionalisering op basis van de behoeften van de medewerker.
- De werkgever stelt in overleg met de PGMR een meerjarenprofessionaliseringsbeleid op, waarin afspraken worden gemaakt over de kaders en het budget voor professionalisering.
- Jaarlijks legt de werkgever verantwoording af aan de PMR over het gevoerde beleid en de behaalde resultaten.

Ga het gesprek aan!

Binnen de gesprekkencyclus moet er ruimte gemaakt worden om afspraken te maken en te reflecteren op de ondernomen activiteiten in het kader van professionalisering en duurzame inzetbaarheid (PDI). Onze ervaring is dat alles valt of staat met de dialoog tussen werkgever en medewerker en dat duurzame inzetbaarheid en professionalisering een gedeelde verantwoordelijkheid is.



Het is voor zowel de werkgever als medewerker van belang dat iedereen inzetbaar blijft en er met plezier gewerkt wordt.



Veelgestelde vragen over de regeling professionalisering en duurzame inzetbaarheid

Kan het PDI-budget van de medewerkers ingezet worden voor teamscholing?

Het antwoord op deze vraag luidt: nee

Professionalisering is belangrijk, echter het PDI-budget is gericht op individuele professionalisering en duurzaam inzetbaarheid. Deze regeling heeft als doel om onderwijsprofessionals te ondersteunen in hun persoonlijke groei en ontwikkeling. Dit gaat om zowel door werkgever opgedragen professionalisering als professionalisering aansluitend bij de eigen behoefte van werknemer. Werkgever en medewerker maken jaarlijks afspraken hoe dit budget ingezet wordt.

Voor teamscholing moet de directeur in de begroting een apart budget opnemen.

Mag een medewerker het PDI-budget in een schooljaar voor meerdere doelen inzetten?

Ja, dat mag.

Medewerkers kunnen flexibel met het PDI- budget omgaan en zo beter inspelen op hun behoeften: de ene periode kan de focus meer of helemaal liggen op professionalisering, in een andere periode kan de medewerker het geld en de uren meer of helemaal inzetten voor duurzame inzetbaarheid.

Voorbeeld: Een werknemer die fulltime werkt en op jaarbasis beschikt over een urenbudget van 123 uur. Deze werknemer kan er voor kiezen om gedurende drie jaar 50 uur per jaar te sparen en gedurende het schooljaar 50 uur professionaliseringsactiviteiten te ondernemen en ook nog 23 uren in te zetten voor zijn of haar duurzame inzetbaarheid.



Dit geldt dus ook voor de directeur want die is zelf ook een werknemer!

Wie is er verantwoordelijk voor de professionalisering van de medewerker?

De medewerker is verantwoordelijk voor zijn eigen professionalisering. Hij/zij maakt hierover jaarlijks afspraken met zijn leidinggevende. Deze afspraken worden vastgelegd, bijvoorbeeld in het verslag van een functioneringsgesprek of in een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP).

Om ervoor te zorgen dat dit gaat werken, is het nodig dat jaarlijks de dialoog gevoerd tussen leidinggevende en medewerker. Er moet ruimte zijn voor de wensen van de medewerker en tegelijkertijd moeten het geld en de uren bijdragen aan de doelen van het PDI-budget. De medewerker moet dus goed weten wat hij of zij nodig heeft en dat afstemmen met zijn leidinggevende.

De uren van het PDI-budget worden ingezet naast de lesgevende en/of behandel taken, het voor- en nawerk en de overige taken.



Handig om te weten

- Maak gebruik van [de dialoogkaart](#) om het gesprek over professionalisering duurzame inzetbaarheid aan te gaan.
- Het opstellen van [een inzetbaarheidsplan](#) helpt medewerkers om na te denken over hun eigen professionalisering en inzetbaarheid en om doelen concreet te maken.
- Werken aan je inzetbaarheid, hoe doe je dat eigenlijk? [Dit hulpmiddel](#) bevat 18 tips om te werken aan duurzame inzetbaarheid.
- Maak professionalisering en duurzame inzetbaarheid ook in uw team bespreekbaar!
- Wist je dat [het Huis van Werkvermogen](#) een mooi model is om professionalisering en inzetbaarheid bespreekbaar te maken?
- Alle details over de regeling professionalisering en duurzame inzetbaarheid staan in de cao [PO hoofdstuk 9](#).



Onze adviseurs denken graag mee om invulling te geven aan een aanpak op het gebied van duurzame inzetbaarheid binnen jouw schoolorganisatie. Neem gerust contact op met je [regioteam](#).

Disclaimer: Er kunnen geen rechten aan de informatie in deze folder worden ontleend. Hoewel de verstrekte informatie met de grootst mogelijke zorgvuldigheid is samengesteld kan het zo zijn dat de informatie niet compleet, niet actueel en/of niet accuraat is op het moment van raadpleging. Verwijs voor de exacte informatie altijd naar de cao PO.



Meer informatie of een keer sparren?

Onze regioteams staan voor je klaar! Zij helpen je graag om inzicht te krijgen in duurzame inzetbaarheid en hier praktisch mee aan de slag te gaan.

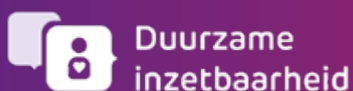
Kijk op vfpf.nl/regioteams voor de contactgegevens.



Over VfPf

Vervangingsfonds/Participatiefonds (VfPf) adviseert en ondersteunt alle scholen in het primair onderwijs in hun ambities en ontwikkeling tot toekomstbestendige en professionele organisaties.

Wij geloven in duurzame oplossingen en bieden altijd maatwerk, afgestemd op regionale behoeftes. Waar nodig vangt VfPf de financiële gevolgen van verzuim en werkloosheid op. Meer weten? Kijk op vfpf.nl.



Deze inspiratiefolder is een uitgave van VfPf, dec 2024