

## **Gezamenlijke mededeling van bonden en directie**

### **Onderhandelingsresultaat over de cao van HumanTotalCare**

De achterliggende periode hebben we intensief overleg gevoerd over de totstandkoming van een cao voor HumanTotalCare. Dat is een ingewikkeld proces omdat we nu te maken hebben met verschillende arbeidsvoorwaardelijke stelsels die overeenkomsten vertonen maar ook op een aantal regelingen duidelijk verschillen. Voor de toekomst is het gewenst om voor de hele onderneming tot een evenwichtig en uniform pakket aan arbeidsvoorwaarden te komen. HumanTotalCare heeft, ook rekening houdend met de bestaande arbeidsvoorwaardelijke stelsels van beide ondernemingen, ingezet op een set aan arbeidsvoorwaarden waarbij geïnvesteerd wordt in de loonontwikkeling, de vitaliteit en inzetbaarheid voor alle medewerkers en er worden keuzemogelijkheden geboden voor het uitrusten van salaris met extra verlofdagen.

Op 29 maart hebben we uiteindelijk met de bonden een onderhandelingsresultaat kunnen bereiken over de cao voor HumanTotalCare. De komende weken gaan de bonden het bereikte onderhandelingsresultaat aan de leden voorleggen.

De hoofdlijnen van het bereikte akkoord zijn als bijlage bij dit bericht weergegeven.

Na een positieve uitkomst van de ledenraadpleging zal de cao-tekst worden opgemaakt en worden de voorbereidingen voor de implementatie hiervan, met de benodigde overgangsregelingen en individuele uitwerking, verder uitgewerkt.

Son, 11 april 2017

Inge de Vries namens De Unie

Paul Kovács namens de BV-P

Jack de Vlieger namens FNV-Publiek Belang

Wim Huijbregts namens HumanTotalCare

## Resultaat onderhandelingen op 29 maart 2017 met betrekking tot de cao HumanTotalCare 2017-2019

### Cao ArboNed 2016

- De cao van ArboNed die was verstreken op 1 april 2016, wordt verlengd van 1 april 2016 tot 1 januari 2017
- Met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2016 worden de salarisschalen en salarissen van de medewerkers vallend onder de werkingssfeer van de cao van ArboNed verhoogd met 1% (medewerkers van HumanCapitalCare & IT&Care hebben in 2016 reeds een generieke salarisverhoging ontvangen van 1%).

### Cao HumanTotalCare

#### **Loonparagraaf**

- Looptijd van de cao van HumanTotalCare is van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018
- Met ingang van 1 januari 2017 worden de salarissen van medewerkers van ArboNed en Mensely (inclusief de medewerkers die vanuit ArboNed op 1 januari van rechtswege zijn overgegaan naar HumanCapitalCare, IT&Care en HumanTotalCare, met 1% verhoogd (de medewerkers van HumanCapitalCare & IT&Care hebben in 2017 reeds een generieke salarisverhoging gehad van 1%).
- Met ingang van 1 januari 2017 worden de salarisschalen van HumanCapitalCare, welke per 1 januari 2017 voor geheel HumanTotalCare gelden, verhoogd met 1,25%. De salarisschalen van HumanTotalCare worden per 1 januari 2018 verhoogd met 1,25%.  
Met ingang van 1 januari 2018 worden de salarissen van alle medewerkers van HumanTotalCare, voor zover de relatieve salarispositie van 120% nog niet is bereikt, verhoogd met 1%.
- Indien voor medewerkers van HumanCapitalCare en IT&Care de verhoging van de salarisschalen per 1 januari 2017 tot een hogere beoordelingsstijging zal leiden omdat de gewijzigde relatieve salarispositie daar weer ruimte voor geeft, zal dit met terugwerkende kracht met ingang van 1 januari 2017 worden geëffectueerd.
- De bestaande winstdelingsregeling opgenomen in de cao van ArboNed wordt ook opgenomen in de nieuwe cao van HumanTotalCare. Dit met dien verstande dat maximaal 25% van de gerealiseerde winst wordt uitgekeerd. Dit om ook de benodigde investeringen naar de toekomst te kunnen blijven doen in het belang van continuïteit van de onderneming. Concreet betekent dit voor de medewerkers van HumanCapitalCare dat naast het vaste salaris nu ook een variabel inkomenscomponent wordt geboden.

Samenvattend is in onderstaand schema de salarisimpact weergegeven:

	<b>2016 AN</b>	<b>2016 HCCC</b>	<b>2017 AN</b>	<b>2017 HCC</b>	<b>2018 HTC</b>
Indexering salarisschalen	1%	0%	1,25%	1,25%	1,25%
Indexering salaris	1%	0% (al 1% verhoogd)	1%	0% (al 1% verhoogd)	1%
Winstafhankelijke uitkering	ja	nee	ja	Ja	ja

#### **Arbeidsomvang en verlofrechten**

Voor de nieuwe cao van HumanTotalCare gaan we uit van een 40-urige werkweek en 25 verlofdagen op voltijdsbasis. Het recht op ATV en, voor medewerkers van schaal 7 en hoger, 2 extra verlofdagen komen voor medewerkers van ArboNed te vervallen. De waarde van ATV en verlof wordt

verdisconteerd in het bruto maandsalaris. Medewerkers kunnen vervolgens extra verlof kopen waarmee het verlof weer “teruggekocht” kan worden.

De waarde van een ATV-dag welke verdisconteerd wordt in het maandsalaris is  $8/173^{\text{ste}}$  (4,62%) van het maandsalaris, conform de bestaande regeling aan-/verkoop van dagen van ArboNed.

Medewerkers kunnen de 12 ATV-dagen terugkopen tegen 4,62% van het jaarsalaris, maximaal 13 dagen tegen 5% van het jaarsalaris en 6,5 dagen tegen 2,5% van het jaarsalaris. Dit conform de systematiek van de “EVD-regeling” (extra vrije dagen-regeling) van HumanCapitalCare. Hiermee ontstaat een verhoging van het maandsalaris met de keuzeoptie om de ATV-rechten terug te kopen voor vrije tijd.

Voor medewerkers van HumanCapitalCare en IT&Care die op peildatum 1 april 2017 recht hebben op extra verlofdagen op basis van leeftijd en/of diensttijd geldt, dat deze dagen komen te vervallen en de waarde hiervan eveneens in het salaris wordt verdisconteerd, met de mogelijkheid om dagen terug te kopen op de grondslag zoals hierboven geschetst. De achtergrond van het wijzigen van deze regeling is onderstaand toegelicht bij “investering in vitaliteit en inzetbaarheid”.

Bij de terugkoop van vrije dagen is er sprake van een afrondingsverschil waarbij de kosten van het terugkopen van verlofdagen iets meer bedragen dan de waarde welke aan het salaris is toegevoegd. Bij een bruto maandsalaris van € 2000,- is dat voor aankoop van 12 verlofdagen bruto € 4,52 per maand, bij een bruto maandsalaris van € 3000,- is dat € 6,78 bruto per maand, bij een salaris van € 3509,- (maximum schaal 7 ArboNed inclusief 1% stijging in 2016) is dat € 7,93 bruto per maand. Gedurende maximaal 2 jaar (2017 en 2018) zal, indien medewerkers van ArboNed tot & met schaal 7 de dagen als vrije tijd terugkopen, het verschil in waarde worden gecompenseerd. Dit zal geschieden door, op basis van de bepaalde verschillen in waarde naar rato van het aantal aangekochte dagen, het verschil als bruto bedrag uit te keren in de maand december van het kalenderjaar waarin aankoop heeft plaatsgevonden.

Als bijlage is het rekenvoorbeeld zoals gepresenteerd opgenomen.

### **Salaris- en functiegebouw**

In de cao van HumanTotalCare kiezen we voor het systeem van functie- en salarisschaalindeling zoals gehanteerd wordt binnen HumanCapitalCare. Medewerkers van ArboNed worden ingedeeld in de schaalsystematiek van HumanCapitalCare. Daar waar nu binnen de gehanteerde schaalsystematiek van ArboNed circa 67% van de medewerker het maximum van de schaal heeft bereikt en geen groeiperspectief meer heeft, resulteert de indeling in de salarisschalen van HumanCapitalCare voor veel van de collega's weer (potentieel) perspectief op groei in salaris. Voor een aantal functies zullen we zoals besproken de maatwerkbenadering kiezen. Vanzelfsprekend zal bij de indeling in de nieuwe salarisschalen niemand een lager bruto maandsalaris ontvangen dan het huidige bruto maandsalaris waar men nu recht op heeft krachtens de nu geldende arbeidsvoorwaarden.

### **Investering in Vitaliteit & inzetbaarheid**

HumanTotalCare wil investeren in vitaliteit en inzetbaarheid van haar medewerkers. Dit willen wij niet meer doen door de klassieke ontsaatsmaatregelen die onevenredig een investering vragen richting een beperkte groep oudere medewerkers. Dit betekent dat we, zoals zoveel werkgevers in de markt hebben gedaan, extra verlofdagen op basis van leeftijd/diensttijd afschaffen en de seniorenregeling van ArboNed komt eveneens te vervallen. Bovendien is het financieren van extra vrije tijd niet gericht op de fundamentele basis welke ten grondslag ligt aan vitaal en duurzaam werken. Daarnaast is er, in plaats voor generieke regelingen, altijd ruimte voor maatwerk als de specifieke individuele situatie hierom vraagt.

Medewerkers van ArboNed die nu al deelnemen aan de seniorenregeling of waarvan op het moment van publicatie van dit bericht al een aanvraag voor deelname is ingediend en men voor 1 juli 2017 aan de criteria voor deelname voldoet, kunnen tot de AOW-gerechtigde leeftijd van de seniorenregeling, onder handhaving van de huidige condities gebruik maken. Concreet betekent dit dat voor deze medewerkers geldt dat de ATV-rechten niet in het salaris worden verrekend, bij deelname vervalt immers het recht op ATV-dagen.

Zoals eerder vermeld geldt voor medewerkers van HumanCapitalCare die op peildatum 1 april 2017 recht hebben op extra verlofdagen op basis van leeftijd en/of diensttijd, dat de waarde hiervan wordt verdisconteerd in het salaris. Door deelname aan de EVD-regeling kan weer extra verlof aangekocht worden.

HumanTotalCare wil extra investeren in vitaliteit en inzetbaarheid van al haar medewerkers middels een vitaliteitsprogramma. De start van dit programma is deelname aan een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) waaruit gericht advies en interventies volgen. Deze interventies beogen medewerkers gezond, competent en gemotiveerd te houden. Als aan dit programma deelgenomen wordt ontvang je een persoonlijk vitaliteitsbudget van € 250 per jaar waaruit de geadviseerde interventies gefinancierd kunnen worden. Daarnaast wordt een vitaliteits- en inzetbaarheidsfonds op HumanTotalCare-niveau gevormd van € 250 per medewerker. Hieruit kunnen aanvullende interventies gefinancierd worden die het persoonlijk budget overstijgen. De investering van HumanTotalCare neemt hiermee met meer dan 60% toe ten opzichte van de huidige regelingen.

De volgende uitgangspunten bij het vitaliteitsprogramma en het persoonlijke vitaliteitsbudget en –fonds zijn:

- het persoonlijke budget kan maximaal 4 jaren worden opgespaard, na het 4<sup>e</sup> jaar vervalt de het opgebouwde budget indien het niet is aangewend
- indien een bepaalde interventie gewenst is en geadviseerd wordt, kan het budget worden aangewend voordat het recht volledig is opgebouwd (voorfinanciering)
- het budget kan aangewend worden voor interventies op het gebied van gezondheid, leefstijl en inzetbaarheid. Bij de laatste categorie kan o.a. gedacht worden aan de inzet van een loopbaanscan, loopbaancoach, -assessments, financiële scans bij partijen waarmee HumanTotalCare afspraken zal maken
- interventies welke volgen uit de reguliere verzuimbegeleiding en worden geadviseerd door de bedrijfsarts en/of andere disciplines van de (externe) arbodienst, worden niet gefinancierd vanuit het persoonlijke vitaliteitsbudget of –fonds
- De concrete invulling van het vitaliteitsprogramma en het vitaliteitsbudget en –fondsbudget, zal in een proces van co-creatie met betrokkenheid van medewerkers uit de organisatie, de Ondernemingsraad en bonden verder in detail worden ingevuld, rekening houdend met bovengenoemde kaders.
- Periodiek zal een generieke rapportage worden opgemaakt over de omvang en aard van de besteding van het budget/-fonds, de inhoud van deze rapportage zal ook in de werkgroep, welke met betrokkenheid van medewerkers, Ondernemingsraad en bonden in het kader van co-creatie wordt samengesteld, worden bepaald.

### **Overige (personeels)regelingen en/of bepalingen**

In een eerder stadium hadden we (grotendeels) al een aantal arbeidsvoorwaardelijke kaders genoemd als onderdeel van het totale pakket:

- Aanvulling loondoorbetaling bij ziekte in het 2<sup>e</sup> ziektejaar wordt in de nieuwe cao vastgesteld op 90% (Bij HCC nu 70%, bij ArboNed nu 90%)
- Bevrijdingsdag in het lustrumjaar is geen feestdag maar een werkdag of collectieve vrije dag

- De opzegtermijn van een werknemer is met ingang van 1 april 2017 1 kalendermaand, voor werkgever bedraagt de opzegtermijn 2 kalendermaanden
- De generieke regelingen op het gebied van overwerkbepalingen en het werken met verschoven uren komen te vervallen en worden niet meer opgenomen in de cao
- De gratificatie bij een dienstjubilea (10 en 20 jaar) wordt in de nieuw cao vastgesteld op € 250,- (bij HCC is dat nu € 150 bij 10 jaar)
- De uitkering bij overlijden voor nabestaanden wordt gebaseerd op het salaris vanaf dag na overlijden t/m laatste dag van 3<sup>e</sup> maand na die waarin het overlijden plaatsvond (bij HCC nu 2<sup>e</sup> maand)
- De vergoeding van de kosten van lidmaatschap van 1 beroepsvereniging wordt volledig vergoed (nu ArboNed tot maximaal € 250,-)  
Bij het verval van ATV-rechten is de benodigde opleidingstijd voor het volgen van cursorische onderwijs en stage bij de opleiding tot bedrijfsarts voor rekening van werkgever (nu moet bij ArboNed de ATV-rechten daarvoor worden ingeleverd).

### **Mobiliteit**

In de cao wordt opgenomen dat binnen HumanTotalCare sprake is van een regeling tot vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer, zakelijk verkeer en een leaseregeling, waarvan de uitwerking plaatsvindt in overleg tussen het bestuur van HumanTotalCare en de ondernemingsraad. Deze regelingen worden in detail in overleg met de ondernemingsraad uitwerkt en geharmoniseerd.

### **Pensioenregelingen**

Binnenkort wordt overleg gestart tussen werkgever en vakorganisaties met betrekking tot de inhoud, procesgang en de uitvoering van de pensioenregelingen binnen HumanTotalCare per 1 januari 2018. Bij dit proces worden ook de ondernemingsraden nauw betrokken.

### **Bestaande overgangsafspraken**

Eventuele bestaande rechten van oude overgangsafspraken in de cao worden gerespecteerd tenzij anders wordt overeengekomen.

### **Protocolaire afspraken**

- Gedurende de looptijd van de cao zal onderzoek worden gedaan naar de beleving van werk in samenhang met verantwoordelijkheden in het kader van mantelzorg van de medewerkers van HumanTotalCare.
- Partijen zullen, als de adviezen van de SER en Stichting van de Arbeid beschikbaar zijn, tijdens de looptijd van de Cao met elkaar in overleg treden om invulling te geven aan de afspraken uit het sociaal akkoord van april 2013 met betrekking tot de opbouw en duur van de WW. De adviezen van de SER en STAR zijn daarbij richtinggevend voor het overleg.

### **Opmaak cao**

De afspraak is dat bij de tekstuele vormgeving van de cao van HumanTotalCare, de tekst van de cao van ArboNed bepalend is, tenzij in dit onderhandelingsresultaat afwijkende afspraken zijn gemaakt.

## Bijlage rekenvoorbeeld

Verrekening ATV en extra verlofuren in salaris			
ArboNed	ATV	waarde % maandsalaris	bruto verschil p/m
ATV recht per maand	1 dag		
ATV recht per jaar	12 dagen		
Waarde per dag	8/173ste van maandsalaris	4,624	
<b>ArboNed</b>			
<b>16 uur verlof &gt; schaal 6</b>		<b>waarde % maandsalaris excl. VT</b>	
verlofrecht per jaar	16 uur		
verlofrecht per maand	1,34 uur		
Waarde per maand	1/173ste maandsalaris * 1,34	0,7746	
<b>Totaal ATV &amp; verlof</b>		<b>5,399</b>	
<b>HumanCapitalCare EVD</b>			
<b>Aankoop extra verlof</b>		<b>waarde % jaarsalaris incl. VT</b>	
Aankoop	13 dagen	5	
Aankoop	12 dagen	4,62	
Aankoop	6,5 dagen	2,5	
<b>Rekenvoorbeeld 1</b>			
	<b>Maandsalaris</b>	<b>Jaarsalaris (maand * 12,96)</b>	
	2.000,00	25.920,00	
ATV recht 8/173ste mndsalaris	92,49		
Salaris inclusief ATV waarde	2.092,49	27.118,61	
Aankoop 12 dagen 4,62% jaarsalaris		1.252,88	
Jaarsalaris na terugkoop dagen		25.865,73	4,52
<b>Rekenvoorbeeld 2</b>			
	<b>Maandsalaris</b>	<b>Jaarsalaris (maand * 12,96)</b>	
	3.000,00	38.880,00	
ATV recht 8/173ste mndsalaris	138,73		
Salaris inclusief ATV waarde	3.138,73	40.677,92	
Aankoop 12 dagen 4,62% jaarsalaris		1.879,32	
Jaarsalaris na terugkoop dagen		38.798,60	6,78
<b>Rekenvoorbeeld 3</b>			
	<b>Maandsalaris</b>	<b>Jaarsalaris (maand * 12,96)</b>	
	3.509,00	45.476,64	
ATV recht 8/173ste mndsalaris	162,27		
Salaris inclusief ATV waarde	3.671,27	47.579,61	
Aankoop 12 dagen 4,62% jaarsalaris		2.198,18	
Jaarsalaris na terugkoop dagen		45.381,43	7,93
<p>* Recht op 13 extra verlofdagen te kopen tegen 5% van jaarsalaris</p> <p>* Recht om 12 extra verlofdagen te kopen tegen 4,62% van het jaarsalaris</p> <p>* Recht om 6,5 extra verlofdagen te kopen tegen 2,5% van het jaarsalaris</p> <p>* Uiterlijk 1 december voorafgaand aan nieuw kalenderjaar moet opgave doorgeven zijn</p> <p>* 2017 overgangsjaar en flexibel in te regelen</p> <p>* bij aankoop extra verlof is het uitgangspunt vanaf 2018 dat deze dagen in het kalenderjaar worden opgenomen, bij een saldo &gt; 6,5 dagen kan geen nieuw saldo worden aangekocht</p>			