

Dé Vitale CAO

Onderhandelingsresultaat CAO Human Total Care 2025-2026

Samen met de vakbonden, FNV, De Unie, FBZ en werknemersvereniging BV-P hebben we op 20 december 2024 een onderhandelingsresultaat bereikt. HumanTotalCare: Dé Vitale CAO. De vakbonden leggen dit resultaat ter goedkeuring voor aan hun achterban.

Meer betekenen voor onze medewerkers

Het is onze werkgeversbelofte dat we ernaar streven dat onze medewerkers de beste versie van zichzelf kunnen zijn, zodat we samen meer kunnen betekenen voor werkend Nederland.

Daarom werken we aan een gezonde, veilige en plezierige werkomgeving, versterken we medewerkers doordat we veel ruimte bieden voor ontwikkeling en dragen we zorg voor een marktconforme waardering. We werken vanuit visie op het vak. Vitaliteit, flexibiliteit en aandacht voor een ieders persoonlijke situatie vinden wij belangrijk. Dit alles binnen onze context, met oog voor alle collega's, en de opdracht die wij als organisatie hebben. "Ik in de context van wij".

De juiste ondersteuning, op het juiste moment

Wij staan in elke levensfase naast onze medewerkers. Of het nu gaat om stages die (toekomstige) medewerkers lopen, het krijgen van een kindje, het combineren van werk en zorg, vrouwspecifieke klachten zoals de overgang of het doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd. Samen zorgen we ervoor dat we een gezond bedrijf zijn met vitale en gezonde medewerkers. Ieder vanuit zijn of haar eigen verantwoordelijkheid. Wij bieden in deze CAO verschillende faciliteiten op het gebied van vitaliteit en gezondheid. Wat we willen uitdragen aan onze klanten kan alleen echt succesvol als medewerkers het zelf ervaren en wij samen het goede voorbeeld geven. Gezond gedrag willen we stimuleren. We gaan voor dé Vitale CAO.

We geloven dat zinvol werk dat je met plezier doet enorm bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. Tegelijkertijd hoort daarbij dat er ruimte is en faciliteiten zijn om te investeren in gezondheid en om tijd te krijgen voor levensgebeurtenissen in alle fases van het leven en het verlenen van zorg aan naasten als dat nodig is.

Bovenstaande werkgeversbelofte hebben we samen met de bonden vertaald in de volgende nieuwe afspraken voor onze CAO:

Looptijd

De nieuwe CAO heeft een looptijd van 24 maanden, van 1-1-2025 tot 1-1-2027.

Salarisontwikkeling

- Alle salarisschalen en individuele salarissen van onze medewerkers stijgen met 2% per 1 januari 2025.

- De medewerkers die op basis van bovenstaande cao-verhoging een verhoging van minder dan €75,- per maand ontvangen, zullen een minimale salarisverhoging van €75,- per maand krijgen.
- Per 1 september 2025 stijgen alle salarisschalen en individuele salarissen van onze medewerkers nogmaals met 1%.
- Per 1 januari 2026 stijgen alle salarisschalen en individuele salarissen met 2,5% .
- Voor de salarisschalen 1 t/m 7 en een deel van schaal 8 (*) komt daar de jaarlijkse salarisverhoging van 3% binnen de salarisschaal nog eens bij.
- Voor de hogere salarisschalen, vanaf schaal 8, komt daar de jaarlijkse salarisverhoging van 2% (**) binnen de salarisschaal nog eens bij.

Dit betekent een flinke en toekomstbestendige salarisgroei voor alle medewerkers. Bij elkaar opgeteld betekent dit voor 2025 en 2026 een vaste salarisstijging van 11,5% voor de salarisschalen 1 t/m 7 en salarisschaal 8 tot een RSP van 95,84% (*); en 9,5% voor salarisschaal 8 met een RSP vanaf 95,84% (**) en salarisschalen 9 en hoger. Deze stijgingen passen goed bij onze gezamenlijke ambitie dat onze medewerkers de beste versie van zichzelf kunnen zijn.

Vitaliteit

Vitaliteit krijgt een centrale plek. Voor 2025 en 2026 geven wij een vast vitaliteitsbudget van €250,- per jaar in de vorm van 'Healthcoins' (HC 100 = €1,-), waarbij de medewerkers zelf kunnen kiezen waar zij dit aan besteden. Dit kan zijn aan een (gedeelte van) een sportabonnement, een bijdrage aan een nieuwe fiets, een bijdrage aan gezonde maaltijden of aan andere opties die wij in "de winkel" beschikbaar stellen. Naast dit vaste budget worden medewerkers extra beloond voor een gezonde levensstijl middels gebruik van de FitterUp App. Het aantal extra Healthcoins die aanvullend verdiend kunnen worden, kan nog oplopen tot een extra bedrag van maximaal €100. We onderzoeken in Q1 en Q2 2025, samen met enkele van onze eigen arboprofessionals en HR-collega's, hoe we op de beste manier gezond gedrag van onze medewerkers kunnen stimuleren via de FitterUp App.

HumanTotalCare spant zich in om voor haar medewerkers een faciliteit voor zorgverzekering te bieden.

Stagevergoeding

Onze maandelijkse stagevergoedingen zijn nu respectievelijk €250,- en €350,- op basis van 40 uur per week voor MBO en HBO/WO studenten. We gaan de maandelijkse stagevergoedingen verhogen naar €400,- op basis van 40 uur per week, en maken geen onderscheid meer in opleidingsniveau. We zullen dit vastleggen in ons interne stagebeleid.

Coassistenten vergoeding

Als coassistenten minstens een periode van 4 weken bij ons coschappen doen (de zogenoemde keuze-co's), dan ontvangen zij ook de stagevergoeding van €400,- per maand, op basis van een werkweek van 40 uur. Dit wordt ook opgenomen in ons interne stagebeleid.

Aanvullend geboorteverlof

Tijdens het aanvullend geboorteverlof ontvangen medewerkers een uitkering van het UWV. Deze uitkering is maximaal 70% van het dagloon van de medewerker. Deze UWV-uitkering vullen wij aan tot 100% van het basis bruto jaarsalaris voor kinderen geboren vanaf 1 januari 2025.

Adoptie- en pleegzorgverlof

Als adoptieouder of pleegouder hebben medewerkers nu recht op 6 weken verlof. Dit verlof is onbetaald, maar de medewerker ontvangt wel een uitkering tot 100% van het maximum dagloon van het UWV. Wij trekken het adoptie- en pleegzorgverlof meer gelijk met het bevallingsverlof. Daarom verhogen wij de periode van 6 weken naar 12 weken, waarin wij het salaris doorbetalen tot het maximum dagloon.

Gendertransitieverlof

Wij gaan transitieverlof op maat mogelijk maken voor medewerkers. Dit in overleg met HR en de leidinggevende wordt voor de medewerker een passende oplossing geboden. Daarbij gaan we uit van 24 weken verlof in 10 jaar tijd. Tijdens dit verlof wordt het basissalaris doorbetaald.

Vakantie & Flexibiliseren EVD-regeling

Vakantie opnemen is gezond en dat willen we dan ook stimuleren. Medewerkers hebben behoefte aan meer flexibiliteit omtrent vrije dagen. HumanTotalCare B.V. wil medewerkers meer flexibiliteit bieden in het kopen van verlofuren. Daartoe willen we gedurende het hele jaar de mogelijkheid tot kopen aanbieden, als de medewerker onderbouwd inschat niet voldoende verlofuren te hebben voor het betreffende vakantiejaar. Ook zullen we meer mogelijkheden qua aantallen aanbieden. Het aantal te kopen extra vrije uren wijzigt dan naar:

- 1,5% voor 32 extra vrije uren (4 dagen)
- 2,5% voor 52 extra vrije uren (6,5 dagen)
- 3,5% voor 72 extra vrije uren (9 dagen)
- 4,6% voor 96 extra vrije uren (12 dagen)
- 5% voor 104 extra vrije uren (13 dagen)

Voor parttime medewerkers geldt het genoemde aantal extra vrije uren naar rato. Ook indien de uren later in het jaar worden gekocht geldt dat deze naar rato van het aantal maanden t/m december worden berekend. Een eventueel resterend saldo aan extra vrije uren wordt uitbetaald in december van het betreffende jaar van aankoop. Hierdoor wordt een medewerker niet meer tegengehouden om een nieuw saldo aan extra vrije uren te kopen, omdat er geen resterend saldo meer kan zijn. Binnen de wettelijke kaders breiden we de mogelijkheid uit om te besluiten een tegoed aan bovenwettelijke vakantierechten om te zetten in een betaling in geld. Tenzij hier een bijzondere reden voor is, dan zal hierover een apart overleg tussen de medewerker en de leidinggevende plaatsvinden. Vakanties worden al zoveel mogelijk in januari en februari van het jaar ingeboekt in ADP.

Sabbatical

We willen onze medewerkers de mogelijkheid bieden om een sabbatical te nemen zonder te grote financiële consequenties. Medewerkers kunnen 1 keer per 3 jaar een sabbatical van maximaal 3 maanden inzetten voor persoonlijke doeleinden. Deze periode van sabbatical is onbetaald. HTC betaalt gedurende de sabbatical het

werkgeversgedeelte van de pensioenpremie, om een pensioen gat te voorkomen. De sabbatical wordt minstens 6 maanden voor de start aangevraagd. Alleen in zwaarwegende bedrijfsbelangen kan de werkgever verzoeken om deze op een ander geschikt moment te plannen.

Aanpak vrouwspecifieke klachten

De overgang is een onderwerp dat vaak onbesproken blijft en in de taboesfeer zit. Overgangsklachten worden hierdoor nog te vaak niet (tijdig) (h)erkent door vrouwen zelf, door werkgevers, maar ook door artsen. En dat terwijl de impact van klachten groot kan zijn. 80-85% van de vrouwen ervaart overgangsklachten. Daarom starten we met creëren van bewustwording, zodat het een bespreekbaar onderwerp is waarvoor we passende maatregelen treffen. Dit doen we door onder andere:

- workshops voor leidinggevenden
- workshops voor medewerkers
- mogelijkheid inzetten van een overgangsconsulent of andere passende interventies

Mantelzorg

Steeds meer medewerkers komen in hun leven voor een mantelzorgtaak te staan. Wij willen onze medewerkers ondersteunen in hun verantwoordelijkheden als mantelzorger. Zowel financieel, als inhoudelijk door de inzet van externe professionals.

Daarom introduceren wij het **HumanTotalCare mantelzorgverlof**. Dit mantelzorgverlof betreft maximaal 3 keer de arbeidsduur per week, en tijdens dit verlof ontvangt de medewerker 70% van het salaris, tot 70% van het maximum dagloon.

Coaching

Wij willen onze medewerkers op een zo laagdrempelig mogelijke manier ondersteunen middels coaching op het gebied van gezondheid, vitaliteit en leefstijl door een door ons voorgestelde partner. Daarvoor zullen we MijnCoachlijn meer onder de aandacht gaan brengen bij alle medewerkers en leidinggevenden.

Doorwerken na AOW-leeftijd

Voor medewerkers die door willen werken na de AOW-gerechtigde leeftijd zetten we de financiële ruimte die vrijkomt in voor de medewerker. Er wordt in overleg met de medewerker naar de individuele behoeften en situatie gekeken om hier de beste invulling aan te geven.

Vaste eindejaarsuitkering

We introduceren een vaste eindejaarsuitkering vanaf 2025. Deze zal de huidige winstdelingsregeling vervangen. Dit betekent dat de eindejaarsuitkering voor het eerst wordt uitgekeerd in december 2025. De winstdelingsregeling over 2025 vervalt dan en wordt in april 2026 niet meer uitgekeerd. Voorspelbaarheid op het gebied van inkomen past goed bij onze werkgeversbelofte van duurzame relaties. Daarom geven wij als werkgever de voorkeur aan een vaste jaarlijkse vergoeding tegenover een variabele vergoeding.

De vaste eindejaarsuitkering betreft 4,17% van het bruto basis jaarsalaris. Deze uitkering zal net als de huidige winstdelingsregeling worden uitgekeerd naar rato van het gewerkte aantal maanden én het FT/PT percentage, tenzij:

- a. de medewerker gedurende het jaar uit dienst is gegaan;
- b. de medewerker na 30 september van het jaar in dienst is getreden;
- c. de medewerker al deelneemt aan een bonusregeling.

Reiskostenvergoeding

We verhogen de reiskostenvergoeding voor woon-werk verkeer naar €0,23 per kilometer, per 1 januari 2025. Dit wordt opgenomen in onze mobiliteitsregeling die wordt afgestemd met de ondernemingsraad.

Thuiswerkvergoeding

We verhogen de thuiswerkvergoeding naar €2,35 per thuiswerkdag, per 1 januari 2025.

Onderzoek beloningssystematiek

In 2026 onderzoeken we de beloningssystematiek.

Participatie

In 2026 onderzoeken we samen de mogelijkheden om meer inhoud te geven aan participatie van onze professionals op belangrijke strategisch inhoudelijke thema's.

Wij geloven dat onze medewerkers belangrijke ambassadeurs zijn. Deze CAO geeft mede invulling aan de strategie waarin we menselijkheid centraal stellen. Zo betekenen we samen meer, voor elkaar én voor werkend Nederland.

Ondertekening FNV

Ondertekening Unie

Ondertekening FBZ

Ondertekening BV-P

Ondertekening HTC

Datum