



Onderhandelingsresultaat

IKEA cao 1 oktober 2022 tot en met 30 september 2023

Op 2 november 2022 hebben IKEA B.V. te Haarlem, Inter IKEA Systems B.V. te Delft (beiden hierna: IKEA), Werknemersvereniging IKEA Medewerkers (W.I.M.) te Amersfoort en FNV te Utrecht een onderhandelingsresultaat bereikt in het cao-overleg 2022/2023.

De W.I.M., FNV en IKEA zijn tevreden met het resultaat van de onderhandelingen. De W.I.M. en FNV leggen dit cao-akkoord als onderhandelingsresultaat met een positief advies voor aan hun leden.

Achtergrond:

- De looptijd van de IKEA-cao die liep van 1 oktober 2021 tot en met 30 september 2022 is onlangs verstreken;
- Partijen IKEA, W.I.M. en FNV zijn daarom in gesprek gegaan om te komen tot een nieuwe IKEA-cao;
- Zij hebben op 2 november 2022 een onderhandelingsresultaat bereikt voor een nieuwe cao met een looptijd van 1 oktober 2022 tot en met 30 september 2023, welk resultaat de vakorganisaties positief zullen voorleggen aan hun leden;
- De vakorganisaties zullen uiterlijk 21 november 2022 de uitkomst van de ledenraadpleging terugkoppelen, waarna bij een positieve uitkomst de cao zo spoedig mogelijk zal worden ondertekend en vervolgens worden aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Looptijd

De looptijd van de cao is 1 jaar: 1 oktober 2022 tot en met 30 september 2023.

1. Loon

- Per **1 november 2022** vindt er een **structurele loonsverhoging** plaats. Deze loonsverhoging is afhankelijk van de schaal waarin de medewerker is ingedeeld volgens onderstaande tabel:

Salarisschaal IPE	Algemene cao verhoging 1-11-22
42	11,7%
43	11,4%
44	11,1%
45	10,9%
46-47	10,6%
48	10,3%
49-50	10,1%
51	9,8%
52	9,5%
53-54	9,2%
55-56	9,0%

- IPE level 41 wordt niet meer gebruikt met ingang van 1 november 2022. De medewerkers die in deze salarisschaal zitten, krijgen per 1 november de bij IPE 41 afgesproken verhoging van 12% waarna ze overgeplaatst worden naar IPE 42.



- De onderdelen X & Y van de beloningsmatrix uit artikel 5E van de cao worden voor de beoordelingscyclus tijdens de looptijd van de cao op '0' gezet. Medewerkers met een uitstekende beoordeling ontvangen bovenop de structurele loonsverhoging een individuele verhoging van 0,5%.
- Per **1 november 2022** wordt het **minimum uurloon** en het **maximum uurloon** van de **salarisschalen** vanaf 21 jaar in artikel 5C als volgt verhoogd :

schaal	huidige situatie		1-11-2022	
	min	max	min	max
42	11,31	12,55	12,60	13,84
43	11,31	13,53	12,60	14,65
44	11,58	14,63	12,87	15,89
45	12,27	16,07	13,60	17,44
46-47	13,22	17,52	14,62	19,24
48	14,28	19,96	15,75	21,29
49-50	15,79	23,03	17,38	24,48
51	17,75	26,68	19,49	28,66
52	20,15	31,05	22,07	32,94
53-54	22,01	34,37	24,04	36,43
55-56	25,11	38,99	27,36	41,46

- Per **1 januari 2023** worden de huidige **jeugdschalen** aangepast met 10,15%, de wettelijke **verhoging van het minimum jeugdloon**.

Schaal CATS	IPE- Level	tot en met 18		19		20	
		uurloon oud	nieuw uurloon	uurloon oud	nieuw uurloon	Uurloon oud	nieuw uurloon
2	41	5,72	6,30	6,76	7,45	9,01	9,92
3	42	5,72	6,30	6,76	7,45	9,01	9,92
5	43	5,72	6,30	6,76	7,45	9,01	9,92
6	44	5,87	6,47	6,76	7,45	9,01	9,92
7	45	6,23	6,86	7,12	7,84	9,27	10,21

- Per **1 maart 2023** worden de **jeugdloonschalen vanaf 18 jaar afgeschaft** en worden de jeugdloners geplaatst in de reguliere schaal behorende bij hun functie. Het salaris wordt verhoogd tot het minimum van de schaal behorende bij hun functie. De 16- en 17 jarigen zijn hiervan uitgezonderd. Deze medewerkers ontvangen een uurloon conform wettelijk jeugdloon behorende bij hun functieschaal. De jeugdloon schaal tot en met 18 jaar wijzigt naar tot en met 17 jaar.
- Per **1 juli 2023** vindt er een **structurele loonsverhoging** plaats, deze verhoging is afhankelijk van de schaal waarin de medewerker is ingedeeld volgens onderstaande tabel:



Salarisschaal IPE level	Algemene cao verhoging per 1.7.23
42	5,0%
43	5,0%
44	4,5%
45	4,5%
46-47	4,5%
48	4,5%
49-50	4,5%
51	4,0%
52	4,0%
53-54	4,0%
55-56	4,0%

- Per **1 juli 2023** wordt het **minimum** en **maximum uurloon** van de salarisschalen vanaf 21 jaar in artikel 5C als volgt verhoogd:

schaal	huidige situatie		1-11-2022		1-7-2023	
	min	max	min	max	min	max
42	11,31	12,55	12,60	13,84	12,88	14,16
43	11,31	13,53	12,60	14,65	13,23	15,38
44	11,58	14,63	12,87	15,89	13,45	16,60
45	12,27	16,07	13,60	17,44	14,22	18,23
46-47	13,22	17,52	14,62	19,24	15,28	20,10
48	14,28	19,96	15,75	21,29	16,46	22,25
49-50	15,79	23,03	17,38	24,48	18,16	25,58
51	17,75	26,68	19,49	28,66	20,27	29,80
52	20,15	31,05	22,07	32,94	22,95	34,25
53-54	22,01	34,37	24,04	36,43	25,01	37,89
55-56	25,11	38,99	27,36	41,46	28,46	43,12

2. Beloningsbeleid

- Per **1 juni 2023** geldt er een **nieuw beloningsbeleid**.
- Dit beloningsbeleid is eenvoudiger, eerlijker en transparant en biedt medewerkers meer perspectief.
- Medewerkers kunnen met dit nieuwe beloningsbeleid sneller van het minimum naar het maximum van de schaal groeien en de beloning is beter in lijn met de ervaring die medewerkers brengen.
- Binnen het nieuwe beloningsbeleid kent elke salarisschaal drie zones. Deze zones geven een verdeling binnen het minimum en het maximum van elke salarisschaal.
- Het doel van deze zones is om besluitvorming over de salarisvaststelling en verhogingen te faciliteren, de volledige salarisschaal te benutten en om huidige en nieuwe medewerkers beter in lijn met de competenties en ervaring die ze brengen te belonen.
- De drie salariszones kennen een vaste breedte binnen elke salarisschaal:
 - De eerste zone beslaat de schaalbreedte tussen het schaalminimum (0%) en 10%



- De tweede zone beslaat de schaalbreedte tussen de 10% en 70%
- De derde zone beslaat de schaalbreedte tussen 70% en het schaalmaximum (100%)
- Binnen het nieuwe beloningsbeleid zijn ontwikkeling en ervaring richtinggevend voor de **salarisverhoging**. Per zone hanteren we een ander salaris verhogingspercentage, waardoor de beloning en salarisverhogingen meer in lijn zijn met ervaring en ontwikkeling
- Een goede beoordeling is het uitgangspunt voor de individuele loonsverhoging. De hoogte van de individuele loonsverhoging wordt mede bepaald door de zone waarin het salaris van een medewerker valt. Het percentage voor de toekenning van de individuele verhoging wordt berekend over het schaalmaximum.
- De onderlinge verhoudingen tussen de zones voor de salarisverhoging ligt vast volgens onderstaande staffel:

Positie in de schaal	Verhogingsstaffel	Voorbeeld bij X = 1%
eerste zone	3,5 X	3,50%
tweede zone	2 X	2%
derde zone	1 X	1%

- De verhogingspercentages zijn hoger bij een salarispositie in de eerste salariszone. Op deze wijze ervaren medewerkers aan het begin van de schaal een relatief snellere salarisontwikkeling dan aan het eind van een schaal.
- In de eerste drie jaren wordt minimaal 1% van de loonsom besteed aan de individuele verhogingen om sneller door de schaal te groeien.
- In het **nieuwe beloningsbeleid** is het **uitgangspunt** voor de individuele verhoging een **goed beoordeling**.
Het nieuwe beoordelingsbeleid heeft drie mogelijke scores: onvoldoende, goed en uitstekend.
 - Bij goed presteren ontvangt een medewerker een individuele verhoging conform de standaard staffel hierboven.
 - Bij uitstekend presteren ontvangt een medewerker een individuele verhoging die tweemaal zo groot is als de verhoging die hoort bij goed presteren.
 - Bij onvoldoende presteren ontvangt een medewerker geen individuele verhoging.

In alle gevallen ontvangt de medewerker de voor dat jaar overeengekomen algemene cao-verhoging.

- Met de implementatie van het nieuwe beloningsbeleid worden de start- en de groeischalen afgeschaft.



IKEA FUNCTIESCHALEN EN MAANDSALARISSEN PER 01.11.2022 IN EURO'S
Zone berekening op basis van 40uur en salary max op 100%

salaris vanaf 21 jaar op 1.11.22

Schaal-CATS	IPE-Level	Aspirant/schaal minimum			Eerste zone Max		Tweede zone max		Derde zone max		
		uurloon	36uur	40 uur	max eerste zone mthly 40hrs	max eerste zone hrly	Max tweede zone mthly 40hrs	Max derde zone hrly	uurloon	36 uur	40 uur
3	42	12,60	1965,60	2183,96	2205,45	12,72	2334,41	13,47	13,84	2159,04	2398,89
5	43	12,60	1965,60	2183,96	2219,49	12,81	2432,69	14,04	14,65	2285,40	2539,28
6	44	12,87	2007,72	2230,76	2283,10	13,17	2597,18	14,98	15,89	2478,84	2754,21
7	45	13,60	2121,60	2357,29	2423,85	13,98	2823,20	16,29	17,44	2720,64	3022,88
8	46-47	14,62	2280,72	2534,08	2614,16	15,08	3094,63	17,85	19,24	3001,44	3334,87
9	48	15,75	2457,00	2729,95	2825,97	16,30	3402,12	19,63	21,29	3321,24	3690,20
10	49-50	17,38	2711,28	3012,48	3135,54	18,09	3873,93	22,35	24,48	3818,88	4243,12
11	51	19,49	3040,44	3378,20	3537,15	20,41	4490,81	25,91	28,66	4470,96	4967,64
12	52	22,07	3442,92	3825,39	4013,80	23,16	5144,26	29,68	32,94	5138,64	5709,49
13	53-54	24,04	3750,24	4166,85	4381,61	25,28	5670,14	32,71	36,43	5683,08	6314,41
14	55-56	27,36	4268,16	4742,31	4986,70	28,77	6453,08	37,23	41,46	6467,76	7186,26

IKEA FUNCTIESCHALEN EN MAANDSALARISSEN PER 01.7.2023 IN EURO'S
Zone berekening op basis van 40uur en salary max op 100%

salaris vanaf 18 jaar op 1.7.23

Schaal-CATS	IPE-Level	Aspirant/schaal minimum			Eerste zone Max		Tweede zone max		Derde zone max		
		uurloon	36uur	40 uur	max eerste zone mthly 40hrs	max eerste zone hrly	Max tweede zone mthly 40hrs	Max derde zone hrly	uurloon	36 uur	40 uur
3	42	12,88	2009,28	2232,49	2254,68	13,01	2387,79	13,78	14,16	2208,96	2454,35
5	43	13,23	2063,88	2293,16	2330,42	13,45	2554,02	14,74	15,38	2399,28	2665,82
6	44	13,45	2098,20	2331,29	2385,89	13,77	2713,48	15,66	16,60	2589,60	2877,28
7	45	14,22	2218,32	2464,75	2534,26	14,62	2951,29	17,03	18,23	2843,88	3159,81
8	46-47	15,28	2383,68	2648,48	2732,03	15,76	3233,30	18,65	20,10	3135,60	3483,93
9	48	16,46	2567,76	2853,01	2953,37	17,04	3555,52	20,51	22,25	3471,00	3856,59
10	49-50	18,16	2832,96	3147,67	3276,28	18,90	4047,95	23,35	25,58	3990,48	4433,78
11	51	20,27	3162,12	3513,40	3678,58	21,22	4669,68	26,94	29,80	4648,80	5165,23
12	52	22,95	3580,20	3977,92	4173,79	24,08	5348,96	30,86	34,25	5343,00	5936,55
13	53-54	25,01	3901,56	4334,98	4558,23	26,30	5897,73	34,03	37,89	5910,84	6567,47
14	55-56	28,46	4439,76	4932,97	5187,07	29,93	6711,68	38,72	43,12	6726,72	7473,99

- Waarnemingstoelage (artikel 5.12) wordt aangepast, zodat medewerkers altijd een toeslag ontvangen bij waarneming voor werkzaamheden in een hogere salaris schaal. De berekening voor een functiewaarnemingstoelage wordt gebaseerd op het verschil tussen het minimum-uurloon van de bij de huidige functie behorende salarisschaal en het minimum van de bij de te vervangen functie behorende salarisschaal.
- **Volgordelijkheid in de verhogingen** In het nieuwe beleid zal de schaalindexatie, cao-verhoging en individuele verhoging op dezelfde dag door worden gevoerd. Allereerst wordt de schaalindexatie doorgevoerd, direct gevolgd door de cao-verhoging. Gelijk daarna volgt de individuele verhoging.
- **Per 1 juni 2023** gaan we werken met het nieuwe beloningsbeleid. In dit beloningsbeleid worden medewerkers beloond naar ervaring in een functie. Als onderdeel van het nieuwe beloningsbeleid wordt het maximum van alle schalen op 100% vastgesteld.
- Medewerkers die te laag in de nieuwe schaal zijn ingedeeld, gegeven de ervaring die zij hebben in de functie, worden opgetrokken naar de juiste positie in de schaal. Voor het plaatsen op de juiste positie wordt eenmalig gebruik gemaakt van de onderstaande tabel.

- De functie jaren van medewerkers in dezelfde functie die voorheen in een jeugdschaal zijn gestart, worden meegenomen als gewerkte jaren in de functie.

Schaal-CATS	IPÉ-Level	Doorloop jaren
2	41	6
3	42	7
5	43	8
6	44	10
7	45	10
8	46-47	11
9	48	12
10	49-50	12
11	51	13
12	52	13
13	53-54	13
14	55-56	14

- **Per 1 november 2022** is er geen doorgroei boven 100% van het schaalmaximum mogelijk. Per die datum wordt het nieuwe loongebouw geïmplementeerd met schalen met een hogere minimum en maximum uurloon (zie punt 2).
- Voor huidige medewerkers die in het nieuwe loongebouw boven het nieuwe schaalmaximum zitten, zijn maatwerk afspraken gemaakt met betrekking tot de cao-verhoging en de eerste stap hierin is om huidige medewerkers in lijn met de ervaringsjaren in de functies op de juiste salarispositie in de schaal te zetten.
- Bij de eventuele aanpassing van de salarispositie wordt gekeken naar het aantal jaren in de huidige functie.
- Overgang naar het nieuwe loongebouw waarin het maximum op 100% wordt gesteld. Als onderdeel van deze maatwerkafspraken gaan we werken met een persoonlijke toeslag.

Door het toepassen van deze systematiek zorgen we ervoor dat ook medewerkers die boven het schaalmaximum worden (of al waren) ingedeeld een salarisverbetering hebben binnen de afspraken van deze cao. Hieronder een weergave van de wijze waarop de persoonlijke toeslag worden vastgesteld. De huidige salarisschaal en het huidige uurloon worden hierbij als uitgangspunt genomen. Het huidige 100% maximum van de schaal en het schaalmaximum in het nieuwe loongebouw op 100% vormen daarnaast de context voor de berekening.

Stap 1: Overgang naar huidig schaal max op 100%

- Vaststellen van het salaris op 100% huidige schaal
- Het huidige salaris min het huidige schaal maximum is Persoonlijke Toeslag 1 (verder PT1)
- De nieuwe relatieve salarispositie (RSP) is hiermee 100%

Stap 2: Cao-verhoging toepassen

- De basis voor de cao-verhoging is het 100% RSP niveau van het huidig salaris, dus zonder PT1
- Hierop wordt het verhogingspercentage behorend bij de betreffende schaal toegepast
- Het nieuwe salaris is het nu verhoogde 100% RSP-niveau salaris

Stap 3: Introductie nieuw loongebouw

- Dit nieuwe salaris wordt gepositioneerd in het nieuwe loongebouw.



- Op basis hiervan stellen we de nieuwe RSP vast.

Stap 4: Overgang naar schaal max 100% in het nieuwe loongebouw

- Het nieuwe salaris min het nieuwe schaalmaximum is Persoonlijke Toeslag 2 (verder:PT2)
- De nieuwe RSP is zonder de PT2 opnieuw 100%.
- De uiteindelijke persoonlijke toeslag is de optelling van PT1 en PT2.

Deze berekende persoonlijke toeslag (PT) telt mee voor de toekenning van inconveniënte uren toeslag, pensioenopbouw, vakantiegeld en 13^e maand. De uitwerking van de inconveniënte uren toeslag over de PT wordt nog nader onderzocht. Daarmee is het persoonlijke maandinkomen minimaal gelijk aan het oorspronkelijke salaris. De PT is een vast bedrag dat niet wordt verhoogd of verminderd met toekomstige cao-verhogingen maar is wel een onderdeel van het uurloon.



Toeslagen voor werken op onregelmatige tijden

Sociale partners vinden het belangrijk dat iedere medewerker kan rekenen op een goed salaris. Dit zorgt voor inkomensstabiliteit en inkomenszekerheid. Ook moeten medewerkers tijdens ziekte, vakantie en verlof zoveel mogelijk een stabiel loon hebben. Sociale partners hebben er daarom voor gekozen om een stevige verbetering in het vaste salaris te combineren met een vermindering van het inkomensdeel dat het werken met toeslagen met zich meebrengt. Deze verbetering van het vaste salaris werkt ook door in de 13^e maand, vakantietoelage en het pensioen van iedereen.

- Per 1 maart 2023 zal de volgende tabel gelden voor de onregelmatigheidstoelagen:

	00.00 - 5.00	05.00 - 07.00	07.00 - 09.00	09.00 - 19.00	19.00 - 21.00	21.00 - 24.00
MAANDAG						
T/M	100%	50%	0%	0%	0%	50%
VRIJDAG						
ZATERDAG	100%	50%	0%	0%	0%	100%
ZONDAG	100%	100%	100%	50%	100%	100%
FEESTDAGEN	100%	100%	100%	100%	100%	100%

- De onregelmatigheidstoelagen voor de doordeweekse avonden van 19.00 - 21.00 worden aangepast van 50% naar 0%. De toeslag vanaf 21.00 blijft 50%
- De onregelmatigheidstoelage voor de zaterdag tussen 14.00 - 21.00 gaat van 25% naar 0%.
- De onregelmatigheidstoelage voor de zondag tussen 07.00 - 19.00 gaat van 100% naar 50%.
- Voor medewerkers die in dienst zijn voor 1 maart 2023 geldt een compensatieregeling van maximaal 4 jaar waarbij een compensatietoelage wordt toegekend.
- Van 1 maart 2023 tot en met 31 augustus 2026 ontvangen een bedrag van 100% van de compensatietoelage. Van 1 september 2026 tot 1 maart 2027 ontvangen medewerkers een bedrag van 50% van de compensatietoelage. De lengte van de duur van de compensatie wordt toegekend in maanden, waarbij de maximale duur van de overgangsregeling nooit langer duurt dan de duur van het dienstverband en het werken in toeslagen vóór 1 maart 2023.
- Tijdens deze overgangsperiode, maar in ieder geval na 3 jaar, gaan teammanagers met medewerkers samen in gesprek over mogelijke (loopbaan) ontwikkeling binnen IKEA.
- Voor de toekenning van de compensatieregeling gelden de volgende randvoorwaarden:
 - Medewerkers die op 1 maart 2023 48 maanden of langer bij IKEA in dienst zijn, krijgen een compensatie voor de duur van 4 jaar ingaande op 1 maart 2023.
 - Medewerkers die op 1 maart 2023 minder dan 48 maanden in dienst zijn bij IKEA, krijgen per gewerkte maand 1 maand compensatie. Boven de 42 maanden tot het maximum van 48 maanden is de compensatie 50% in plaats van 100%.
 - Referentieperiode: voor de berekening van de compensatie wordt gekeken naar het totaal ontvangen bedrag aan toeslag op de toeslaguren in scope

van afbouw in de periode van 1 februari 2022 tot 1 januari 2023. Deze referentieperiode is gekozen omdat dan seizoensinvloeden en lockdown sluitingen zo min mogelijk invloed hebben.

- Bij ziekte langer dan 14 dagen wordt de ziekteperiode niet meegerekend.
- In geval van zwangerschapsverlof en ziekte ten gevolge van zwangerschap wordt deze periode niet meegerekend.
- Op basis van de uren in deze periode wordt eenmalig een gemiddelde toeslag/compensatie vastgesteld van het verschil tussen de huidige ORT-toeslagtabel en de ORT toeslagtabel die geldt vanaf 1 maart 2023.
- Deze toeslag wordt in maandelijkse delen uitbetaald gedurende de van toepassing zijnde compensatieperiode.
- De berekeningsgrondslag voor de tegemoetkoming en daarmee de hoogte van de compensatie blijft gedurende de compensatieperiode van 3,5 jaar ongewijzigd. Het compensatie bedrag is een nominaal bedrag en wordt niet geïndexeerd en telt niet mee voor pensioen, 13^e maand en andere emolumenten. Het laatste half jaar wordt de compensatie verlaagd naar 50% van het oorspronkelijke bedrag.
- Als de medewerker gedurende de compensatieperiode overstapt naar een functie zonder ORT dan vervalt de compensatie drie maanden na de start in de nieuwe functie.
- Als de medewerker gedurende de compensatieperiode bij IKEA uit dienst gaat stopt de compensatie met ingang van de datum uitdiensttreding, eventuele resterende maanden van de compensatieperiode worden niet uitbetaald.

3. Nachtwerken in een 5-ploegendienst

Voor units waar het noodzakelijk is om structureel in de nacht te werken zijn er cao-afspraken gemaakt om dit met een 5-ploegendienst mogelijk te maken. Om de 5-ploegendienst te realiseren worden nieuwe vacatures uitgezet. Zowel intern als extern kan worden gesolliciteerd op deze vacatures.

Deze nieuwe manier van werken wordt in een arbeidsovereenkomst vastgelegd. Dit betekent dat de huidige medewerkers die dat niet willen, hiertoe niet verplicht kunnen worden.

De maximale duur om in een 5-ploegendienst te werken is 5 jaar. Na 5 jaar of het bereiken van de 45 jarige leeftijd gaat IKEA met de medewerker in gesprek. Alleen op vrijwillige basis kan de medewerker een nieuw contract aangaan voor de 5 ploegendienst.

A. Nachtdiensten; werktijden, pauze en herstel (in een ploegendienst en incidenteel nachtwerk)

Werktijden

- Een nachtdienst (inclusief de pauzes) duurt minimaal 7 uur en maximaal 9 uur (bijvoorbeeld van 23:30 – 07:00 uur/ 22:00 - 06:00 uur) en start of stopt niet tussen 01:00 en 05:00 uur.
- In de ploegendienst worden maximaal 14 nachten per 10 weken gewerkt.
- Bij incidenteel nachtwerk worden maximaal 16 nachten per 10 weken gewerkt.



Pauze

- Tijdens de nachtdienst heeft de medewerker recht op 1 uur pauze. Het tijdstip waarop deze pauzes worden genoten, wordt door de leidinggevenden in overleg met de medewerker vastgesteld.
- De pauze tijdens de nachtdienst wordt doorbetaald.
- Tussen 2 nachtdiensten zit minimaal 14 uur hersteltijd.
- Na de laatste nachtdienst bij incidenteel nachtwerk heeft de medewerker recht op minimaal 48 uur hersteltijd.
- In ploegendienst na de nachtdiensten heeft de medewerker 3 roostervrije dagen. *Na een reeks van 3 nachten, maximaal 4 nachten. Dit volgt automatisch in de roostermodellen 3-4-3 en 2-2-2.*

B. Werken in een 5-ploegendienst

Het werken in een 5-ploegendienst wordt contractueel vastgelegd tussen de IKEA en medewerker.

Arbeidstijden en roostering

- Medewerkers die, werken in een 5-ploegendienst werken volgens een vast roosterpatroon van wisselende diensten. Het roosterpatroon is een voorwaarts roterend rooster (van dag, naar avond, naar nacht). In 5-ploegendienst wordt gewerkt volgens een zogenaamd 3-4-3 of een 2-2-2 roosterpatroon. Er wordt daarbij minimaal 2 tot maximaal 4 nachtdiensten achter elkaar gewerkt.
- Indien extra inzet nodig is, kan een medewerker die niet in een 5-ploegendienst werkt worden gevraagd om op incidentele- en vrijwillig basis in de nacht te werken.
- Bij het werken in de 5-ploegendienst vervallen de bepalingen in Art 12G; blokdagen zijn niet mogelijk, Art 14 koopavonden, Art 15 Zaterdag, Art 16 Zondag en feestdagen, Art 17 & Art 18 indeling contracturen.
- Feestdagen: wanneer IKEA gesloten is en er geen werkzaamheden verricht worden, worden de diensten die in het roosterpatroon vallen volledig gecompenseerd. Bij feestdagen wanneer IKEA wel open is en er wel werkzaamheden zijn en jouw dienst op een feestdag valt wordt je verwacht te werken zonder extra compensatie in tijd of in toeslagen. Dit is in de ploegentoeslag opgenomen.

Arbeidsduur en ploegentoeslag

- Een fulltime contract voor het werken in de 5-ploegendienst is 36 uur, waarvan per week gemiddeld 33,6 uur arbeidstijd en 2,4 uur compensatietijd.
- Medewerkers in de 5-ploegendienst ontvangen over de periode waarin zij deze dienst vervullen een vaste ploegentoeslag op hun salaris.
- De ploegentoeslag wordt betaald over het fulltime salaris van 36 uur. Dit betekent voor een 5-ploegendienst waarin 33,6 uur wordt gewerkt, met een toeslag van 33% over het fulltime salaris wordt betaald.
- De ploegentoeslag is een vast loonbestandsdeel. Dit houdt in dat deze wordt meegeteld als grondslag voor de pensioenopbouw, wordt doorbetaald bij ziekte en verlof en dat over de ploegentoeslag eveneens 8% vakantietoeslag wordt betaald.
- Met de toepassing van de ploegentoeslag vervallen de overige in de cao genoemde toeslagen zoals de inconveniënten uren toeslag (Art. 21B), uitbetaling feestdagen (Art. 21D) en toeslag tijdens de feestdagen.
- Bij de ploegendienst wordt overwerk niet toegestaan.



C. Incidenteel nachtwerk

Incidenteel nachtwerk is mogelijk onder de volgende voorwaarden:

- De LMZ wordt vooraf geïnformeerd over het nachtwerken.
- Alle randvoorwaarden voor wat betreft veiligheid, beveiliging, eten, drinken, etc. moeten goed geregeld zijn en hier moet de LMZ op toezien.
- Medewerkers worden actief geïnformeerd over de gezondheidsrisico's.
- Het maximaal aantal opeenvolgende nachtdiensten is 4 bij incidenteel nachtwerk.
- Bij incidenteel nachtwerk worden maximaal 16 nachten per 10 weken gewerkt.
- Een medewerker kan alleen op vrijwillige basis worden ingeroosterd voor nachtwerken.
- Bij incidenteel nachtwerk wordt de toeslag berekend op basis van de Tabel inconveniënte uren toeslag voor medewerkers (Art. 21B).

D. Gezondheid

- Medewerkers worden jaarlijks geïnformeerd over de gezondheidsrisico's van werken in de nacht.
- Medewerkers van 45 jaar of ouder, die structureel in de nacht werken, hebben de mogelijkheid om de 5-ploegendienst te verlaten en behouden het recht op de contractueel vastgelegde contracturen. Voor medewerkers die stoppen met 5-ploegendienst dan vervalt de compensatie van 2,4 uur en de vaste ploegen toeslag volgens onderstaande afbouw regeling.
- Afbouwregeling:
 - Per door de medewerker in de ploegendienst gewerkt jaar zal 1 maand toeslag worden doorbetaald met een maximum van 5 maanden.
- Bij uitval door gezondheidsredenen biedt IKEA passende arbeid aan buiten de nachtelijke uren.
- Re-integratie na ziekte vindt plaats buiten de nachtdienst. Pas bij volledig herstel kan een medewerker weer structureel worden ingezet in de ploegendienst.
- Zwangere medewerkers zijn uitgezonderd van werken in de nacht.

4. Reiskosten

- Artikel 29 B vervalt.
- Artikel 29 C wordt aangepast. Alle medewerkers krijgen een reiskostenvergoeding van €0,19 per daadwerkelijke gereisde kilometer met een maximum van €200,- per maand. Contractgrootte en aantal reisdagen per week hebben geen effect op deze regel. Er is geen pro rata regeling meer van toepassing.

5. Keuzemogelijkheden in de arbeidsvoorwaarden

a. Verlofsparen

Op dit moment is het mogelijk om gebruik te maken van een verlofspaarregeling voor de duur van 3 jaar. Deze periode wordt verlengd naar 5 jaar.

b. Leasefiets

- De leasefiets wordt aangeboden aan medewerkers die in een **straal van 5 tot 20 kilometer** van IKEA wonen.



- Medewerkers die verder wonen dan gestelde kilometers in bovenstaande bullit kunnen een verzoek indienen om gebruik te maken van de regeling.
- Medewerkers ontvangen **geen reiskosten** als zij gebruik maken van de leasefiets via IKEA
- De leasefiets kent meerdere componenten:
 - Netto Leasekosten (standaard max € 75,-) per maand
 - Bruto Bijtelling van 7%
- IKEA betaalt maximaal 75% van de leasekosten. De medewerker betaalt de resterende 25% zelf. Kiest de medewerker voor een fiets met hogere leasekosten, dan is de meerprijs 100% ten laste voor de medewerker.
- Deelname aan de regeling betekent dat er een fiscale bijtelling wordt toegepast. Dit is 7% van de nieuwwaarde van de fiets, waarover de medewerker inkomstenbelasting moet betalen. De bijtelling wordt op het salaris ingehouden en kan fiscaal vriendelijk met de leasekosten verrekend worden.
- Medewerkers gaan met de leasefiets een langdurige verplichting aan (5 jaar). Als de medewerker op eigen initiatief eerder uit dienst gaat dan het contract is afgelopen, dan kan medewerker de fiets (leasecontract) overnemen of komen de resterende kosten ten laste van de medewerker.
- IKEA biedt medewerkers als alternatief voor de fiets (i.v.m. bijvoorbeeld slecht weer) **maximaal 15 keer een tegemoetkoming voor de kosten van woon-werkverkeer per jaar**. Deze kosten mogen gedeclareerd worden.

c. Bedrijfsfitness

- We maken het mogelijk om vanaf 2023 via IKEA **bedrijfsfitness** kosten fiscaal vriendelijk uit te ruilen. Dit is mogelijk voor alle medewerkers, ongeacht contractvorm of arbeidsduur. Hiermee willen we sporten, en daarmee de vitaliteit, stimuleren.
- Medewerkers komen in aanmerking voor € 150,- uitruil voor een heel jaar. Daarvoor moeten de op naam gestelde facturen van 12 maanden of van hun jaarabonnement indienen bij SSC/My rewards portal. Hierna wordt dit verrekend met het salaris over december. Als de medewerker minder dan 12 maanden een abonnement heeft gehad, dan geldt de € 150,- naar rato.
- Medewerkers komen alleen in aanmerking als ze in dienst zijn op 31 december van het jaar waarin de bruto/netto uitruil plaatsvindt.

d. Extra verlof kopen

- Medewerkers kunnen eenmaal per jaar **2x de wekelijkse arbeidsduur aan verlof kopen**.
- Aangekocht verlof kent een geldigheid van 1,5-2 jaar afhankelijk van het moment van aanschaffen van de uren. Indien de uren niet zijn opgenomen dan zullen ze worden uitbetaald aan het einde van de periode.
- De aankoop van verlof kan ook verrekend worden met de vakantietoeslag of 13^e maand.
- Het aangekochte verlof wordt bijgeschreven bij het verlofsaldo van Bovenwettelijk Verlof 4Y.
- Een aangekocht uur is berekend inclusief 13e maand en vakantietoeslag. Voorbeeld een extra uur verlof kost bij een uurloon van €15,- dus € 17,45 (€ 15 * 116,33%).



- Aandacht voor standaard check in relatie tot huidige verlof saldo en planning blijft. Daarom moet de manager de aanvraag goedkeuren.
- De bedrijfscontinuïteit blijft hierbij leidend.

6. Duurzame inzetbaarheid

a. RVU regeling

Werken kan bij IKEA fysiek of mentaal belastend zijn. Daarom wordt het bij IKEA mogelijk om een aantal jaar voor de pensioengerechtigde leeftijd te stoppen met werken. Dit is fiscaal mogelijk in een zogenaamde Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

De onderstaande randvoorwaarden zijn hierop van toepassing:

- Medewerker is 5 jaar of langer in dienst bij IKEA B.V.
- De contractomvang is de afgelopen 5 jaar tenminste gemiddeld 24 uur per week.
- De uitkering heeft maximaal een hoogte van het salaris inclusief eventuele persoonlijke toeslagen.
- De uitkering heeft maximaal een hoogte van het wettelijk RVU- maximum
- De uitkering wordt door IKEA in één keer voldaan.
- De uitkering wordt naar rato van de gemiddelde contractomvang van de voorgaande 60 maanden vastgesteld.
- Medewerkers met een leeftijd van minder dan 36 maanden voor de AOW-leeftijd komen in aanmerking voor de regeling.
- De regeling wordt uiterlijk 6 maanden voor de ingangsdatum aangevraagd.
- Tot zes maanden voorafgaand aan 31 december 2025 is het mogelijk om de RVU aan te vragen.
- Gedurende de periode tot de AOW leeftijd blijft de regeling Personeelskorting van toepassing.

7. Planning en beschikbaarheid

Planning

- Afgelopen jaar hebben op diverse afdelingen pilots gelopen wat betreft zelfroostering. Deze pilots laten zien dat het mogelijk is om medewerkers invloed te geven op hun rooster. Partijen willen zelfroosteren in de toekomst breder aanbieden. Deze manier van werken zal doorgaan op deze afdelingen die deel hebben genomen aan de pilot.
- In de winkels Hengelo en Utrecht zal een nieuwe pilot worden gehouden wat betreft voorkeuren, referentie en garantie dagen.

Aanvragen verlof 1 of 2 dagen.

Het moment van aanvragen van 1 of 2 dagen verlof wordt aangepast van minimaal 8 tot 16 weken naar minimaal 5 weken tot 16 weken.

Daarmee is het mogelijk om korter van tevoren een verlofaanvraag in te dienen.



8. Nominale bedragen toeslagen

De nominale bedragen van de cao artikelen 21, 23, 29, 28B, 30 en 31 worden per 1 december 2022 verhoogd met 6,5%. De maaltijdvergoeding gaat naar €2,75 euro en de thuiswerkvergoeding gaat naar €2,13 per 1 januari 2023.

De consignatievergoeding in art 22 zal worden verhoogd met 10% naar € 27,61 bruto per dag.

9. Overige

Protocolafspraken in CAO

Vernieuwing CAO

Partijen hebben afgesproken gedurende de looptijd van de IKEA cao te werken aan het vernieuwen van het CAO boekje waarbij de tekst zal worden aanpast naar taalniveau B1 en wordt gekeken naar de vormgeving. Dit zal gedaan worden op het moment dat het nieuwe CAO boekje klaar is en deze zal als basis worden gebruikt en is het juridisch geldige document.

Beloningsbeleid

Partijen spreken af gedurende de komende jaren kritisch te kijken naar de manier waarop medewerkers in het nieuwe beloningsbeleid door de schaal heen groeien. Sociale partners delen de visie dat medewerkers binnen afzienbare tijd door een schaal heen moeten kunnen groeien. Ook willen sociale partners transparant zijn in wat dit betekent en wat hiervoor nodig is. Gedurende de komende jaren wordt gekeken of het mogelijk is om te werken met een vooraf vastgesteld aantal jaar dat nodig is om van het minimum van de schaal naar het maximum van de schaal te groeien of dat we op een andere wijze dezelfde transparantie kunnen realiseren voor medewerkers.

Functiebeschrijving en -waardering

Partijen spreken af dat de functie en taken van frontliner en de taken van de warenlegger opnieuw worden beschreven en gewogen volgens de bij IKEA geldende functiewaarderingssystematiek.

Consignatiediensten

Partijen spreken af dat er een oplossing komt voor medewerkers die als gevolg van een nachtelijke oproep tijdens de consignatiedienst niet tijdig op hun werk kunnen verschijnen. Op dit moment worden deze uren geregistreerd als min-flexuren. Partijen vinden dit ongewenst.

Gezondheidsparagraaf

Artikel 50 zal worden herschreven.

Tekstuele wijzigingen

Ten behoeve van wettelijke aanpassingen en verduidelijking van de IKEA cao, wordt een aantal cao-teksten aangepast. Hiertoe zal tussen partijen redactioneel overleg plaatsvinden.



Aldus overeengekomen op 2 november 2022 te Vianen

IKEA B.V.

INTER IKEA Systems B.V.

Paul de Jong
Country Retail Manager & CSO

Konrad Grüss
CEO

Sandra Schouten
CFO

Alexandros Kasimatis
CFO

**Werknemersvereniging
IKEA Medewerkers**

FNV

Dick Wolbers
Voorzitter

Daniëlle Wiek
Bestuurder

FNV

Sietske Smit
Bestuurder