

C



A

O



IKEA CAO

Collectieve arbeidsovereenkomst
1 januari 2026 t/m 31 december 2026



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) van IKEA
is gesloten tussen de volgende partijen:

IKEA Nederland B.V. te Haarlem en Inter IKEA Systems B.V. te Delft

en

de volgende vakbonden als vertegenwoordiger van de medewerkers:
Werknemersvereniging IKEA Medewerkers (W.I.M.) te Amersfoort

en

FNV te Utrecht

Geldigheidsduur:

1 januari 2026 t/m 31 december 2026

Copyright

© Partijen bij de cao voor IKEA Nederland B.V. en Inter IKEA Systems B.V.

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk, fotokopie, micro-film of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder voor- afgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao.



Inhoudsopgave

1. DEZE CAO	7
1.1 Afspraken cao-partijen	9
1.2 Wat kun je van IKEA verwachten?	9
1.3 Mijn rechten en plichten	10
2. IN DIENST BIJ IKEA	12
2.1 Arbeidsovereenkomst	12
2.2 Doorwerken na AOW	13
2.3 Eindafrekening	13
3. FUNCTIE EN BELONING	14
3.1 Salarisvaststelling	14
3.2 Compensatie voor flexibele uren (flexuren)	16
3.3 Salaris bij leer-/arbeidsovereenkomst	17
3.4 Stagevergoeding	17
3.5 Ontwikkelen en beoordelen	18
3.6 Salarisverhoging	20
3.7 13e maand	22
3.8 Keuzemogelijkheden in arbeidsvoorwaarden	23
3.9 Personeelskorting	25
3.10 Jubileumregeling	26
3.11 Uitkering bij huwelijk	26
4. TIJD	27
4.1 Arbeidsduur	27
4.2 Werkschema	27
4.3 Afspraken 5-ploegendienst	35
4.4 Afspraken incidenteel nachtwerk	36
4.5 Vakantie en verlof	37
4.6 Welke feestdagen kent IKEA?	39
4.7 Verlof	40
5. TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN	45
5.1 Tijdelijke waarneming (Functiewaarnemingstoeslag)	45
5.2 Vakantietoeslag	45
5.3 Ploegentoeslag	46
5.4 Inconveniënte urentoeslag	46
5.5 Compensatieregeling toeslagen in dienst voor 1 maart 2023	47
5.6 Uitbetaling feestdagen	47
5.7 Maaltijdverstrekking	47
5.8 Consignatieregeling	47
5.9 Reistijdvergoeding zakelijke reis	51
5.10 Vergoeding woon-werkverkeer	52
5.11 Reiskosten stagiaire	53

5.12 Vergoedingen incidentele zakelijke reizen binnen- en buitenland	53
5.13 Vergoeding bij overplaatsing	55
5.14 Vergoeding teamoverleg	55
5.15 Vergoeding telefoonkosten	55
5.16 Algemene onkostenvergoeding	57
6. PENSIOEN	58
6.1 Pensioenregeling	58
6.2 Hoofdkenmerken van de pensioenregeling	59
6.3 Premie en bijstorting	61
6.4 Voorwaardelijke indexatie (toeslag)	61
6.5 Vermindering of beëindiging werkgeversbijdrage	61
7. GEZONDHEID	62
7.1 Gezondheidsbeleid	62
7.2 Ouderenbeleid	62
7.3 Gezondheid en werken in de nacht	65
7.4 Verzuim	65
7.5 Betaling bij arbeidsongeschiktheid	66
7.6 Persoonsgebonden budget tweede ziektejaar	67
7.7 Duurzaam en volledig arbeidsongeschikt	67
7.8 Na het tweede ziektejaar	67
8. ONTWIKKELING	70
8.1 Inzetbaarheid	70
8.2 Opleidings- en ontwikkelmogelijkheden	72
8.3 Leer-/arbeidsovereenkomst	72
8.4 Persoonlijk Inzetbaarheidsonderzoek	72
8.5 Studiekostenregeling	73
9. VERZEKERINGEN	75
9.1 Collectieve ongevallenverzekering	75
9.2 Collectieve ziektekostenverzekering	76
9.3 Collectieve reisverzekering	76
9.4 Overlijdensuitkering	76
10. VAKBONDEN	77
10.1 Algemeen	77
10.2 Vakbondsfaciliteiten	77
BEGRIPPENLIJST	78
BIJLAGE 1 Salarisschalen	80
BIJLAGE 2 Jeugdschalen	82
BIJLAGE 3 Salarisschaal participatie-medewerker	83
BIJLAGE 4 Compensatieregeling toeslagen in dienst voor 1 maart 2023	84
BIJLAGE 5 Functies consignatietoeslag	86
BIJLAGE 6A Functielijst IKEA Nederland BV	87
BIJLAGE 6B Functielijst Inter IKEA Systems BV	99
BIJLAGE 7 Protocol	103



1 DEZE CAO

Hej! Welkom bij IKEA

Samen met zo'n 6.000 IKEA collega's werk je mee aan het creëren van een beter dagelijks bestaan voor zo veel mogelijk mensen. Dat gaat verder dan woninginrichting.

Werken bij IKEA betekent dat onze activiteiten een positieve impact hebben op de wereld. Zoals op de gemeenschappen waar we onze materialen vandaan halen. Of op de manier waarop onze producten onze klanten helpen een duurzamer leven thuis te creëren.

IKEA zet zich samen in met de vakbonden om een sterk en aantrekkelijk bedrijf te blijven: vernieuwend, economisch gezond, met ruimte voor persoonlijke ontwikkeling en met goede arbeidsverhoudingen. Daarbij erkennen we dat werkdruk een reële uitdaging kan zijn. Daarom geven we hier voortdurend aandacht aan, zodat iedereen zijn werk op een gezonde en duurzame manier kan blijven doen.

"IKEA is niet het werk van een persoon. IKEA is het resultaat van vele mensen die samenwerken en hun ideeën delen in vele jaren van plezier maken en hard werken." (Ingvar Kamprad, oprichter van IKEA)

Samenwerken aan goede afspraken

In het Periodiek Overleg werken we verder aan de afspraken die zijn gemaakt tijdens de onderhandelingen. Ook andere relevante zaken bespreken we in dit overleg. Dat kan betekenen dat we tussentijds over cao- en buiten-cao-onderwerpen spreken en het daarover eens worden met elkaar. De cao is hierbij een belangrijk fundament: deze moet door iedereen worden toegepast, zodat we helderheid, eerlijkheid en eenduidigheid garanderen in onze manier van werken.

Samen voelen we de verantwoordelijkheid en de uitdaging om te zoeken naar slimme en vernieuwende ideeën en oplossingen. Dit in het belang van jou als medewerker, van IKEA, van onze klanten en van de Nederlandse samenleving.

Veranderende wereld

We leven in een wereld die constant verandert en waarin niets echt zeker is. Denk alleen al aan de geopolitieke veranderingen en snelle technologische ontwikkelingen. Dit heeft ook impact op IKEA, en op jou als medewerker. Dit alles vraagt van ons en van jou grote inspanningen en flexibiliteit om IKEA door te laten draaien, zodat we ook op de lange

termijn een gezonde organisatie blijven, die de woonwensen van onze vele klanten kan blijven vervullen. Juist in zo'n veranderende omgeving is het belangrijk dat we oog blijven houden voor de balans tussen flexibiliteit en werkdruk én dat we elkaar blijven ondersteunen. Een sterke relatie tussen IKEA, alle medewerkers en de vakbonden is belangrijker dan ooit.

IKEA-waarden

De IKEA-waarden vormen de basis van hoe we met elkaar omgaan en hoe we beslissingen nemen. Ze bepalen onze cultuur. Dit wordt meestal aangegeven als dingen doen 'op de IKEA-manier'. In onze '[Code of Conduct](#)' staat beschreven hoe we deze waarden toepassen in ons dagelijkse werk. De code geldt voor alle medewerkers.

Waar we naar toe werken

IKEA wil graag duurzame werkrelaties waarin jouw talenten tot hun recht komen. Daarbij volgen we de [IKEA Employment Standards](#) INGKA, en van [Inter IKEA Systems](#) en werken we volgens IWAY.

We bieden zinvol werk, eerlijke voorwaarden en gelijke kansen. Gelijk loon voor gelijk werk is hierbij een belangrijk uitgangspunt. Is een functie structureel? Dan hoort daar een vast contract bij. Is het werk tijdelijk of projectmatig? Dan bieden we een tijdelijk arbeidscontract.

Een cao voor iedereen

Onze cao is er voor alle medewerkers. Inclusiviteit staat voorop: iedereen verdient gelijke kansen, ongeacht persoonlijke kenmerken of achtergrond. In de cao spreken we je aan met 'je' of 'jij', om de tekst toegankelijker en persoonlijker te houden.

1.1 Afspraken cao-partijen

a. Looptijd van de cao

Deze cao loopt van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026 en eindigt dan automatisch, van rechtswege. Daar is geen opzegging voor nodig.

b. Periodiek overleg

Tijdens de looptijd van de cao hebben cao-partijen regelmatig een Periodiek Overleg met elkaar. Het gaat dan over de uitvoering van de cao en de toepassing van de gemaakte afspraken.

c. Naleven van de cao

Tijdens de looptijd van deze cao zullen IKEA en de [vakbonden](#) er alles aan doen om te zorgen voor rust in de organisatie. Zij zorgen ook voor de toepassing van de cao.

d. Tussentijdse wijzigingen

Bij ingrijpende (maatschappelijke of economische) veranderingen binnen of buiten IKEA kunnen IKEA en de [vakbonden](#) wijzigingen in deze cao afspreken. Als één van de partijen wijzigingen in dit kader noodzakelijk vindt, dan gaan cao-partijen hierover binnen één maand met elkaar in gesprek.

1.2 Wat kan je van IKEA verwachten?

a. Dat we ons hard maken voor een inclusieve(re) werkplek

IKEA vindt het belangrijk dat iedereen zich welkom voelt en dat medewerkers in gelijke situaties dezelfde kansen in het werk krijgen.

b. Dat we duidelijk zijn

Je ontvangt van ons een schriftelijke arbeidsovereenkomst als je in dienst treedt. De cao en de bij IKEA geldende huisregels maken deel uit van je arbeidsovereenkomst. Je komt in dienst tegen arbeidsvoorwaarden die tenminste gelijk zijn aan de arbeidsvoorwaarden die gelden volgens de cao.

Ook ontvang je van ons de inloggegevens van [Now P&C](#) (voor IKEA Nederland B.V.) of [P&C Information](#) (voor Inter IKEA Systems B.V.).

Op [Now P&C](#) en [P&C Information](#) kan je deze cao-tekst vinden en een exemplaar van de (landelijke) huisregels.

Het vaststellen, wijzigen of intrekken van de landelijke huisregels overlegt IKEA met de OR.

Het vaststellen, wijzigen of intrekken van lokale huisregels overlegt IKEA met de betreffende [LMZ](#).

Afspraken over je [contracturen](#) en de uitbreiding van je [contracturen](#) staan in het document '[Procesgang roosteren](#)' onder 'echte banen'. Dit document is te vinden op [Now P&C](#) en op [P&C Information](#).

1.3 Mijn rechten en plichten

a. Huisregels

De huisregels die gelden voor de unit waar je werkt, zijn op jou van toepassing.

b. Redelijke opdrachten

Je voldoet aan redelijke opdrachten van je manager. Het kan bijvoorbeeld zijn dat je ander werk dan je gebruikelijke werkzaamheden moet verrichten of dat je op een andere afdeling moet werken. Dit soort opdrachten zijn tijdelijk en je manager overlegt in dat geval eerst met je.

Tijdelijke opdrachten betekenen niet dat je functie, je salaris of je schaal wijzigt.

c. Geheimhouding

Tijdens je werk krijg je natuurlijk veel informatie over IKEA en de vennootschappen die onder het concern vallen. Dat gaat over de manier waarop en hoe we werken, over onze leveranciers en klanten en over onze producten. Voor deze en andere vertrouwelijke zaken geldt een absolute geheimhoudingsplicht. Let op: die blijft ook geldig nadat je bij IKEA uit dienst bent gegaan.

In je arbeidsovereenkomst kunnen ook nog afspraken zijn opgenomen over een geheimhoudingsbeding. Ook kan er een concurrentiebeding in zijn opgenomen.

d. Nevenwerkzaamheden

Het uitgangspunt is dat IKEA nevenwerkzaamheden toestaat ([artikel 7:653 BW](#)). Toestemming weigeren we alleen als er een objectieve rechtvaardigingsgrond is. Dat is bijvoorbeeld het geval als door de combinatie van werkzaamheden:

- de grenzen van de arbeidstijdenwetgeving worden overschreden of
- een onveilige situatie ontstaat, of
- vertrouwelijke informatie beschermd moet worden.

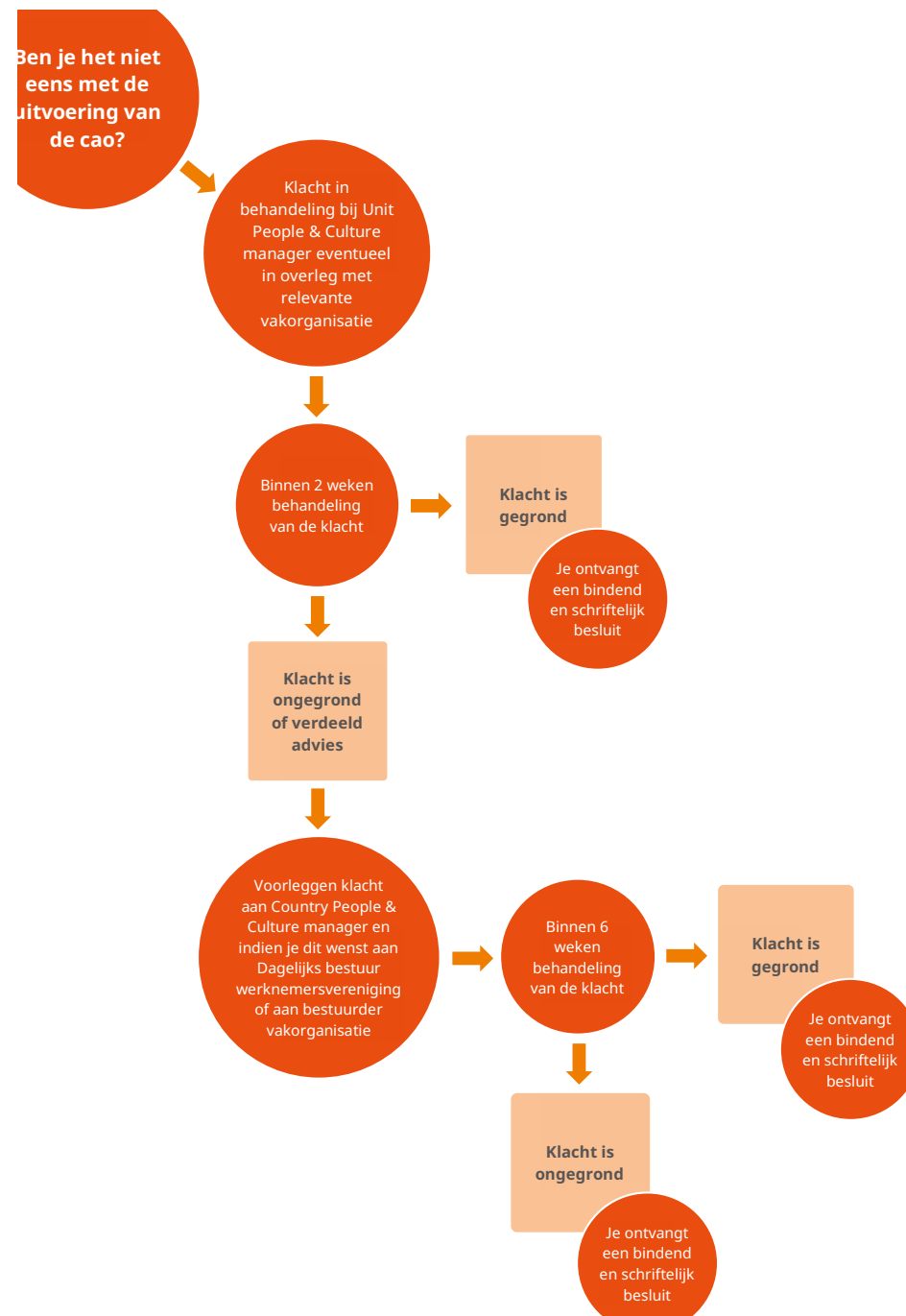
Je mag niet werken voor jezelf (in eigen bedrijf of als zzp'er) of voor een andere werkgever als je dat niet schriftelijk hebt gemeld aan IKEA.

e. Klachtenregeling

Ben je het niet eens met de uitvoering van de cao?

Dan kun je schriftelijk een klacht indienen bij de Unit People & Culture manager.

Als je lid bent van een vakbond geef je een kopie van de klacht aan de betreffende werknemersvertegenwoordiger. Zie de pagina hiernaast voor de situaties die kunnen ontstaan:



2 IN DIENST BIJ IKEA

2.1 Arbeidsovereenkomst

a. De individuele arbeidsovereenkomst

Als je bij IKEA in dienst komt, sluiten we een schriftelijke arbeidsovereenkomst met je. In je arbeidsovereenkomst staat aangegeven of deze geldt voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd. Ook staat in ieder geval de volgende informatie in je arbeidsovereenkomst:

1. je functie en salarisschaal;
2. je [maandsalaris](#) of [uurloon](#);
3. je [contracturen](#) per week;
4. je reiskostenvergoeding;
5. je standplaats.

De cao maakt onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst.

Werk je op een Mobility Assignment?

Dan heb je een arbeidsovereenkomst met IKEA. Deze cao is op jou van toepassing, voor zover er geen andere afspraken zijn gemaakt in de arbeidsovereenkomst.

Ben je een [stagiair\(e\)](#)?

Dan heb je een stage-overeenkomst en geen arbeidsovereenkomst.

Deze cao is niet op jou van toepassing als je:
een manager of specialist bent die internationaal werkt;
in dienst bent van Inter IKEA Systems B.V., maar niet werkt in het woonwarenhuis;
een uitzendkracht bent die valt onder de cao voor Uitzendkrachten

b. De proeftijd

Als we een arbeidsovereenkomst van meer dan zes maanden afsluiten, hoort daar een proeftijd van twee maanden bij voor jou én voor IKEA. In de arbeidsovereenkomst kan eventueel ook een kortere proeftijd worden afgesproken. Tijdens de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst onmiddellijk beëindigd worden door jou of IKEA. Er is geen opzegtermijn.

Sluiten we een arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter? Dan is er geen proeftijd.

c. Wijzigen van de arbeidsovereenkomst

Als je het samen met je manager eens bent geworden over wijzigingen in je arbeidsovereenkomst, krijg je hier een schriftelijke bevestiging van.

d. Einde van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt automatisch op het in de

arbeidsovereenkomst aangegeven moment. Bij een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of langer is IKEA verplicht jou uiterlijk een maand voor het einde te informeren of de arbeidsovereenkomst wel of niet wordt voortgezet en zo ja, onder welke voorwaarden.

2. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt automatisch op de dag die direct voorafgaat aan de dag dat je de AOW-leeftijd bereikt.
3. Jij kunt de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd opzeggen. Hierbij geldt een opzegtermijn van één maand. Schriftelijk kan een langere opzegtermijn worden afgesproken. IKEA kan de arbeidsovereenkomst met jou alleen opzeggen onder bepaalde voorwaarden. Hierbij houdt IKEA zich aan de wettelijke opzegtermijnen ([artikel 7:672 lid 2 BW](#)).

De opzegtermijn is een volle kalendermaand. Een opzegging door jou of IKEA moet altijd vóór het einde van de maand gebeuren.

Voorbeeld: als je voor 31 mei opzegt – bijvoorbeeld op 13 mei - met een opzegtermijn van 1 maand, wordt de arbeidsovereenkomst aan het einde van de maand juni beëindigd. 30 juni is dan de laatste dag van je arbeidsovereenkomst.

4. Naast de mogelijkheid voor IKEA de arbeidsovereenkomst op te zeggen ([lid 3](#)) zijn er soms ook wettelijke redenen waarom jouw arbeidsovereenkomst kan eindigen. Het gaat dan om ontslag op staande voet. Dit is geregeld in het Burgerlijk Wetboek ([artikel 7:669 lid 3 BW](#) en [artikel 7:677 BW](#)).

2.2 Doorwerken na AOW

Je kan ervoor kiezen door te werken na je AOW-gerechtigde leeftijd tot de eerste dag van de maand waarop je de pensioenrichtleeftijd bereikt. Het gaat dan om de pensioenrichtleeftijd volgens de bij IKEA geldende pensioenregeling.

Je moet hiervoor een schriftelijk verzoek indienen bij je P&C manager, vóór de dag dat je de AOW-leeftijd bereikt. IKEA mag dit verzoek alleen afwijzen als er objectieve redenen voor zijn.

Werk je door na je AOW-gerechtigde leeftijd? Dan eindigt de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd automatisch op de eerste dag van de maand waarin je de voor jou geldende pensioenrichtleeftijd bereikt.

2.3 Eindafrekening

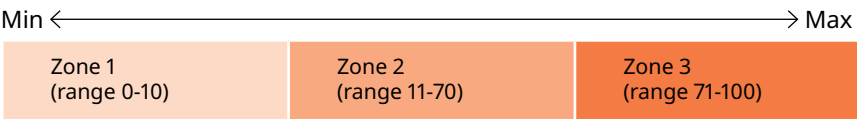
Als je arbeidsovereenkomst eindigt, ontvang je een eindafrekening. Dit gebeurt op het moment dat je alle eigendommen van IKEA hebt ingeleverd.

3 FUNCTIE EN BELONING

3.1 Salarisvaststelling

a. Functie-indeling en salarisschalen

- 1. IKEA deelt je in een functiegroep in. Dit gebeurt met behulp van een algemeen erkend systeem van functiewaardering. Een overzicht van de verschillende competentieprofielen kun je opvragen bij je manager, bij de afdeling People & Culture en via [Now P&C](#) of [P&C Information](#). Het niveau van je functie bepaalt welke salarisschaal op jou van toepassing is. Elke functiegroep heeft een bijbehorende salarisschaal (IPE-level). De salarisschalen vind je in [Bijlage 1](#).
- 2. Elke schaal kent een minimum- en een maximumsalaris. Je ontvangt binnen de salarisschaal het salaris dat past bij je werkervaring en de vaardigheden. Dat betekent ook dat je salaris niet boven het schaalmaximum uit kan komen.
- 3. De maandbedragen in de salarisschalen zijn bruto bedragen en gelden voor een fulltime-medewerker.
- 4. Elke salarisschaal kent 3 zones. Deze zones hebben een vast afgesproken bandbreedte binnen de schaal.



- Het doel van de zones in een salarisschaal is om te zorgen dat het vaststellen van je salaris in lijn loopt met jouw ervaring en vaardigheden. Ook maak je zo gebruik van de volledige salaris schaalbreedte.
- Bij iedere zone hoort een ander individueel verhogingspercentage ([Verhogings-tabel](#) in artikel 3.6 b).

Rekenvoorbeeld verhogingstabel

Positie in de schaal	Verhoging bij 'goed'	Voorbeeld verhogingspercentage bij 'goed' en X = 0.5
Zone 1	3 maal X	3 maal 0.5 = 1.50%
Zone 2	2 maal X	2 maal 0.5 = 1%
Zone 3	1.5 maal X	1.5 maal 0.5 = 0.75%

De tabel hierboven is een voorbeeld. Wat er voor de looptijd van deze cao als verhogingspercentage voor 'X' is afgesproken, vind je in [artikel 3.6b sub 2c](#).

b. Jeugdschalen

Ben je jonger dan 18 jaar?
Dan gelden voor jou de jeugdschalen. Elke salarisschaal tot en met IPE 45 kent een jeugdschaal.
Deze vind je in [Bijlage 2](#).

c. Salarisschaal **participatie-medewerker**

Vanaf 1 januari 2024 bestaat er een aparte salarisschaal. Deze is alleen bedoeld voor [participatie-medewerkers](#):

- die zijn opgenomen in het Doelgroepenregister, en
- waarvoor IKEA loonkostensubsidie ontvangt op grond van de Participatiewet.

Kom je in aanmerking voor deze salarisschaal? Dan werkt IKEA met een ontwikkelplan om bij te dragen aan jouw ontwikkeling binnen de mogelijkheden en wensen die je hebt. Ook zorgt IKEA ervoor dat collega's en leidinggevenden goed zijn voorbereid om je de juiste ondersteuning te geven. De beoordelingscyclus beschreven in artikel 3.5 is niet op jou van toepassing.

Deze aparte schaal start op 100% van het WML en dekt tot 120% van het WML. De doorgroei in de schaal is ieder jaar automatisch, op basis van procentuele verhogingen. De salarisschaal is te vinden in [Bijlage 3](#).

Ieder jaar bekijkt IKEA samen met jou of het wenselijk en mogelijk is een volledige functie uit te kunnen gaan oefenen. Stap je over naar een volledige functie in IPE 43 of hoger? Dan is de salarisschaal voor [participatie-medewerker](#) niet meer op jou van toepassing. De salarisschaal die bij de nieuwe functie hoort, geldt meteen. Hierbij houd je minimaal hetzelfde [uurloon](#). IKEA plaatst je in de zone die hoort bij je ervaring. De [verhogingssysteem](#) uit [artikel 3.1. a](#) is vanaf dan op jou van toepassing.

d. Meerdere werkgebieden

Een functieprofiel kan van toepassing zijn op meerdere werkgebieden. Werk je in meerdere werkgebieden, dan schaal je in volgens het werkgebied waar je de meeste tijd (minimaal 60% van je contracturen) bent ingedeeld.

Het kan zijn dat je voor een belangrijk deel van je contracturen al in een ander werkgebied werkt:

- maar dat je nog geen 60% haalt in dat werkgebied;
- en dat de inschaling in dat andere werkgebied hoger is dan de inschaling in je eigen functie.

In dat geval kan je - als er uren beschikbaar zijn - je contracturen in dat andere werkgebied uitbreiden tot minimaal 60%. Dat kan alleen als alle eventuele randvoorwaarden zijn ingevuld. Dit is bedoeld om je ontwikkeling te stimuleren.

3.2 Compensatie voor flexibele uren (flexuren)

Ben je werkzaam als manager of ben je ingeschaald in schaal 49 of hoger?

Dan ontvang je geen compensatie voor eventuele flexuren.

a. Afrekening flexuren voor fulltimers en maandloonparttimers

Jaarlijks in september rekent IKEA het aantal gewerkte uren af van fulltimers en maandloon parttimers ten opzichte van de afgesproken contracturen. De eventuele uitbetaling van deze uren gebeurt in oktober.

Bij het afrekenen van flexuren zijn drie situaties mogelijk:

- +** Heb je meer gewerkt dan je contracturen, dan betaalt IKEA deze extra uren uit.
- =** Het aantal gewerkte uren is gelijk aan het aantal contracturen. In dat geval gebeurt er niets.
- Door IKEA heb je in de afgelopen periode minder uren gewerkt dan je contracturen. IKEA neemt de kosten voor haar rekening en je hoeft niets terug te betalen.

Bij de uitbetaling van de flexuren heb je twee mogelijkheden. Je kunt kiezen voor uitbetaling in geld of compensatie in vrije tijd.

b. Afrekening flexuren voor uurloonparttimers

De uitbetaling in geld gebeurt als volgt:

Medewerker	Soort <u>flexuren</u>	Afrekening
<u>Uurloonparttimer</u>	Plusuren	In de maand na de maand waarin je de uren gewerkt hebt.
<u>Uurloonparttimer</u>	Minuren	Komt het door IKEA dat je op jaarbasis minder uren werkt dan je <u>contracturen</u> ? IKEA neemt in dat geval de kosten voor haar rekening en betaalt de niet gewerkte <u>contracturen</u> alsnog uit. Eindafrekening in september, uitbetaling in oktober

c. Afrekening (flex)uren t/m 40 uur

IKEA betaalt 100% van het uurloon over alle uren die je werkt.

De extra gewerkte uren tellen mee voor vakantiegeld, de 13e maand en – tot en met gemiddeld 40 uur per week op jaarbasis – ook voor de pensioenopbouw.

Voor de uren boven de 40 uur gemiddeld per week betaalt IKEA een bijdrage van 8.7% van het bruto uurloon voor eigen pensioensparen (art 6 lid 2).

3.3 Salaris bij leer-/arbeidsovereenkomst

Ben je 21 jaar of jonger en werk je bij IKEA op basis van een leer-/arbeidsovereenkomst? Dan betaalt IKEA tijdens je lesuren het uurloon 100% door.

3.4 Stagevergoeding

Een stagiaire ontvangt op basis van een fulltime werkweek €360.- bruto per 1 maart 2026. Tot 1 maart 2026 is de vergoeding €340.08. Deze stagevergoeding ontvang je alleen als de stage tenminste twee maanden duurt. De uitbetaling is naar rato van het aantal stage-uren per week.

3.5 Ontwikkelen en beoordelen

a. Ontwikkelcyclus

Bij IKEA kennen we 3 stappen in jouw persoonlijke groei en ontwikkeling. Het gaat hierbij ook over jouw duurzame inzetbaarheid, wat betekent dat het zowel over jouw gezondheid kan gaan als over je carrière bij IKEA.

De 3 stappen doorloop je in één beoordelingsjaar, dat loopt van 1 november tot 1 november in het jaar erna.



1. Startgesprek & PGP

Tussen 1 juli en 31 oktober plan je met je manager een startgesprek. Samen met je manager plan je dan jouw individuele doelen, zodat je hiermee een gerichte bijdrage aan de teamdoelen kunt leveren.

Je spreekt tenminste twee doelen af.

Naast de afspraken over de doelen bespreekt je manager ook de focus voor leiderschapscapaciteiten met jou.

In je Persoonlijk Groei Plan (PGP) staat wat je wilt bereiken in je ontwikkeling en hoe je dat gaat doen. Daarom leg je alle afspraken voor het komende beoordelingsjaar vast in het PGP.



2. Doorlopende gesprekken

Je hebt minimaal één keer per tertiaal een gesprek met je manager over je ontwikkeling en de voortgang van het PGP. Jullie bespreken de doelen en je krijgt feedback op je ontwikkeling tot nu toe. Je krijgt ook begeleiding op het gebied van ontwikkeling en ambities in je huidige functie. Hierbij kijken jullie ook naar de toekomst.



3. Eindevaluatie

Tussen 1 juli en 31 oktober is er een gesprek met een eindevaluatie van de afgesproken doelen. In dit gesprek met je manager worden ook de leiderschapsverwachtingen beoordeeld. Een beoordeling is steeds gebaseerd op een heel beoordelingsjaar.

Op [Now P&C](#) en [P&C Information](#) vind je meer informatie over het ontwikkel- en beoordelingsproces.

b. Nieuw in dienst

Als je in dienst komt bij IKEA krijg je alleen een beoordeling wanneer je ten minste zes maanden gewerkt hebt in het betreffende financiële jaar. Dat betekent dat je in aanmerking komt voor een beoordeling wanneer je in dienst bent gekomen tot en met 5 maart van enig jaar.

Deze eis van zes maanden geldt alleen als je nieuw in dienst komt bij IKEA, niet bijvoorbeeld in het geval:

- je van functie verandert, of
- een nieuwe manager krijgt, of
- (langdurend) verlof opneemt, of
- je verandert van manager, werklocatie of juridische entiteit, land of vakgebied.

c. Beoordelen bij langdurende afwezigheid

Ben je in september langer dan zes maanden aaneengesloten niet aan het werk geweest, bijvoorbeeld door betaald verlof of ziekte?

Dan beoordeelt IKEA je op de afgesproken doelen en resultaten voor de gewerkte periode. Hierbij houdt IKEA rekening met wat realistisch is voor deze periode.

Daarnaast houdt IKEA ook rekening met de beoordeling van het vorige jaar.

Heb je het hele financiële jaar niet gewerkt vanwege betaald verlof? Dan is een verhoging van je salaris gebaseerd op de beoordeling van het vorige jaar.

Van deze afspraken kan worden afgeweken als je manager en jij het erover eens zijn dat daar een reden voor is.

d. Beoordelen bij wisselen functie

Wissel je van functie of van manager binnen Ingka Group of Inter IKEA Group? Dan heb je altijd met je huidige manager en op diens initiatief een evaluatiegesprek. De evaluatie deelt de huidige manager met jou en met je nieuwe manager. Afhankelijk van het moment van beoordelen, neemt je nieuwe manager deze evaluatie mee in je beoordeling.

e. Eenmalige beloning

Het is mogelijk om in aanmerking te komen voor een bijzondere, éénmalige beloning. Heb je in je werk iets erg goed gedaan? Een bijzondere prestatie, die uitstijgt boven de eisen die IKEA stelt aan je functie?

Dan kan je manager aan de Marketmanager en de People & Culturemanager het voorstel doen deze prestatie te belonen. Met zijn drieën stellen zij de hoogte van de eenmalige beloning vast.

3.6 Salarisverhoging

IKEA kent een algemene én een individuele salarisverhoging.

Ben je vóór 5 maart in dienst gekomen bij IKEA, dan kom je in aanmerking voor zowel de algemene cao-verhoging als de individuele verhoging als je aan de voorwaarden uit deze cao voldoet.

Ben je op of na 5 maart in dienst gekomen? Dan kom je alleen in aanmerking voor de algemene cao-verhoging.

a. Algemene verhoging

1. In het cao-overleg bepalen de cao-partijen samen of IKEA de salarissen verhoogt, en zo ja, met welk percentage.
2. Per 1 januari 2026 verhoogt IKEA de schalen en de feitelijke salarissen met het percentage van 3.2% voor alle schalen. In [Bijlage 1](#) vind je de salarisschalen.
3. De algemene verhoging is niet gebaseerd op de individuele beoordeling.

b. Individuele salarisverhoging

Je ontvangt op 1 januari 2026 een individuele salarisverhoging. Die is gebaseerd op de beoordeling van FY25. De hoogte van deze verhoging is afhankelijk van je beoordeling en de zone van de salarisschaal waarin je zit.

1. Beoordeling

Bij je beoordeling zijn er drie mogelijke scores:

- onvoldoende
- goed
- uitstekend

Het uitgangspunt in het beoordelingbeleid van IKEA is 'goed'. Je salarisverhoging is in dat geval volgens de percentages in de Verhogingstabel die hieronder staat.

Heb je een beoordeling 'uitstekend'?

Dan krijg je een individuele salarisverhoging die tweemaal zo groot is als de verhoging bij 'goed'.

Heb je een beoordeling 'onvoldoende'?

Dan krijg je geen individuele salarisverhoging.

Het kan zijn dat je niet tijdig beoordeeld bent voor het einde van de beoordelingscyclus om redenen waar jij niets aan kunt doen. In dat geval baseert IKEA de individuele verhoging op een 'goed' beoordeling. Hierbij gaat het overigens niet om redenen die gaan over hoe lang je in dienst bent of de regels over minimale aanwezigheid bij ziekte en/of verlof.

2. Zone

Per zone geldt een ander verhogingspercentage bij de score 'goed'. In de eerste zone is het verhogingspercentage hoger dan in de tweede en derde zone. Als je aan het begin van de salarisschaal zit, groeit je salaris dus relatief sneller dan wanneer je aan het eind van de schaal zit. Over de 'X' in de tabel onderhandelen cao-partijen. Voor deze cao is $X = 0.7$.

3. Verhogingstabel

Zones	Standaard staffel Onderlinge verhouding zones	Individuele verhoging per Zone $X = 0.7$ in deze cao
Zone 1	3 x	2.1%
Zone 2	2 x	1.4%
Zone 3	1.5 x	1.05%*

* Voor zone 3 geldt altijd dat het uiteindelijke individuele verhogingspercentage afhankelijk is van je salarispositie en de groeiruimte tot aan het maximum van de betreffende salarisschaal. Alleen als er nog voldoende ruimte is, dan wordt 1.05% toegekend.

1. Je kan nooit meer ontvangen dan het maximum (100%) van de salarisschaal. Het kan zijn dat je hierdoor niet de volledige individuele verhoging kunt ontvangen die eigenlijk hoort bij zone 3. Zit je op het maximum van je schaal? Dan groeit je salaris automatisch mee met de verhoging van het maximum de schaal. Je salarispositie blijft hierbij ongewijzigd.

c. Verhoging jeugdschalen

Val je onder de jeugdschalen?

Dan verhoogt IKEA jouw jeugdloon met de algemene collectieve verhogingen per 1 januari 2026. Het jeugdloon bij IKEA is afgeleid van het wettelijk minimumloon.

Val je onder de jeugdschalen en heb je een beoordeling 'uitstekend'?

IKEA plaatst je in dat geval per de datum van je individuele loonsverhoging op het minimumsalaris van de (volwassen) salarisschaal die bij de functie hoort. Het gaat dan om de salarisschalen die gelden na de eerste collectieve loonsverhoging. Per

de datum van je loonsverhoging door een uitstekende beoordeling heb je voor dat beoordelingsjaar geen recht op de gewone individuele verhoging.

d. Volgorde van de verhogingen

Een algemene verhoging van de schalen en de feitelijke salarissen voert IKEA op dezelfde dag uit.

De volgorde van de verhogingen is:

1. de algemene cao-verhoging van de schalen;
2. de verhoging van de feitelijke salarissen;
Daarna verhoogt IKEA de feitelijke salarissen met dit percentage. Jouw nieuwe salaris kan ertoe leiden dat je in de volgende zone terecht komt.

3.7 13e maand

1. In de maand december betaalt IKEA een 13e maand uit. Het bedrag is 8.33% van de uitbetaalde uren in het afgelopen kalenderjaar.
2. a. Ben je na 1 januari in dienst gekomen? Dan ontvang je de 13e maand op basis van je gewerkte uren.
b. Ga je vóór de uitbetaling van de 13e maand in december uit dienst? Dan ontvang je de 13e maand naar rato bij de eindafrekening.
3. Je kan ervoor kiezen de 13e maand maandelijks naar rato uit te laten betalen. Je kan deze keuze één keer per jaar maken, op elk gewenst moment. Maak je geen keuze, dan ontvang je de 13e maand standaard in de maand december.

3.8 Keuzemogelijkheden in arbeidsvoorwaarden

Als je meer informatie wilt hebben, klik dan op de titel van het betreffende artikellid.

a. Verlofsparen

Als je voor onbepaalde tijd in dienst bent bij IKEA, kan je toeslaguren sparen voor verlof. Door het opsparen van de toeslaguren kun je een langere periode achter elkaar vrij nemen. Dat kan bijvoorbeeld zijn voor de zorg voor je kinderen of voor het maken van een reis.

Je kan maximaal vijf jaar sparen voor de verlofdagen. In diezelfde periode van vijf jaar moet je ze ook gebruiken.

b. Verlof kopen

Je kan één keer per jaar extra verlof kopen. Hierbij geldt het volgende:

- Maximaal twee keer de contractuele [arbeidsduur](#) per week.

- Het gekochte verlof is voor een periode van 1.5 – 2 jaar geldig na aankoop. De exacte geldigheidsduur is afhankelijk van het moment van aankoop. Zijn de gekochte uren niet opgenomen binnen de geldigheidsduur? Dan betaalt IKEA ze uit aan het einde van de periode.
- IKEA verrekent de aankoop van het verlof, afhankelijk van het moment van aanvraag, met je vakantietoeslag of 13e maand.
- Je koopt een uur verlof tegen het [uurloon](#) op dat moment, inclusief vakantie-toeslag, 13e maand en PT.
- Het extra verlof voegt IKEA toe aan je verlofsaldo van Bovenwettelijk Verlof 4Y.

Het aankopen van verlof bespreek je met je manager, net zoals je ook het opnemen van verlof, het verlofsaldo en de vakantieplanning samen bespreekt. Je dient een aanvraag voor de aankoop bij je manager in. Voor goedkeuring is de bedrijfscontinuïteit doorslaggevend.

c. Leasefiets

1. Woon je in een straal van 0 tot 5 kilometer van je normale werkplek? Dan heb je mogelijk een kans om gebruik te maken van de leasefiets-regeling. Vanuit deze doelgroep kunnen 60 medewerkers een beroep doen op deze leasefietsregeling. Het gebruik hiervan zal voor 1 december 2026 worden geëvalueerd. Voor de voorwaarden kun je kijken op Now P&C en P&C information.
2. Woon je in een straal van 5 tot 20 kilometer van je normale werkplek? Dan heb je de mogelijkheid gebruik te maken van de leasefiets-regeling. Zie voor de exacte voorwaarden de leasefiets regeling op My rewards portal. Woon je verder dan 20 kilometer van je normale werkplek? Dan kun je een verzoek indienen om gebruik te maken van de regeling.
3. Als je gebruik maakt van de leasefiets kom je niet (meer) in aanmerking voor de Vergoeding woon-werkverkeer ([artikel 5.10](#)).
4. Voor het gebruik van een leasefiets geldt het volgende met betrekking tot de leasekosten:
 - De netto leasekosten zijn standaard maximaal € 75.- per maand.
 - Bij deelname aan de regeling geldt een fiscale (bruto) bijtelling van 7%. Dat betekent dat je over 7% van de nieuwwaarde van de fiets inkomstenbelasting moet betalen. IKEA houdt de bijtelling in op je [maandsalaris](#) en kan dit fiscaal vriendelijk verrekenen met de leasekosten.
5. IKEA betaalt maximaal 75% van de netto leasekosten. Jij betaalt de overige 25%. Als je kiest voor een fiets met hogere leasekosten, dan betaal je de meerkosten volledig zelf.

6. Maak je gebruik van de leasefiets-regeling dan betekent het dat je een langdurige verplichting aangaat. Als je op eigen initiatief eerder uit dienst gaat dan het leasecontract eindigt, kun je het leasecontract (de fiets) overnemen. De resterende lasten komen voor jouw rekening.
7. IKEA biedt als alternatief (in verband met bijvoorbeeld slecht weer) voor het gebruik van de leasefiets maximaal 15 keer per kalenderjaar een tegemoetkoming aan voor de reiskosten woon-werkverkeer. Je mag deze kosten declareren.

d. Uitrust sportabonnement of -lidmaatschappen

1. Je kan via IKEA een sportabonnement of -lidmaatschap fiscaal vriendelijk uitrusten met je salaris. Het maakt hierbij niet uit of je voor bepaalde of onbepaalde tijd in dienst bent, maar je moet wel in dienst zijn op 31 december van het jaar waarin de bruto/netto uitrust plaatsvindt.
2. In één kalenderjaar mag je €155.- uitrusten. Je moet hiervoor wel facturen indienen bij My Rewards portal. Het gaat dan om:
 - facturen van 12 losse maanden op jouw naam, of
 - de factuur van een jaarabonnement op jouw naam.
3. De uitrust gebeurt met het salaris van december. Heb je korter dan 12 maanden een sportabonnement gehad? Dan geldt de €155.- naar rato.

e. Vakbondscontributie

IKEA geeft je de mogelijkheid om de betaalde vakbondscontributie uit het brutosalaris te financieren.

Je kunt via IKEA de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk uitrusten met je salaris. Het maakt hierbij niet uit of je voor bepaalde of onbepaalde tijd in dienst bent, maar je moet wel in dienst zijn op 31 december van het jaar waarin de bruto/netto uitrust plaatsvindt.

Meer informatie vind je op [Now P&C](#) en op [P&C Information](#).

3.9 Personeelskorting

1. Je krijgt vanaf de eerste dag dat je bij ons werkt personeelskorting bij de aankoop van IKEA artikelen voor eigen gebruik.

Deze personeelskorting geldt *niet* voor jou als je een:

- tijdelijke arbeidsovereenkomst hebt van drie maanden of korter;
- stagiair bent;
- externe medewerker bent en dus geen arbeidsovereenkomst met IKEA hebt.

2. De personeelskorting is 15%. Je gebruikt hiervoor je eigen personeelspas. Die is niet overdraagbaar.

3. Je ontvangt personeelskorting op alle artikelen, behalve de artikelen uit de Zweedse bistro en het klantenrestaurant.

4. De voorwaarden voor personeelskorting zijn opgeschreven in de IKEA BV regeling voor personeelskorting, te vinden op [Now P&C](#) en Inter IKEA Group rules on commercial discount op [P&C Information](#). Alle medewerkers die gebruik willen maken van de regeling personeelskorting stemmen in met de voorwaarden voor het gebruik van de regeling. IKEA controleert of de regeling correct wordt gebruikt en verbindt consequenties aan misbruik.

5. Is de reden dat je uit dienst gaat 'pensioen' en heb je direct voorafgaand aan je pensioendatum 10 jaar of langer gewerkt bij IKEA? Dan behoud je je hele leven de IKEA personeelskortingspas.

Heb je direct voorafgaand aan je pensioendatum korter dan 10 jaar gewerkt bij IKEA? In dat geval ontvang je een personeelskortingspas voor een periode gelijk aan het aantal jaren dat je in dienst bent geweest.

Alle voorwaarden en regels rond de personeelskorting gelden ook als je met pensioen bent.

3.10 Jubileumregeling

Als je wat langer in dienst bent bij IKEA ontvang je een jubileumuitkering en extra verlof:

Dienstjaren	Uitkering	Verlof
10 jaar	25% van het laatst geldende bruto maandsalaris	1 verlofdag
20 jaar	100% van het laatst geldende bruto maandsalaris	1 verlofdag
30 jaar	150% van het laatst geldende bruto maandsalaris	1 verlofdag
40 jaar	200% van het laatst geldende bruto maandsalaris	1 verlofdag
50 jaar	200% van het laatst geldende bruto maandsalaris	1 verlofdag

De uitkering is een brutobedrag, behalve als je 30, 40 of 50 jaar in dienst bent. In dat geval ontvang je een nettobedrag, voor zover dit fiscaal is toegestaan. Werk je parttime? Dan betaalt IKEA de brutobedragen uit naar rato van het aantal gewerkte uren in het voorafgaande kalenderjaar.

Voor de jubileumuitkering tellen alle aaneengesloten dienstjaren bij INGKA en Inter IKEA Systems B.V. mee voor het vaststellen van het aantal dienstjaren. De opgebouwde dienstjaren zijn overdraagbaar van INKGKA naar Inter IKEA Systems B.V. en omgekeerd.

Ook als je langdurig afwezig bent (bijvoorbeeld vanwege ziekte of zwangerschapsverlof), ontvang je de jubileumuitkering.

3.11 Uitkering bij huwelijk

Bij je huwelijk of bij het aangaan van je geregistreerd partnerschap ontvang je een uitkering van € 125.- (bruto).

Ook als je langdurig afwezig bent (bijvoorbeeld vanwege ziekte of zwangerschapsverlof), ontvang je de uitkering bij huwelijk.

4 TIJD

4.1 Arbeidsduur

a. Fulltime medewerker

De fulltime [arbeidsduur](#) is gemiddeld 36 uur per week.

Je hebt de mogelijkheid in overleg met je manager en de afdeling People & Culture te kiezen voor een fulltime [arbeidsduur](#) van gemiddeld 38 of 40 uur per week.

b. Parttime medewerker

Heb je een arbeidsovereenkomst van 16 uur of minder per week?

Dan ben je een [uurloonparttimer](#).

Heb je een arbeidsovereenkomst van meer dan 16 uur per week, maar minder dan 36 uur per week?

Dan ben je een [maandloonparttimer](#).

Na overleg tussen jou en IKEA kan IKEA hiervan afwijken. In dat geval houden we rekening met de afrekeningsperiode voor opgebouwde [flexuren](#).

In overleg met je manager kun je in een bepaalde periode tijdelijk meer uren werken dan in je parttime arbeidsovereenkomst is afgesproken. We bevestigen de afspraak schriftelijk aan je. Deze tijdelijke afspraak is onderdeel van je arbeidsovereenkomst.

4.2 Werkschema

Het werkschema gaat over de afspraken tussen IKEA en jou over de rooster- en werktijden. Het gaat daarbij ook over hoe je de afgesproken [arbeidsduur](#) over de dagen van de week spreidt. Je manager stelt het werkschema vast.

De maximale wekelijkse [arbeidsduur](#) is verdeeld over vijf werkdagen.

Zijn er vóór de ingangsdatum van deze cao door je manager en/of de afdeling People & Culture afspraken met jou gemaakt over vaste werkdagen? Dan kunnen IKEA en jij die afspraken alleen in onderling overleg wijzigen.

a. Werktijden

- Onder het vaststellen van werktijden valt onder andere het vaststellen van roosters, het werken op onregelmatige tijdstippen en overwerk.
- Bij het vaststellen van de werktijden gelden, naast de wettelijke regels, ook de eventuele afspraken uit 'Procesgang roosteren'. Het document 'Procesgang roosteren' is te vinden op [Now P&C](#) en op [P&C Information](#).

b. Flexibele werktijden

- IKEA kent flexibele werktijden oftewel plus/min [flexuren](#). Dat betekent dat je per week 20% meer of 20% minder kunt werken dan je [contracturen](#). In overleg met je manager kun je een ander percentage afspreken. Dit leggen we schriftelijk vast.

- Je mag in het geval van flexibele werktijden maximaal 10 uur per dag en maximaal 45 uur per week werken.
- IKEA garandeert in het geval van flexibele werktijden een minimale inzet volgens je rooster van 3 uur of 4 uur per dag. Jouw minsaldo mag op 1 juni van enig jaar niet meer dan 36 uur zijn. Je kunt namelijk dan het urensaldo nog voor 1 september terugbrengen naar nul. De verantwoordelijkheid voor het managen van het minsaldo ligt bij je manager.
- De plus/min [flexuren](#) zijn niet op jou van toepassing als je werkt als manager of als je bent ingeschaald in schaal 49 of hoger (volgens de schaal waarin je functie is ingedeeld).

c. Afhandel-half uur

Voor het afhandelen van je werkzaamheden tellen we tot maximaal een half uur per dag mee voor het aantal [contracturen](#) dat je op jaarbasis moet werken. Over dit half uur ontvang je een [inconveniente urentoeslag](#) boven op je [uurloon](#) volgens [de tabel in artikel 5.4 lid 1](#).

d. Roosters

Bij IKEA kennen we verschillende tijden waarbinnen je ingeroosterd kan worden.

1. Roosters - algemeen

Voor alle medewerkers geldt dat ze ingepland kunnen worden op maandag tot en met zaterdag van 6 tot 22 uur. Voor zondagen en feestdagen kan dat van 8 tot 19 uur.
In onderstaande tabel staan afwijkende afspraken over roostertijden die gelden in specifieke functies of voor specifieke diensten.

Wie	Wanneer	Roostertijden
Medewerkers Customer Relations (met name receptiemedewerker) en medewerker IKEA Food	Maandag t/m zaterdag	Tussen 5 en 22 uur
Medewerkers Customer Relations (met name receptiemedewerker) en medewerker IKEA Food	Zondag	Tussen 5 en 19 uur
Medewerkers Fulfilment	Maandag t/m zondag	van 5 tot 1.30 uur
Medewerkers Fulfilment in 5-ploegendienst	Maandag t/m zondag	Een 3-4-3 of een 2-2-2 roosterpatroon

2. Roosters - maximale arbeidsduur

Je hebt binnen de drie varianten van een fulltime [arbeidsduur](#) de mogelijkheid te kiezen voor een bepaald schema:

Maximale arbeidsduur	Schema variant A	Schema variant B
36 uur	1 week van 5 dagen x 8 uur = 40 uur én 1 week van 4 dagen x 8 uur = 32 uur	Een werkweek van 4 dagen x 9 uur = 36 uur*
38 uur	3 weken van 5 dagen x 8 uur = 40 uur én 1 week van 4 dagen x 8 uur = 32 uur	1 week van 5 dagen x 8 uur = 40 uur én 1 week van 4 dagen x 8 uur plus 1 dag van 4 uur = 36 uur
40 uur	1 week van 5 dagen x 8 uur = 40 uur	

De keuze voor het rooster of je werkschema is in overleg met je manager.

3. Roosters - verdeling contracturen

Werk je parttime, dan werk je volgens de afgesproken [contracturen](#) en geldt de volgende regeling:

Contracturen	Aantal in te roosteren dagen:	Aantal in te roosteren dagen bij Goodsflow:
t/m 12 uur	t/m 3 dagen	t/m 3 dagen
13 t/m 17 uur	t/m 3 dagen	t/m 4 dagen
18 t/m 32 uur	t/m 4 dagen	t/m 5 dagen
33 uur of meer	t/m 5 dagen	t/m 5 dagen

In overleg met je manager kun je afspreken om op meer dagen te werken dan in de regeling is aangegeven.

* geldt alleen als je hiervan al gebruikmaakt.

4. Roosters - werken in de nacht

Werk je in een 5-ploegendienst structureel in de nacht of werk je incidenteel in de nacht? Dan gelden de volgende algemene uitgangspunten voor je werktijden en pauzetijden.

Werktijden

- In een [nachtdienst](#) (inclusief pauzes) werk je minimaal 7 uur en maximaal 9 uur. Je start of stopt niet tussen 1 en 5 uur;
- Werk je vanuit een 5-ploegendienst in de nacht? Dan werk je maximaal 14 nachten per 10 weken;
- Werk je incidenteel in de nacht? Dan werk je maximaal 16 nachten per 10 weken.

e. Pauze en herstel

- Tijdens de [nachtdienst](#) heb je recht op 1 uur pauze. Het tijdstip van de pauze stelt de manager in overleg met jou vast;
- IKEA betaalt de pauze tijdens de [nachtdienst](#) door;
- Tussen 2 [nachtdiensten](#) zit minimaal 14 uur hersteltijd;
- Werk je incidenteel in de nacht? Dan heb je na de laatste [nachtdienst](#) recht op minimaal 48 uur hersteltijd.
- Werk je vanuit een 5-ploegendienst in de nacht? Dan heb je na de [nachtdiensten](#) 3 roostervrije dagen. Na een reeks van 3 nachten heb je maximaal 4 [nacht-diensten](#). Dit volgt automatisch uit de roostermodellen 3-4-3 en 2-2-2.

f. Roosters werken in de nacht

Soort dienst in de nacht	Werkschema	Pauze / hersteltijd
Structureel werken in de nacht in 5-ploegendienst	• uur compensatietijd. • Voorwaarts roterend rooster (dag → avond → nacht), in wisselende diensten • Roosterpatroon is 3-4-3 of 2-2-2 • Minimaal 2 tot maximaal 4 nachtdiensten achter elkaar. • Maximaal 14 nachten per 10 weken	• In ploegendienst na nachtdienst drie roostervrije dagen • Na reeks van drie nachten, maximaal vier nachten hersteltijd.
Incidenteel nachtwerk	• Maximaal 4 opeenvolgende nachtdiensten • Maximaal 16 nachten per 10 weken	

g. Aaneengesloten roosteren

IKEA kan je maximaal 5 dagen aaneengesloten inroosteren.

Per dag kan IKEA je voor maximaal 9 uur en minimaal 4 uur aaneengesloten inroosteren. Het is mogelijk om in overleg met je manager van dit minimumaantal uren af te wijken.

Op vrijwillige basis kan IKEA je inroosteren voor werken in de nacht. Dit is [incidenteel nachtwerk](#).

h. Extra inroosteren

In overleg met jou kan IKEA je extra inroosteren op inconveniente uren. Dit zijn uren die je moet werken op tijden zoals aangegeven in de tabel [inconveniente urentoeslag \(artikel 6.4 lid 1\)](#). Werk je op deze uren? Dan ontvang je een toeslag volgens dezelfde tabel.

i. Bekendmaken en wijzigen roosters

Een rooster maakt IKEA minimaal vier weken van tevoren bekend. Alleen in het geval van onvoorziene omstandigheden kan IKEA het rooster na de bekendmaking wijzigen.

Het wijzigen van het rooster en werkdagen kan alleen als je dit minimaal vier dagen van tevoren weet.

Hoor je binnen vier dagen dat er iets wijzigt in het rooster of je werkdagen? Dan betaalt IKEA de oorspronkelijk geplande werktijden door of vult het salaris aan tot het oorspronkelijke rooster.

Tot aan de start van de geplande werkzaamheden kan IKEA met jouw instemming de werktijden en werkdagen veranderen. In dat geval betaalt IKEA de geplande werktijden niet door. Van deze mogelijkheid maakt IKEA alleen gebruik als de bezetting niet voldoende is. Hierbij houdt IKEA zoveel als mogelijk - binnen het aanbod van het werk en de behoeften van klanten – ook rekening met jouw wensen.

j. Blokdagen

<u>Contracturen</u>	<u>Blokdagen per week</u>	<u>Blokdagdelen per week</u>	<u>Voorwaarden</u>
t/m 12 uur per week	2 vaste vrije (blok)dagen in overleg met je manager	n.v.t.	- In de periode maandag t/m vrijdag - Een vaste vrije dag valt altijd samen met een eventueel vaste vrij-gestelde <u>koopavond</u>
13 t/m 24 uur	1 vaste vrije (blok)dag in overleg met je manager	2 extra vaste vrije (blok)dagdelen	- In de periode maandag t/m vrijdag - Een vaste vrije dag valt altijd samen met een eventueel vaste vrij-gestelde <u>koopavond</u> - De 2 extra <u>blokdagdelen</u> mogen niet op dezelfde dag van de week vallen
meer dan 12 uur per week	1 vaste vrije (blok)dag in overleg met je manager	n.v.t.	- In de periode maandag t/m vrijdag - Een vaste vrije dag valt altijd samen met een eventueel vaste vrij-gestelde <u>koopavond</u>

k. Weekend

Je hebt recht op één vrij weekend (zaterdag en zondag) per vier weken. IKEA kan je maximaal drie aaneengesloten weekenden inroosteren.

l. Werken op zaterdagen

1. IKEA kan het werken op zaterdag verplicht stellen. Het gaat dan om maximaal 13 zaterdagen per 26 weken.
2. Heb je een arbeidsovereenkomst met 12 of minder contracturen per week? Dan geldt er geen maximum voor het aantal zaterdagen dat je mag werken.
3. IKEA roostert in overleg met jou de zaterdagen in. Hierbij houden we zoveel mogelijk rekening met jouw individuele wensen en afspraken.

m. Werken op zon- en feestdagen

1. De inroosting op zondagen is op basis van vrijwilligheid.
2. De inroosting op feestdagen is zo veel als mogelijk op basis van vrijwilligheid. Als er op 2e Kerstdag na één oproep onvoldoende bezetting is op basis van vrijwilligheid, vraagt de manager nogmaals of je toch vrijwillig wil komen werken. Is er na de tweede oproep nog steeds onvoldoende bezetting op 2e Kerstdag? Dan kan IKEA alle medewerkers die nodig zijn op die dag inroosteren, tenzij je het jaar ervoor ook op 2e Kerstdag hebt gewerkt.
3. Werk je op 2e Kerstdag, dan heb je mogelijkheid vrij te nemen op 24 december of 31 december of op een andere dag. Die andere dag mag niet vallen in week 52 t/m week 1 en die dag moet je opnemen vóór 1 februari van het volgende kalenderjaar.
4. Heb je structureel bezwaar tegen werken op zondagen? Dan kun je hiertegen schriftelijk bezwaar maken bij je manager. Vanaf dat moment word je nooit meer ingeroosterd op zondag.
5. Je kunt werken op zon- en/of feestdagen tot maximaal de helft van het aantal zon- en/of feestdagen per kalenderjaar, met een maximum van 18 dagen per jaar. De gewerkte uren op zondag zijn onderdeel van je contracturen.
6. Heb je een arbeidsovereenkomst met 12 of minder contracturen per week? Dan geldt er geen maximum voor het aantal zon- en/of feestdagen dat je mag werken.

n. Werken op koopavond

Er is sprake van een [koopavond](#) als je ingeroosterd bent in een dienst ná 18 uur. Op onderstaand aantal [koopavonden](#) kan IKEA je verplicht inroosteren:

Afgesproken arbeidsduur per week	Maximaal aantal verplichte koopavonden
32 uur of meer	8 koopavonden per 4 weken
13 uur tot en met 31 uur	6 koopavonden per 4 weken
12 uur en minder	geen maximering

In alle gevallen geldt dat er binnen het voor jou geldende maximum 1 zaterdag-koopavond verplicht kan worden ingeroosterd per zes weken.

Het inroosteren gebeurt in overleg met jou volgens de afspraken in dit artikel, waarbij je manager zoveel mogelijk rekening houdt met je individuele wensen en afspraken. Het is mogelijk dat je op meerdere [koopavonden](#) per week moet werken. Als je werkt bij Goodsflow kan dit zelfs in onderling overleg worden uitgebreid naar vijf avonden per week.

o. Pauzeregeling

Een pauze (rusttijd) van 15 minuten of langer geldt niet als arbeidstijd en is dus onbetaalde tijd.

Per werkdag heb je recht op een netto pauze. Het tijdstip van de pauzes bepaalt je manager. Als je door je geloofsovertuiging (tijdelijk) een ander pauzetijdstip nodig hebt, dan bespreek je dit met je manager. Samen vinden jullie een passende oplossing.

Duur van je dienst (werktijd + pauzetijd volgens rooster)	Pauze (netto tijd)
Tot en met 3 uur	Geen pauze
> 3 uur tot en met 5 uur	15 minuten
> 5 uur tot en met 6 uur	30 minuten
> 6 uur tot en met 7 uur	45 minuten
> 7 uur tot en met 9 uur	60 minuten
> 9 uur	90 minuten, waarvan 30 minuten werktijd

p. Jaarurengarantie

1. Bij IKEA werken we met een jaarurengarantie. In [artikel 3.2a 'Afrekening flexuren'](#) vind je hier ook informatie over. Dat betekent dat wanneer je tijdens de afrekeningsperiode (september t/m augustus) minder uren werkt dan je volgens je [contracturen](#) per jaar zou moeten werken, er een minsaldo ontstaat. Werk je meer uren dan je [contracturen](#), dan ontstaat er een plussaldo.
2. Ben je [uurloonparttimer](#)?
Dan ontvang je bij een minsaldo alleen een betaling van de niet-gewerkte uren als het aan IKEA te wijten is dat je niet je [contracturen](#) hebt kunnen werken. Je manager is er verantwoordelijk voor dat je minsaldo op 1 juni van het jaar niet meer is dan 36 uur. In dat geval kan je manager het minsaldo nog terugbrengen naar nul door je voor 1 september in overleg extra in te plannen.
3. Ben je [maandloonparttimer](#)?
Dan betaalt IKEA altijd je salaris door, ook over het minsaldo. Je manager is er verantwoordelijk voor dat je minsaldo op 1 juni van het jaar niet meer is dan 36 uur. In dat geval kan je manager het minsaldo nog terugbrengen naar nul door je voor 1 september in overleg extra in te plannen. Eventuele (verwijtbare) min-uren scheldt IKEA je kwijt.

4.3 Afspraken 5-ploegendienst

1. In sommige units is het noodzakelijk om structureel in de nacht te werken. In dat geval werk je in een 5-ploegendienst. Hiervoor geldt een fulltime [arbeidsduur](#) van 36 uur per week, waarvan per week gemiddeld 33.6 uur werktijd en 2.4 uur compensatietijd. Informatie over het rooster van de 5-ploegendienst is te vinden in [artikel 4.2 lid d](#).
Als je werkt in een 5-ploegendienst bevestigt IKEA dit schriftelijk aan jou en geldt dit voor maximaal vijf jaar.

Na vijf jaar, of als je 45 jaar wordt, heeft IKEA met jou een gesprek over het (blijven) werken in een 5-ploegendienst. Het is dan alleen op vrijwillige basis mogelijk opnieuw schriftelijk af te spreken dat je in een 5-ploegendienst werkt. Spreek je *niet* opnieuw de 5-ploegendienst af? Dan behoud je het recht op het aantal [contracturen](#) zoals in de arbeidsovereenkomst is opgenomen (36 uur per week).

2. Voor het werken in een 5-ploegendienst ontvang je een vaste [ploegentoeslag](#) op je salaris. Deze is geregeld in [hoofdstuk 5 Toeslagen en vergoedingen](#).
3. Als je stopt met het werken in een 5-ploegendienst vervallen de vaste ploegentoeslag en de compensatietijd van 2.4 uur. Hiervoor geldt een afbouwregeling:

voor ieder jaar dat je hebt gewerkt in de ploegendienst betaalt IKEA één maand toeslag door. Er geldt een maximum van 5 maanden doorbetaling.

Het kan zijn dat er extra inzet nodig is op een afdeling. IKEA kan dan aan medewerkers die niet in een 5-ploegendienst werken vragen om op incidentele en vrijwillige basis in de nacht te werken. Als je dit doet, ontvang je hiervoor een [inconveniënte urentoeslag](#).

4. Niet alle afspraken uit deze cao zijn van toepassing als je structureel werkt in een 5-ploegendienst. De volgende artikelen gelden in dat geval niet voor jou:
 - [Artikel 4.2 lid o pauzeregeling](#)
 - [Artikel 4.2 lid n werken op koopavond](#)
 - [Artikel 4.2 lid l werken op zaterdagen](#)
 - [Artikel 4.2 lid m werken op zon- en feestdagen](#)
 - [Artikel 4.2 lid 2 soorten roosters maximale arbeidsduur](#)
 - [Artikel 4.2 lid 3 soorten roosters contracturen](#)
5. Werk je in een 5-ploegendienst dan kan het zijn dat we je ook inroosteren op zon- en feestdagen. De compensatie voor het werken op zon- en feestdagen is in je ploegentoeslag inbegrepen. Zijn er geen werkzaamheden voor jou, maar sta je wel ingeroosterd? Dan betaalt IKEA je volgens het geldende rooster volledig door.
6. Omdat je een ploegentoeslag ontvangt, heb je daarnaast geen recht op de volgende toeslagen:
 - de inconveniënte urentoeslag
 - de compensatieregeling
 - de uitbetaling feestdagen en
 - de toeslag tijdens feestdagen.
7. Overwerk is niet toegestaan als je in een 5-ploegendienst werkt.

4.4 Afspraken incidenteel nachtwerk

Incidenteel nachtwerk is onder bepaalde voorwaarden mogelijk:

- IKEA informeert de [LMZ](#) vooraf over het nachtwerken.
- Alle randvoorwaarden voor wat betreft veiligheid, beveiliging, eten, drinken, etc. moeten goed geregeld zijn. De [LMZ](#) ziet daarop toe.
- Alleen op vrijwillige basis kan IKEA je inroosteren voor incidenteel nachtwerk. Doe je mee, dan informeren we je actief over de gezondheidsrisico's. Je ontvangt een toeslag volgens de tabel [inconveniënte urentoeslag](#).

4.5 Vakantie en verlof

a. Hoeveel vakantiedagen heb je?

1. Je hebt per kalenderjaar recht op doorbetaalde wettelijke vakantiedagen en bovenwettelijke vakantiedagen.
2. Je bouwt vakantie op over de daadwerkelijk uitbetaalde uren in het afgelopen kalenderjaar.
Je bouwt geen vakantie op over:
 - de toeslag inconveniënte uren;
 - de extra gewerkte uren boven de 40 uur per week.
3. De opbouw vindt per maand plaats en over de afgelopen maand. In totaal bouw je per uur 10,38% vakantie op:

Opbouw vakantiedagen	Percentage per uur
Wettelijk verlof	7.69%
Bovenwettelijk verlof	2.69%
Totaal verlof	10.38%

In het opbouwpercentage van bovenwettelijk verlof zijn 2 verlofdagen opgenomen die zijn bedoeld als eventuele wachtdagen bij ziekte. Dit is geregeld in de [Wachtdagenregeling in artikel 7.4 lid b](#).

b. Wanneer kan je vakantie opnemen?

1. Jij en IKEA doen allebei je best om de opgebouwde vakantiedagen in een kalenderjaar op te nemen.
2. Je kan na overleg met je manager drie weken aaneengesloten (21 dagen) vakantie opnemen. Als je meer dan drie weken aaneengesloten wil opnemen, heb je toestemming nodig van de Marketmanager en de People & Culture manager.
3. Je vraagt je vakantie tenminste 8 weken en maximaal 16 weken van tevoren aan.
 - a. In de [zomerperiode \(1 juni t/m 30 september\)](#)
De aanvraag voor een aaneengesloten zomervakantie van meer dan één week (7 kalenderdagen) in de [zomerperiode](#) dien je vóór de deadline van 1 februari in.

Binnen twee weken na de deadline weet je of dit akkoord is. Als je na 1 februari een verzoek indient voor de zomervakantie zul je je aan moeten passen aan de al gemaakte planning. Een manager kan op jouw verzoek besluiten eerder dan de deadline van 1 februari de vakantieplanning te inventariseren. Binnen twee weken na deze aangepaste deadline weet je of het mogelijk is vakantie op te nemen.

b. Buiten de [zomerperiode](#)

Je weet binnen twee weken of het mogelijk is aaneengesloten vakantie op te nemen als je vakantiedagen buiten de [zomerperiode](#) opneemt.

4. Wil je één of twee dagen vakantie opnemen?

Dan vraag je dit minimaal 5 weken en maximaal 16 weken van tevoren aan per mail. Je hoort binnen twee weken of je aanvraag akkoord is.

5. De volgorde waarin je vakantieuren kunt opnemen is zodanig dat je er maximaal gebruik van kan maken:

01. Wettelijke uren van vorig jaar
02. Bovenwettelijke uren van 5 jaar geleden
03. Wettelijke uren van het lopende jaar
04. Bovenwettelijke uren van 4 jaar geleden
05. Bovenwettelijke uren van 3 jaar geleden
06. Bovenwettelijke uren van 2 jaar geleden
07. Bovenwettelijke uren van vorig jaar
08. Bovenwettelijke uren van het lopende jaar

c. Uitbetalen bovenwettelijke vakantieuren

Het is mogelijk je bovenwettelijke vakantieuren uit te laten betalen.

Uitbetalen kan tweemaal per jaar, bij de salarisbetaling in februari en in augustus.

Je vraagt in de maand ervoor (januari en/of juli) via [Now P&C](#) aan hoeveel hele vakantieuren je op basis van het dan geldende [uurloon](#) wilt laten uitbetalen.

Verander je van functie?

Dan is het mogelijk om in overleg met de afdeling People & Culture en je manager het aantal bovenwettelijke vakantieuren uit te betalen in de maand voorafgaand aan de functiewisseling.

Na 5 jaar worden bovenwettelijke vakantieuren die nog niet zijn opgenomen automatisch uitbetaald bij de salarisbetaling van januari.

4.6 Welke feestdagen kent IKEA?

Feestdagen zijn:



Beide kerstdagen



Nieuwjaarsdag



Beide paasdagen



Hemelvaartsdag



Beide pinksterdagen



De dag waarop Koningsdag wordt gevierd

Eenmaal per 5 jaar is 5 mei een feestdag. Alle andere jaren is 5 mei een gewone werkdag, waarvoor de gebruikelijke werktijden en toeslagen gelden.

Het is in overleg met je manager mogelijk om deze feestdagen te ruilen voor andere feestdagen. Dat betekent bijvoorbeeld dat je vrij kunt zijn met het Suikerfeest en wel werkt met Pinksteren.

Ben je ingeroosterd op feestdagen dan geldt [artikel 4.2 lid H \(Werken op feestdagen\)](#).

4.7 Verlof

Bijzonder verlof

1. Bijzonder verlof - Wet Arbeid en Zorg

Je hebt recht op betaald en onbetaald verlof volgens de Wet Arbeid en zorg. Meer informatie hierover kun je vinden op [Now P&C](#) of [P&C Information](#). In onderstaande overzicht staan verschillende vormen van bijzonder verlof op een rijtje, zoals geregeld in de [Wet Arbeid en Zorg](#). Het uitgangspunt is dat IKEA de wet volgt. Eventuele uitzonderingen daarop zijn in de tabel opgenomen.

Gebeurtenis	Volgens wet	Aanvullingen
Zwangerschapsverlof (hoofdstuk 3 WAZO)	Volgens wet.	- Het wettelijk zwangerschaps- of bevallingsverlof is betaald verlof. - Aansluitend op het bevallingsverlof mag je tien weken extra onbetaald verlof opnemen. Dit vraag je voorafgaand aan het zwangerschapsverlof aan. - Tijdens het extra verlof kan je -na goedkeuring van de manager en de People & Culture manager- een interne opleiding thuis volgen.
Adoptieverlof en duurzame pleegzorg (hoofdstuk 3 WAZO)	IKEA wijkt positief af van de wet .	- IKEA vult het salaris maximaal zes weken aan tot 100% van je contracturen. - Is je partner niet in staat om voor het kind te zorgen bij adoptie? Dan vult IKEA het verlof met 10 extra weken aan. - Je vraagt het verlof minimaal vier weken voor de gewenste ingangsdatum aan bij IKEA. Je geeft hierbij aan hoe je het verlof wilt opnemen.
Geboorteverlof/ Aanvullend geboorteverlof (hoofdstuk 4 WAZO)	Volgens wet.	- Werk je parttime, dan is het recht op geboorteverlof naar rato van het aantal werkuren per week. - Je kunt aansluitend op het geboorteverlof vakantiedagen opnemen. - In geval van aanvullend geboorteverlof ontvang je een betaling van 100% van het SV-dagloon tot maximaal 100% van het SV-maximumdagloon. - Het aanvullend geboorteverlof vraag je in hele weken aan. In overleg met je manager kun je het aanvullend verlof over een langere of kortere periode dan vijf weken spreiden.

Gebeurtenis	Volgens wet	Aanvullingen
Ouderschapsverlof (hoofdstuk 6 WAZO)	Volgens wet.	- Je blijft pensioen opbouwen tijdens het onbetaald verlof. Zowel het werkgevers- als het medewerkers-deel van de pensioenpremie komen voor rekening van IKEA. - Een eventuele bijdrage van IKEA voor deelname aan de collectieve ziektekostenverzekering, betaalt IKEA ook door tijdens het ouderschapsverlof.
Kortdurend zorgverlof (hoofdstuk 5 WAZO)	Het verlof duurt - in afwijking van de wet - per twaalf maanden en in één kalenderjaar maximaal driemaal de contractuele arbeidsduur per week.	- Hoe je het verlof opneemt, overleg je samen met IKEA. - IKEA betaalt 100% van je contracturen door. - Alleen wanneer je werkt op ORT-tijden, betaalt IKEA de ORT-toeslag.
Langdurend zorgverlof (hoofdstuk 5 WAZO)	Volgens wet.	Bij voorkeur neem je het verlof op in deeltijd.
Calamiteitenverlof (hoofdstuk 4 WAZO)	In afwijking van de wet maximaal twee dagen per kalenderjaar.	Als er volgens de criteria van de WAZO meer dan twee dagen per jaar calamiteitenverlof noodzakelijk is, dan is dat onbetaald verlof.

2. Bijzonder verlof - IKEA

Daarnaast zijn er mogelijkheden voor bijzonder verlof die niet in de [Wet Arbeid en Zorg](#) zijn geregeld.

Bij de volgende bijzondere gebeurtenissen heb je recht op betaald verlof zonder dat je hiervoor vakantieuren hoeft in te zetten:

Gebeurtenis	Duur
Als je in ondertrouw gaat	1 dag
Partnerregistratie of huwelijk	2 dagen
Huwelijk/partnerregistratie van je kind, stief- of pleegkind, kleinkind, (schoon)-ouders, broer, zus, zwager of schoonzus	1 dag
12½-, 25-, 40-, 50-, 55- en 60- jarig huwelijk/partnerregistratie van jou of van je kinderen, (schoon)ouders, broer, zus, zwager, schoonzus of grootouders	1 dag
Jouw verhuizing	1 dag éénmaal per jaar
Examen voor een opleiding waarover je vóóraf met IKEA hebt overlegd	benodigde tijd
Doktersbezoek of vergelijkbare bezoeken aan tandarts, fysiotherapeut e.d.	in principe in je eigen tijd. Mocht dat niet mogelijk zijn dan krijg je bijzonder verlof voor de tijd die nodig is in overleg met je manager.
Medisch onderzoek bij derden. IKEA bedoelt hier niet een keuring voor sportbeoefening of voor een sollicitatie.	in overleg met de afdeling People & Culture spreek je van tevoren de benodigde tijd af
Sollicitatiegesprek, als de arbeidsovereenkomst door IKEA is opgezegd	benodigde tijd, als je de oproep voor de sollicitatie laat zien
Overlijden van je echtgenoot/echtgenote, partner, kinderen of inwonende ouders.	vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart
Overlijden van je echtgenoot/echtgenote, partner of kind	2 x de contractduur per week opnemen, in een periode van zes maanden na het overlijden
Overlijden van je kleinkinderen, (schoon)ouders, broer, zus, zwager, schoonzus of grootouders	2 dagen of van het moment van overlijden tot en met de dag van de uitvaart als je aantoonbaar verantwoordelijk bent voor het verzorgen van de uitvaart

Je neemt het bijzonder verlof op wanneer de gebeurtenis zich voordoet. Je kunt het bijzonder verlof niet op een later moment opnemen, tenzij het je dienstjubileum betreft.

Je geeft via [Now P&C](#) of [P&C Information](#) schriftelijk aan wie je partner is. Als de situatie wijzigt, geef je dat ook door.

In het geval van Bijzonder verlof gelden er voor het partnerschap géén eisen, zoals samenwonen of het hebben van een notariële akte. Jij geeft bij IKEA aan wie je als partner voor het Bijzonder verlof beschouwt. Is diegene niet bekend bij IKEA als partner, dan geldt het Bijzonder verlof niet.

3. Verlof met terugkeer

Neem je tijdelijk volledig of gedeeltelijk onbetaald verlof op?

Dan is het uitgangspunt dat je bij terugkeer weer de oorspronkelijk afgesproken [arbeidsduur](#) kan werken. Terugkeer in je eigen functie is niet gegarandeerd.

Er gelden bepaalde voorwaarden voor verlof met terugkeer:

- vooraf de wens van terugkeer bespreken en de afspraken hierover vastleggen;
- onbetaald verlof vraag je aan volgens de geldende regels;
- de aaneengesloten periode van verlof is in totaal niet langer dan één jaar;
- bij onvoorziene omstandigheden (je functie is vervallen), zoekt IKEA in overleg met jou naar een oplossing.
- De beslissing over een oplossing neemt de Unit People & Culture Manager bij IKEA NL en het MT-lid van de betreffende afdeling van Inter IKEA Systems.

4. Verlof voor gendertransitie

1. Als je in gendertransitie bent of gaat, heb je over een periode van 10 jaar recht op maximaal 24 weken transitieverlof. IKEA betaalt het [maandsalaris](#) door, tijdens de benodigde medische en niet-medische behandelingen. Als er eventueel hersteltijd nodig is, hoef je je niet ziek te melden. Hiervoor geldt een uitzondering: wanneer je een medische behandeling ondergaat (bijvoorbeeld een chirurgische ingreep) met arbeidsbeperkingen als gevolg, dan valt dit wel onder ziekteverlof.

2. Je kan het maximum aan transitieverlof in delen opnemen.

3. Je meldt ten minste acht weken voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk bij IKEA dat je met transitieverlof gaat. Hierbij geef je aan:

- de omvang van het verlof,
- de vermoedelijke duur van het verlof,
- een verklaring van een geregistreerd behandelend arts,
- de ingangsdatum en, als dat van toepassing is,
- de spreiding van de uren over de week.

Lukt het niet ten minste acht weken van tevoren? Dan meld je het opnemen van verlof zo spoedig mogelijk.

4. IKEA gaat in principe akkoord met je verzoek om opname van het transitieverlof.

5. Uitzonderingssituaties

De afdeling People & Culture en je manager kunnen in andere gevallen dan hierboven genoemd ook betaald of onbetaald verlof toestaan.

Dit kan alleen als de gebeurtenis is op een voor jou normale werkdag.

5 TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

5.1 Tijdelijke waarneming (Functiewaarnemingstoeslag)

1. Het kan zijn dat je op verzoek van IKEA tijdelijk de belangrijkste taken overneemt van een collega waarvan de functie hoger is ingedeeld.
In dat geval deelt IKEA je niet in een andere functiegroep of salarisschaal in en daar ontstaat ook geen recht op. Je ontvangt voor de waarneming een Functiewaarnemingstoeslag.

De Functiewaarnemingstoeslag is het verschil tussen:

- het minimum-[uurloon](#) van de salarisschaal van je eigen functie, en
- het minimum-[uurloon](#) van de salarisschaal die hoort bij de functie die je waarneemt.

Deze toeslag is nooit meer dan 10% van het maximum [uurloon](#) in zone 2 van de salarisschaal die hoort bij de functie die je waarneemt.

Als je een functie waarneemt voor een deel van de [arbeidsduur](#), ontvang je de Functiewaarnemingstoeslag naar rato.

De waarneming duurt ten minste één maand aaneengesloten en kan maximaal twee jaar duren.

2. Je krijgt geen Functiewaarnemingstoeslag als je een collega vervangt die met vakantie is of als het waarnemen onderdeel is van je functie.

5.2 Vakantietoeslag

1. Elk jaar in mei ontvang je vakantietoeslag. De toeslag is 8% van het totaal aan uitbetaalde uren dat je hebt opgebouwd in de lopende periode van 1 juni in een kalenderjaar tot en met 31 mei in het volgende kalenderjaar (vakantietoeslagjaar). Je ontvangt de vakantietoeslag over de opgebouwde en uitbetaalde uren, inclusief een eventuele nabetaling urenafrekening. De vakantietoeslag betaalt IKEA in mei uit tegen het dan geldende [uurloon](#).
2. a. Ben je na 1 juni in dienst gekomen? Dan ontvang je de vakantietoeslag op basis van je gewerkte uren.
b. Ga je voor de uitbetaling van de vakantietoeslag in mei uit dienst? Dan ontvang je de toeslag naar rato bij de eindafrekening.
3. Je kunt ervoor kiezen de vakantietoeslag maandelijks uit te laten betalen via [Now P&C](#) / [P&C Information](#). Je kunt deze keuze één keer per kalenderjaar maken, op elk gewenst moment. In mei van het volgende kalenderjaar ontvang je

dan de definitieve berekening en verreken IKEA de te veel ontvangen vakantie-toeslag of doet een nabetaling.

Maak je geen keuze, dan ontvang je de vakantietoeslag standaard in mei.

5.3 Ploegentoeslag

Werk je fulltime in een 5-ploegendienst?

Dan ontvang je een toeslag van 33% over het fulltime salaris. De ploegentoeslag is een vast loonbestandsdeel. Dat betekent dat de toeslag meetelt als grondslag voor je pensioenopbouw en IKEA je deze toeslag doorbetaalt bij ziekte en verlof. Ook bouw je over de ploegentoeslag 8% vakantietoeslag op.

5.4 Inconveniënte urentoeslag

1. Als je moet werken op de tijden zoals hieronder in de tabel aangegeven, dan ontvang je daarvoor een inconveniënte urentoeslag. De hoogte is een percentage van het [uurloon](#). Je kunt de toeslag uit laten betalen in geld of opnemen in tijd.

Tabel inconveniënte uren

	0 - 5 uur	5 - 7 uur	7 - 9 uur	9 - 19 uur	19 - 21 uur	21 - 24 uur
maandag t/m vrijdag	100%	50%	0%	0%	0%	50%
zaterdag	100%	50%	0%	0%	0%	100%
zondag	100%	100%	100%	50%	100%	100%
Feestdagen	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Werk je bij het Service Office, dan kom je niet in aanmerking voor de inconveniënte toeslaguren. Dit is anders wanneer je bij het Service Office werkt in een functie waarbij het werken op inconveniënte uren noodzakelijk is.

2. De inconveniënte urentoeslag kun je op drie manieren ontvangen:
 - uitbetaling in geld (standaard)
 - sparen als verlof

Voor meer informatie zie [Now P&C/P&C Information](#).

5.5 Compensatieregeling toeslagen in dienst voor 1 maart 2023

In 2023 zijn de inconveniënte urentoeslagen gewijzigd.

Was je in dienst voor 1 maart 2023 en kwam je toen in aanmerking voor een inconveniënte urentoeslag? Dan kom je per 1 maart 2023 in aanmerking voor de toeslagen compensatieregeling. Het recht op een compensatie heeft geen effect op andere (betalings)verplichtingen van IKEA.

De verdere uitwerking van de compensatieregeling is opgenomen in [Bijlage 3](#).

5.6 Uitbetaling feestdagen

IKEA betaalt je een feestdagtoeslag voor elke feestdag zoals genoemd in artikel 4.6. Deze toeslag ontvang je altijd, ongeacht of je op de feestdag werkt.

Voorbeeld

Valt een feestdag op een dinsdag? Dan tellen we alle uren op die je de afgelopen dertien dinsdagen hebt gewerkt. Dit totaal delen we door dertien. Dit resultaat is jouw feestdagtoeslag in uren.

We berekenen de feestdagtoeslag op basis van het gemiddelde aantal uren dat je in de dertien weken vóór de feestdag daadwerkelijk hebt gewerkt op die specifieke dag van de week.

Korter in dienst? Ben je korter dan dertien weken in dienst bij IKEA? Dan berekenen we het gemiddelde over het aantal weken dat je wel hebt gewerkt.*

Verlof en de berekening: Heb je verlof opgenomen of ben je ziek geweest op de betreffende dag van de week binnen die dertien weken? Deze dagen tellen we niet mee voor de berekening van het gemiddelde.

Werk je op een feestdag? Dan betaalt IKEA je de gewerkte uren, en een toeslag van 100% over de gewerkte uren (art 5.4) en de hierboven genoemde feestdagtoeslag.

5.7 Maaltijdverstrekking

1. Op [koopavonden](#) verstrekt IKEA een gratis maaltijd als je:
 - later dan 18.00 uur ingeroosterd bent én je op deze dag minimaal 7 uur werkt, of
 - op verzoek van je manager op dezelfde dag dat je ingeroosterd bent na 18.00 uur moet overwerken.
2. Op de feestdagen ontvang je een voucher ter waarde van €2.84 netto voor een maaltijd.

* Dit zal worden ingevoerd bij de start van MyTime verwacht medio juni 2026.

5.8 Consignatieregeling

Consignatie betekent dat je tijdens een bepaalde periode opgeroepen kunt worden om te komen werken.

Binnen IKEA kennen we een aantal consignatieregelingen die zijn bestemd voor verschillende doelgroepen.

Dit zijn je oproepuren. Onder oproepuren verstaat IKEA de tijd dat je vanwege een oproep aanwezig bent, inclusief de reistijd. De reistijd is op basis van de afstand woon-werkverkeer.

a. Facility Management (alleen voor IKEA Delft, IIS)

1. Wie

De consignatieregeling Facility management is van toepassing als je werkt op de afdeling Facility management bij IKEA Delft. De regeling geldt voor zowel managers als medewerkers.

2. Betaling

IKEA betaalt tijdens de oproepuren je normale [uurloon](#). Daarnaast is ook de tabel [inconveniente urentoeslag](#) van toepassing.

Je ontvangt per dag (24 uur) dat je oproepbaar moet zijn een consignatietoeslag van € 28,49 bruto.

Per technisch team is iedere maand een bedrag beschikbaar voor de consignatieregeling. Ieder technisch team verdeelt dit bedrag onderling, zodat medewerkers en managers van de afdeling Facility management een vast bedrag per maand ontvangen.

3. Afwezig

Als je door ziekte of verlof langer dan één maand afwezig bent op de eerste dag dat deze maand is verstreken, vervalt de consignatietoeslag. Met verlof is hier onbetaald vakantieverlof bedoeld.

4. Reiskosten

Per oproep om naar de unit te komen vergoedt IKEA de reiskosten woon-werkverkeer op basis van [artikel 5.10](#).

5. Consignatie op afstand

Het kan zijn dat je een probleem op afstand oplost. In dat geval vergoeden we de tijd die je daarvoor nodig hebt.

Ben je op afstand beschikbaar op basis van consignatie dan bepalen alleen de Business Navigator of de manager of je gebeld mag worden om te komen werken.

6. Maximale duur

Je hoeft niet meer dan zeven dagen aaneengesloten beschikbaar te zijn. Tussen deze periodes van zeven dagen zitten ten minste vijf aaneengesloten dagen zonder consignatie.

b. Consignatieregeling algemeen

1. Wie

De consignatieregeling algemeen is van toepassing als je functie is opgenomen in [bijlage 5](#).

2. Consignatiedienst

a. Je draait een consignatiedienst van 1 week, of korter indien de werkzaamheden dat vragen. De consignatiediensten* zijn op:

- maandag t/m vrijdag van 7 - 9 uur en tussen 18 - 23 uur,
- zaterdag van 7 - 23 uur en
- zon- en/of feestdagen van 7 - 23 uur, waarbij de piek ligt tussen 9 en 21 uur.

Je werkt bij voorkeur vanuit huis. Als dit niet mogelijk is, vergoedt IKEA de reiskosten woon-werkverkeer. Als je een leaseauto hebt, vergoedt IKEA de reiskosten niet.

3. Betaling

IKEA betaalt tijdens de oproepuren je gebruikelijke uurloon. Daarnaast is ook de tabel inconveniente urentoeslag van toepassing. Je ontvangt per uur dat je oproepbaar moet zijn een consignatietoeslag:

Dit betreft de bedragen per 1 maart 2026

Wanneer	Bedrag per uur
Maandag t/m zaterdag	€ 2.24 bruto
Zon- en feestdagen	€ 2.81 bruto

Je kan kiezen of je de consignatietoeslag inclusief de inconveniententoeslag als tijd-voor-tijd opneemt of laat uitbetalen. Als je kiest voor tijd-voor-tijd moet je de uren binnen 6 weken na de oproepdienst in overleg met je manager opnemen.

* De voor IT geldende consignatieuren blijven ongewijzigd en worden opgenomen in bijlage 5 van de cao.

4. Reistijd
- Is het noodzakelijk dat je een unit bezoekt dan geldt de reistijdentabel zoals opgenomen in [artikel 5.9 \(Reistijdvergoeding zakelijke reis\)](#).

5.9 Reistijdvergoeding zakelijke reis

1. Voor de vergoeding van de reistijd tussen units (zakelijk verkeer) geldt de volgende reistijden-tabel:

km min	AMS	DUIVEN	EIND	DELFT	HEER	UTR	GRON	BAREN	OOST	HENG	BREDA	HAARLEM	A'FOORT	ZWOLLE
AMS		101 62	109 64	64 42	202 114	35 25	177 104	91 57	90 58	141 82	104 61	27 21	43 33	113 68
DUIVEN	100 61		91 54	129 77	178 103	69 43	178 104	122 76	115 74	86 52	129 78	122 74	62 42	78 48
EIND	108 63	85 53		124 73	96 56	80 47	247 138	106 61	67 45	156 87	62 35	130 76	107 66	150 83
DELFT	64 40	128 74	124 75		213 123	62 37	237 137	35 27	67 49	188 106	65 43	58 36	95 59	160 92
HEER	201 112	171 101	99 55	213 120		173 97	332 186	194 108	156 92	243 135	150 82	223 126	200 115	235 131
UTR	33 22	69 43	82 48	62 38	174 98		194 113	64 41	63 42	129 75	77 45	55 36	36 28	101 61
GRON	175 102	179 109	247 139	237 138	333 188	192 110		255 146	247 143	133 85	261 147	199 117	167 101	101 61
BAREN	92 57	122 75	106 61	35 27	194 109	65 41	255 148		48 35	190 110	46 30	87 55	97 63	163 96
OOST	89 58	114 72	67 44	67 48	155 92	62 42	247 145	49 35		182 107	22 18	111 71	89 60	154 93
HENG	142 82	89 52	160 89	192 109	247 138	131 74	134 86	193 110	186 108		200 111	166 96	103 60	63 49
BREDA	103 61	127 75	62 35	64 42	151 84	75 45	260 148	46 30	21 17	195 110		121 74	102 63	168 96
HAARL	28 23	123 76	130 78	58 39	223 128	56 39	201 120	87 56	111 72	165 98	125 75		67 49	138 84
A'FOORT	42 31	60 39	108 65	95 59	201 115	34 25	171 101	97 61	89 59	101 59	103 62	66 45		74 45
ZWOLLE	112 69	79 49	150 86	162 95	237 135	101 61	101 62	163 97	156 94	62 52	169 98	136 83	72 48	

2. Voor de vergoeding reistijd bij scholing gelden de volgende voorwaarden:
 - Volg je in opdracht van IKEA een (interne) opleiding, dan tellen de reistijd en de opleidingstijd samen mee voor de vaststelling van je [arbeidsduur](#).
 - De reistijd voor scholing stelt IKEA vast op basis van de tabel hierboven onder A als het gaat om reizen tussen units. In andere gevallen geldt voor het vaststellen van de reistijd de routeplanner van Routenet (optimale route).
 - Als je in opdracht van IKEA een opleiding geeft, tellen de reistijd en de opleidingsduur samen mee voor de vaststelling van jouw [arbeidsduur](#).
 - IKEA brengt de eventuele standaardvergoeding voor woon-werkverkeer voor de betreffende opleidingsdagen in mindering op je reiskostenvergoeding voor zakelijke reizen.

5.10 Vergoeding woon-werkverkeer

1. Vergoeding reiskosten openbaar vervoer
 IKEA stimuleert reizen op een duurzame manier. Dagelijks heen en weer reizen tussen woon- en standplaats met het openbaar vervoer vergoedt IKEA daarom volledig. Dit geldt voor een jaarabonnement of voor losse kaartjes. Je kan hiervoor een NS Business card aanvragen.
 De Regeling OV-vergoeding is te vinden op [Now P&C](#) en op [P&C Information](#).
2. Ga je niet met openbaar vervoer naar je werk, maar met eigen vervoer?
 Je ontvangt dan een tegemoetkoming voor woon-werkverkeer.
 Je krijgt een reiskostenvergoeding van €0.23 per daadwerkelijk gereisde kilometer. Er geldt een maximum van €243,- per maand.

Het maakt hierbij niet uit hoeveel dagen per week je reist of wat je contractuele [arbeidsduur](#) is.

De reisafstand van de heenreis berekent IKEA met behulp van de routeplanner van Routenet (optimale route).

Was je vóór 1 januari 2016 in dienst bij IKEA, woonde je op een reisafstand van minder dan 5 kilometer en ontving je €1.85 per gewerkte dag, dan blijf je deze ontvangen. Deze vergoeding geldt *niet* wanneer je reisafstand in de tussentijd een keer is aangepast naar meer dan 5 kilometer.

5.11 Reiskosten stagiaire

Ben je een [stagiaire](#) bij IKEA, maar niet in het bezit van een Ov-kaart? Dan geldt voor jou de reiskostenvergoeding zoals in deze cao is geregeld.

5.12 Vergoedingen incidentele zakelijke reizen binnen- en buitenland

1. Als je op verzoek van IKEA een dienstreis maakt, vergoedt IKEA de kosten. In dit geval gaat de voorkeur uit naar reizen met het openbaar vervoer. Reis je met de auto, dan gebruik je in eerste instantie altijd de bedrijfsauto.
2. Reis je met het openbaar vervoer? Dan vergoedt IKEA de kosten voor 2e klas reizen.

 Reis je met je eigen auto? Dan vergoedt IKEA €0.30 per kilometer. Dit bedrag is deels een netto vergoeding - voor zover het fiscaal is toegestaan - en deels een bruto vergoeding. Het vaststellen van het aantal kilometers gebeurt op basis van de tabel voor reistijd tussen units (zie [artikel 5.9](#)).
 Woon je tussen de betreffende units in, dan moet je uitgaan van de daadwerkelijk gereden kilometers.
 IKEA brengt de eventuele vergoeding voor kosten van woon-werkverkeer in mindering op de vergoeding voor dienstreizen.
3. Het kan zijn dat er bij een reis in binnen- of buitenland een overnachting inbegrepen is. In dat geval betaalt IKEA een netto dagvergoeding als tegemoetkoming voor de kosten van het ontbijt, lunch, diner en eventuele algemene onkosten.

Binnenlandse reizen	Dagvergoeding € 25.78 netto per overnachting
Reizen naar het buitenland	Dagvergoeding € 61.66 netto per overnachting

4. IKEA betaalt in principe een vergoeding voor de overnachting in een hotel. Is de overnachting niet rechtstreeks door IKEA betaald, maar kun je ook zelf géén hotelrekening laten zien? Dan compenseert IKEA de kosten als volgt:

Overnachting binnenland	Overnachtingsvergoeding € 25.78 netto per overnachting
Overnachting buitenland	Overnachtingsvergoeding € 31.39 netto per overnachting

5. Het kan zijn dat je een aantal uren moet blijven na een overnachting. Bijvoorbeeld als je aansluitend nog een vergadering of opleiding hebt. Hiervoor heb je toestemming nodig van je manager. Er geldt in dat geval ook een dagdeeltarief naast de compensatie voor een overnachting.

Uren	Dagdeeltarief na overnachting
Minder dan 5 uur	0% van de dagvergoeding
5 tot 10 uur	50% van de dagvergoeding
Vanaf 10 uur	100% van de dagvergoeding

6. Je krijgt een dagvergoeding of een maaltijdvergoeding. Als IKEA de maaltijden betaalt, vermindert IKEA de dagvergoeding met:
- 0% voor het ontbijt. De hotelovernachting is inclusief ontbijt;
 - Overnacht je niet in een hotel, dan komt het ontbijt voor eigen rekening;
 - 30% voor de lunch;
 - 40% voor het avondeten.
7. Je kunt voor de lunchkosten bij concurrentiebezoeken en andere bezoeken buiten de IKEA units een vergoeding krijgen als je de factuur kunt inleveren. De lunchvergoeding is maximaal € 10.99 netto (inclusief BTW) per lunch.
8. Werk je op een dag 10 uur of meer buiten je eigen unit (exclusief reistijd)? Dan ontvang je tegen inlevering van de factuur een vergoeding voor het avondeten. Deze vergoeding is tot maximaal € 15.39 netto (inclusief BTW) per maaltijd.
9. Kosten kun je declareren binnen drie maanden nadat je die hebt gemaakt en in ieder geval binnen één week na het einde van het boekjaar (31 augustus). IKEA betaalt declaraties uit op je bankrekening.
10. Is er sprake van een volledig verzorgde reis, inclusief overnachting en maaltijden, op kosten van IKEA? Dan kun je geen onkosten declareren. Het gaat dan bijvoorbeeld om reizen in verband met cursussen en beursbezoeken.

5.13 Vergoeding bij overplaatsing

Bij overplaatsing op verzoek van IKEA én als je woonplaats buiten een straal van 75 km van de standplaats ligt, vergoedt IKEA de dagelijkse reiskosten voor het reizen tussen je woon- en standplaats. IKEA overlegt met jou over de periode waarover de reiskosten vergoed worden. De vergoeding is voor maximaal één jaar.

5.14 Vergoeding teamoverleg

De tijd die je besteedt aan een teamoverleg telt mee bij de vaststelling van de gemiddelde werkweek. Deze tijd betaalt IKEA geheel uit.

Als je teamoverleg hebt buiten je rooster om, kan er sprake zijn van een [inconveniënte urentoeslag](#).

5.15 Vergoeding telefoonkosten

1. Moet je van IKEA over een telefoon beschikken én gebruik je die telefoon voor zakelijke gesprekken?
Dan is de telefoonkostenregeling op jou van toepassing. Deze regeling is alleen aan de orde als je niet op grond van andere afspraken al in aanmerking komt voor vergoeding van de telefoonkosten.
2. Een zakelijk gesprek is een telefoongesprek dat je op eigen kosten en ten behoeve van IKEA voert.
3. Voor de vergoeding van de telefoonkosten gelden de voorwaarden in dit overzicht:

Wie	Vergoeding	Privégesprekskosten	Beëindiging vergoeding
Je moet van IKEA thuis telefonisch oproepbaar zijn.	(bruto) Vergoeding van de abonnementskosten	De vergoeding van de abonnementskosten vermindert IKEA met een eigen bijdrage voor de privégesprekskosten. De eigen bijdrage is € 17.43 bruto per maand en dit wordt maandelijks in rekening gebracht. Als je aanwijsbaar méér privégesprekskosten hebt, kan IKEA de eigen bijdrage op een hoger bedrag vaststellen.	Bij afwezigheid door ziekte of verlof van langer dan één maand vervalt de vergoeding per de 1e van de volgende kalendermaand. Het gaat in dit geval niet om betaald vakantieverlof.

Wie	Vergoeding	Privégesprekskosten	Beëindiging vergoeding
Als IKEA vindt dat je je functie alleen thuis kunt doen als je veelvuldig thuis zakelijke gesprekken voert (bijvoorbeeld telewerkers).	(bruto) Vergoeding van de abonnements- én gesprekskosten	De vergoeding van de abonnements- en gesprekskosten vermindert IKEA met een eigen bijdrage voor de privégesprekskosten. De eigen bijdrage is € 17.43 bruto per maand en dit wordt maandelijks in rekening gebracht. Als je aanwijsbaar méér privégesprekskosten hebt, kan IKEA de eigen bijdrage op een hoger bedrag vaststellen.	De vergoeding eindigt met ingang van de eerste dag volgend op de maand waarin je volgens de (Market-) manager en/of People & Culture manager niet meer voldoet aan de voorwaarden. Bij afwezigheid door ziekte of verlof van langer dan één maand vervalt de vergoeding per de 1e van de volgende kalendermaand. Het gaat in dit geval niet om betaald vakantieverlof.

5.16 Algemene onkostenvergoeding

Ben je ingedeeld in functiegroep 49 of hoger?

Dan geldt er een algemene onkostenvergoeding van € 56.06 bruto per maand. Deze vergoeding is een tegemoetkoming in de kosten voor representatie en telefoongebruik.

Bij afwezigheid door ziekte of verlof van langer dan één maand vervalt de algemene onkostenvergoeding per de 1e van de volgende kalendermaand.

Het gaat in dit geval niet om betaald vakantieverlof.

Thuiswerkvergoeding

Ben je ingedeeld in functiegroep 48 of lager en werk je thuis?

Dan ontvang je een thuiswerkvergoeding ter compensatie van gas/water/licht, koffie, etc.

De vergoeding is € 2.45 netto per gewerkte hele dienst thuis. Het is niet mogelijk om op dezelfde dag een woon-werkvergoeding te ontvangen en een thuiswerkvergoeding.

De verdeling van het thuiswerken en op locatie werken gebeurt altijd in goed onderling overleg met je manager en je team.

BHV-vergoeding

Ben je Bedrijfshulpverlener (bhv'er), dan ontvang je maandelijks een vergoeding van € 33.63 bruto.

Deze vergoeding ontvang je onder de voorwaarde dat je:

4. jaarlijks de door IKEA beschikbaar gestelde vereiste opleiding volgt én
5. dat je deel uitmaakt van de BHV-groep in jouw unit.

Bij afwezigheid door ziekte of verlof van langer dan één maand vervalt de bhv-vergoeding per de 1e van de volgende kalendermaand.

Het gaat in dit geval niet om betaald vakantieverlof.

6 PENSIOEN

6.1 Pensioenregeling

Als je in dienst komt bij IKEA bouw je automatisch pensioen op bij het pensioenfonds van IKEA vanaf de leeftijd van 18 jaar. Als je in dienst komt en je bent nog geen 18 jaar, dan ga je pensioen opbouwen vanaf het moment dat je 18 jaar wordt.

Zolang je bij ons werkt, bouw je pensioen op. Dit doe je tot de standaard pensioen-datum. De Stichting IKEA Pensioenfonds (STIP) voert de collectieve pensioenregeling uit.

De pensioenregeling is een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling.

Jij en je nabestaanden hebben recht op:

- levenslang ouderdomspensioen
- WIA-excedent pensioen
- levenslang partnerpensioen
- wezenpensioen
- Anw-hiaatpensioen

STIP heeft de pensioenregeling vastgelegd in een pensioenreglement ([Pensioen-reglement 2025](#), Stichting IKEA Pensioenfonds, 1 november 2025). Alleen aan dit pensioenreglement kan je pensioenaanspraken en pensioenrechten ontleen. De belangrijkste kenmerken van de regeling vind je in het overzicht op de volgende pagina.

Afspraken in deze cao over indexatie van het opgebouwde pensioen zijn ook van toepassing op (toekomstige) gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.

6.2 Hoofdkenmerken van de pensioenregeling

Pensioenregeling Geldend vanaf 1 januari 2024	
Middelloonregeling	Voorwaardelijk geïndexeerd middelloon.
Standaard pensioen-datum (Pensioen-richtleeftijd)	68 jaar
Pensioengevend salaris	De som van de maandsalarissen (of vervangende uitkeringen) in een kalenderjaar vermeerderd met ✓ de uitbetaalde vakantietoeslag ✓ de uitbetaalde dertiende maand ✓ de uitbetaalde vakantiedagen ✓ de uitbetaalde flexuren inclusief flexuren-toeslag. Tot het vaste maandsalaris behoren niet ✓ gratificatievergoedingen ✓ onkostenvergoedingen ✓ tantièmes en ✓ andere aan het dienstverband verbonden emolumenten. Het pensioengevend salaris is (op fulltime basis) gemaximeerd op € 137.800.- (niveau 2026). Dit bedrag past IKEA jaarlijks aan volgens de wijziging in de fiscale wetgeving.
Franchise	Het gedeelte van het loon waarover je geen pensioen opbouwt is € 19.172.- (niveau 2026). Dit bedrag past IKEA jaarlijks aan volgens de ontwikkelingen van de Algemene Ouderdomswet.
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris minus franchise.
Beoogde jaarlijkse opbouw ouderdomspensioen	1.875% van de pensioengrondslag. Dit percentage is door STIP vastgesteld op basis van de tussen cao-partijen afgesproken uitgangspunten: ✓ totale pensioenpremie 30.4% van de som van de pensioen-grondslagen ✓ de premiegrondslagen van STIP.

Pensioenregeling Geldend vanaf 1 januari 2024	
Nabestaanden-pensioen	✓ 70% van het (te bereiken) ouderdomspensioen (gebaseerd op het opbouwpercentage ouderdomspensioen van 1.875%, wat tot 2021 van toepassing was) ✓ Anw-hiaatpensioen, hoogte afhankelijk van het deeltijdpercentage. ✓ het nabestaandenpensioen is vanaf 1 januari 2021 verzekerd op risicobasis; het tot 1 januari 2021 opgebouwde partnerpensioen wijzigt niet. Bij uitdiensttreding of pensionering vervalt het verzekerde partnerpensioen op risicobasis. Het Anw-hiaatpensioen blijft op risicobasis verzekerd. Bij uitdiensttreding vóór de pensioendatum vervalt deze verzekering. Als tot de pensioendatum de premies zijn voldaan, loopt de verzekering na de pensioendatum door. Dit bedrag is € 11.614.- (niveau 2026).
Wezenpensioen	Bij overlijden voor de pensioendatum: 14% van het ouderdomspensioen (gebaseerd op het opbouwpercentage ouderdomspensioen van 1.875%, wat tot 2021 van toepassing was). Het wezenpensioen is vanaf 1 januari 2021 verzekerd op risicobasis; het tot 1 januari 2021 opgebouwde wezenpensioen wijzigt niet. Bij uitdiensttreding of pensionering vervalt het verzekerde pensioen op risicobasis. Het wezenpensioen geldt voor maximaal 5 kinderen.
Arbeidsongeschiktheids-pensioen	Bij gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid: ✓ een WIA-excedent pensioen bij volledige arbeidsongeschiktheid is gelijk aan 70% van dat gedeelte van het pensioengevend salaris dat uitgaat boven de SV-loongrens € 75.864.- (niveau 2026) , met een maximum pensioen van € 88.921.- (niveau 2026). ✓ gehele of gedeeltelijke vrijstelling van premiebetaling
Indexatie pensioenopbouw	Voorwaardelijke indexatie voor actieven (tot maximaal het indexcijfer voor cao-lonen) en inactieven (tot maximaal het consumentenprijs-indexcijfer).

Overgangsregeling pensioen

Vanaf 1 januari 2024 geldt er een overgangsregeling Pensioen. Deze overgangsregeling loopt tot en met 31 december 2027. De duur is uiteindelijk afhankelijk van de datum van overgang naar een nieuwe wettelijke pensioenregeling.

In de overgangsregeling zijn de volgende afspraken gemaakt:

- een bruto pensioenpremie van 30.4% van de pensioengrondslag;
- een opbouwpercentage van 1.875% van de pensioengrondslag.

6.3 Premie en bijstorting

1. Jij en IKEA betalen samen voor de pensioenregeling. Hoe? IKEA betaalt voor iedere medewerker 75% van de premie en jij betaalt 25%. IKEA houdt het werknemersdeel van de premie elke maand in op je bruto maandsalaris en draagt dit samen met het werkgeversdeel aan STIP af.

Bij het bepalen van het percentage is uitgegaan van:

- een dekkingsgraad van 100%,
 - de premiegrondslagen en
 - de rentestand per 30 september 2023.
2. IKEA is verplicht bij te storten in het pensioenfonds als STIP pensioenkortingen, vanwege actuele wet- en regelgeving, niet kan voorkomen of uitstellen.

6.4 Voorwaardelijke indexatie (toeslag)

1. STIP besluit jaarlijks om de pensioenaanspraken al dan niet te indexeren. STIP kan dan een toeslag betalen op de opgebouwde pensioenaanspraken van maximaal het indexcijfer voor de cao-lonen.

Voor gewezen deelnemers en gepensioneerden kan STIP jaarlijks een toeslag verlenen van maximaal het consumentenprijsindexcijfer-afgeleid. Deze toeslag kan nooit hoger zijn dan de toeslag gebaseerd op de cao-lonen.

STIP besluit jaarlijks of zij de toeslag kan betalen uit de beleggingsrendementen van het fonds. Dit is afhankelijk van:

- de financiële positie van het pensioenfonds en de te verwachten ontwikkeling daarvan;
- de beleggingsrendementen van het pensioenfonds.

6.5 Vermindering of beëindiging werkgeversbijdrage

Als er sprake is van een ingrijpende wijziging van de omstandigheden kan IKEA op grond van artikel 12 Pensioenwet het werkgeversdeel van de premie verminderen of beëindigen. Dat kan in dat geval zonder instemming van de deelnemers. IKEA overlegt met de vakbonden als deze situatie zich voordoet.

7 GEZONDHEID

7.1 Gezondheidsbeleid

IKEA vindt het belangrijk dat jij zo gezond en plezierig mogelijk werkt bij IKEA. En als het mogelijk is tot aan je pensionering. Daarom past IKEA met aandacht voor zowel preventie (voorkomen van verzuim) als voor het verzuim zelf een gezondheidsbeleid toe. Er zijn diverse faciliteiten beschikbaar om te werken aan je gezondheid, vitaliteit en veiligheid. Samen met je manager ben je verantwoordelijk voor het (juiste) gebruik hiervan.

7.2 Ouderenbeleid

Bepaalde werkzaamheden bij IKEA kun je als (te) zwaar ervaren als je ouder wordt. Om te zorgen dat jij gezond tot je AOW-leeftijd kunt blijven werken, biedt IKEA een aantal ontzietmaatregelen aan als je 55 jaar en ouder bent.

a. Ontzietmaatregelen

1. Ben je 55 jaar of ouder? Dan gelden er bepaalde uitzonderingen op cao-afspraken.

Bij het vaststellen van roosters ben je niet verplicht:

- om méér dan je [contracturen](#) te werken;
- tussen 21.30 uur en 6 uur te werken;
- op [koopavonden](#) te werken.

Daarnaast geeft IKEA altijd akkoord op je verzoek om minder uren te werken op basis van de [Wet flexibel werken](#).

2. Ben je 60 jaar of ouder? Dan kan IKEA je op grond van je functie niet meer verplicht inroosteren voor de jourdienst. In dat geval bespreek je met IKEA welke mogelijkheden er zijn en zo ja, of je (een deel van) de jourdiensten nog kan doen. Hier maak je samen schriftelijke afspraken over.
3. Werk je in consignatie dan zijn de ontzietmaatregelen ook op jou van toepassing.

b. Generatieregeling

Sommige oudere medewerkers hebben moeite om hun volledige contracturen te blijven werken tot aan de ingangsdatum van het pensioen.

Vanaf 1 januari 2026 bestaat er voor medewerkers, die aan de voorwaarden voldoen, de mogelijkheid om gebruik te maken van de generatieregeling.

De regeling houdt in dat je 80% van je contract kunt gaan werken tegen 90% van het contract salaris en dat je 100% pensioen blijft opbouwen gebaseerd op je contract-omvang bij aanvang van de generatieregeling.

Deze regeling geldt in eerste instantie voor twee jaar (t/m 31 dec 2027). Daarna vindt een evaluatie plaats om te bepalen of deze regeling permanent wordt doorgevoerd. Uiteraard blijft de regeling wel gelden tot aan het pensioen voor wie deze al heeft aangevraagd.

Om in aanmerking te komen voor deze regeling moet je aan de onderstaande voorwaarden voldoen:

- Contract van minimaal 32 uur of meer
- 4 jaar of minder voor je pensioendatum (STIP pensioenrichtleeftijd) zitten
- Minimaal 5 jaar werkzaam zijn bij IKEA
- De laatste 2 jaar geen contracturen uitbreiding hebben gehad.

Hardheidsclausule

Als jij in de twee jaar (1 januari 2024 – 1 januari 2026) voor de start van de generatieregeling, minder bent gaan werken en jouw contracturen hebt verlaagd van 32 uur of meer naar minder dan 32 uur per week kun je een beroep doen op deze regeling. Als jij deze stap hebt gezet op advies van IKEA of op eigen initiatief en daardoor geen beroep meer zouden kunnen doen op de generatieregeling. Dan kun jij een individueel verzoek indienen om alsnog gebruik te mogen maken van de generatieregeling. De beoordeling van dit verzoek wordt gedaan door een onafhankelijke commissie, bestaande uit vier leden: 2 vertegenwoordigers namens IKEA, 1 vertegenwoordiger namens FNV en 1 vertegenwoordiger namens WIM.

Een commissie beoordeelt verzoeken op basis van objectieve criteria. Deze criteria, evenals de procedure en termijn voor het indienen van verzoeken worden gezamenlijk door IKEA en de vakbonden uitgewerkt en vastgelegd.

c. Pensioengesprek

Om goed voorbereid te zijn op je pensioen is ook inzicht in je persoonlijk financiële situatie van groot belang. IKEA biedt je een pensioengesprek aan met een financiële dienstverlener zodat je samen met deze dienstverlener kan kijken hoe je je zo goed mogelijk kan voorbereiden op je aankomende pensioen.

Je kan eenmaal, binnen die 10 jaar voor je pensioenleeftijd gebruik maken van deze regeling.

Meer informatie hierover kan je vinden op [Now P&C](#) en [P&C Information](#).

7.3 Gezondheid en werken in de nacht

Ieder jaar informeert IKEA alle medewerkers over de gezondheidsrisico's van het werken in de nacht.

Kan je vanwege gezondheidsredenen niet meer werken in de nacht? Dan biedt IKEA je passend werk aan, buiten de nachtelijke uren. Re-integratie gebeurt buiten de [nachtdienst](#). Alleen als je weer volledig hersteld bent, zet IKEA je weer structureel in op [nachtdiensten](#).

Als je zwanger bent, hoeft je niet in de nacht te werken. De schriftelijke afspraken die je met IKEA hebt gemaakt over het werken in de nacht zijn tijdens je zwangerschap niet van toepassing.

7.4 Verzuim

a. Activiteiten in het kader van ziekteverzuim

1. IKEA heeft een integraal ziekteverzuimbeleid. Dat betekent dat IKEA aandacht besteedt aan alle aspecten van het ziekteverzuim:
 - Voorkomen van ziekteverzuim
 - Begeleiding bij arbeidsongeschiktheid
 - Re-integratie naar passend werk



2. In de risico-inventarisatie (RIE) staat de aanpak voor de verbetering van de arbeidsomstandigheden aangegeven. IKEA stelt deze aanpak jaarlijks in overleg met de Ondernemingsraad bij.
3. In overleg met de Ondernemingsraad zijn de voorschriften voor controle en begeleiding opgesteld. Deze voorschriften zijn opgenomen in het de [brochure Goed in je vel bij IKEA](#) en dat heb je bij indiensttreding gekregen.

4. Als je je niet houdt aan de controle- en begeleidingsvoorschriften dan kan IKEA de loondoorbetaling opschorten.

Naast de voorschriften die gelden volgens de Wet Verbetering Poortwachter, voert IKEA extra toetsmomenten uit om re-integratiemogelijkheden te onderzoeken. Meer informatie hierover vind je in de brochure Gezond werken bij IKEA op [Now P&C](#) en [P&C Information](#).

b. Bezoek aan de bedrijfsarts

Bij een ziekmelding ben je als medewerker verplicht om gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts. De tijd die nodig is om de bedrijfsarts te bezoeken behoort tot de werktijd. Indien een bezoek wordt gepland op een vrije dag vervalt de verplichting van inroostering van minimaal 4 uur (conform artikel 4.2.2).

c. Wachtdagenregeling bij ziekte

Als je je binnen één kalenderjaar meerdere keren ziekmeldt, geldt er een wachtdag. Dat betekent dat bij de eerste, tweede en derde ziekmelding de eerste werkdag van de ziekmelding een vakantiedag is. Dit boekt IKEA af van je bovenwettelijke dagen.

Ben je arbeidsongeschikt door een bedrijfsongeval, orgaandonatie of in verband met zwangerschap? Dan geldt de wachtdagenregeling niet.

d. Opbouw vakantie bij ziekte

Je bouwt je wettelijke vakantiedagen volledig op tijdens je arbeidsongeschiktheid. Als je vakantie opneemt tijdens je arbeidsongeschiktheid boekt IKEA dit af van je vakantiesaldo.

7.5 Betaling bij arbeidsongeschiktheid

1. Bij ziekte heb je volgens de wet ([artikel 7:629 BW](#)) de eerste twee jaar (104 weken) recht op 70% van je loon.
IKEA vult dit de eerste 52 weken aan tot 100% van je [maandsalaris](#).
2. De resterende 52 weken vult IKEA tot 90% van het [maandsalaris](#) aan.
Voorwaarde is dat je:
 - meewerkt aan een deskundigenoordeel bij het UWV, of
 - werkt op arbeidstherapeutische basis, of
 - een re-integratietraject of opleiding volgt in het kader van afspraken tussen jou en IKEA. Die afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak (Wet Verbetering Poortwachter).

3. Bij [maandloonparttimers](#) en [uurloonparttimers](#) betaalt IKEA tenminste het aantal [contracturen](#).
Ben je [maandloon- of uurloonparttimer](#) en is het gemiddelde van je werkelijk gewerkte uren in de laatste 13 weken voorafgaand aan de eerste ziekte dag hoger dan je [contracturen](#)? Dan betaalt IKEA dit hogere gemiddelde aantal uren uit.

7.6 Persoonsgebonden budget tweede ziektejaar

In het tweede ziektejaar heb je recht op een eenmalig persoonsgebonden budget van 10% van je bruto jaarinkomen.

Dit budget beheert IKEA en is in overleg met de afdeling People & Culture in jouw unit voor jou beschikbaar om ruim in te zetten voor een nieuw perspectief in het kader van ziekte, welzijn & werk.

7.7 Duurzaam en volledig arbeidsongeschikt

Als je door arbeidsongeschiktheid je werk niet kunt doen, gelden de bepalingen van [artikel 7:629 BW](#) en de [Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen \(WIA\)](#).

Ben je in de eerste twee jaar van je ziekte volledig en duurzaam arbeidsongeschikt? Dan ontvang je, boven op de wettelijke IVA-uitkering een aanvulling op de uitkering tot:

- 100% van het [maandsalaris](#) in het eerste ziektejaar
- 90% van het [maandsalaris](#) in het tweede ziektejaar

Als je uit dienst gaat bij IKEA, stopt ook de salarisdoorbetaling en de eventuele aanvulling.

7.8 Na het tweede ziektejaar

a. Werkhervatting

IKEA vindt het belangrijk haar medewerkers binnen het bedrijf te behouden in verband met de continuïteit van de bedrijfsvoering. Tegelijkertijd is het voor medewerkers ook belangrijk dat ze zo snel als mogelijk weer gezond en met plezier aan het werk kunnen.

Ben je langdurig ziek? Dan ligt je focus in de eerste twee ziektejaren samen met IKEA op een zo snel mogelijke werkherhervatting. De voorkeur gaat uit naar werkherhervatting binnen IKEA. Is dat niet mogelijk, dan ligt de focus op werkherhervatting buiten IKEA.

Voor werkherhervatting is de inzet van passende interventies en de nodige deskundigheid van belang om duidelijkheid te krijgen over de mogelijkheden binnen de eerste twee ziektejaren. Eventueel kun je een (aanvraag voor een) WIA-uitkering hiermee voorkomen en ben je in staat je eigen inkomen te verdienen.

b. Inspanningsplicht IKEA

1. Na de WIA-beoordeling door het UWV kan er sprake zijn van 'resterende verdien capaciteit'. Dat betekent dat je minder dan 80% arbeidsongeschikt bent. In dat geval heeft IKEA een inspanningsverplichting om te onderzoeken of, en zo ja, hoe je deze resterende verdien capaciteit voor tenminste 50% binnen IKEA kan inzetten.
2. Als je de resterende verdien capaciteit bij IKEA kunt inzetten, stelt IKEA het uurloon of maandsalaris vast dat hoort bij de nieuwe situatie. Ook wijzigt IKEA andere onderdelen in de arbeidsovereenkomst als dat nodig is.
3. Werk je met je resterende verdien capaciteit bij IKEA? Dan heb je recht op een aanvullende uitkering:

% arbeidsongeschikt	Hoogte aanvullende uitkering	Duur aanvullende uitkering	Overige voorwaarden
Minder dan 35%	50% van het verschil van het oorspronkelijke <u>maandsalaris</u> en de vastgestelde verdien capaciteit	Vaststelling op dezelfde manier als de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering op basis van de referte-eis	• Het nieuwe <u>maandsalaris</u> + de aanvullende uitkering samen mag niet meer zijn dan je oorspronkelijke <u>maandsalaris</u> • de aanvullende uitkering voor de uurloner berekent IKEA op basis van het <u>uurloon</u>
35% tot 80%	50% van het verschil tussen het oorspronkelijke <u>maandsalaris</u> en de resterende verdien capaciteit, vermeerderd met de loongerelateerde uitkering	Vaststelling op dezelfde manier als de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering op basis van de referte-eis	• Het nieuwe <u>maandsalaris</u>, de WGA-uitkering + de aanvullende uitkering samen niet meer zijn dan je oorspronkelijke <u>maandsalaris</u> • de aanvullende uitkering voor de uurloner berekent IKEA op basis van het <u>uurloon</u>

c. Einde loondoorbetaling en einde dienstverband

Lukt het niet om binnen de eerste twee ziektejaren je werk te hervatten? Dan stopt IKEA de loondoorbetaling en bestaat de mogelijkheid het dienstverband te (laten) beëindigen. Je ontvangt van IKEA in dat geval alle informatie die nodig is voor de aanvraag van een WIA-uitkering. Als IKEA het dienstverband eindigt, ontvang je de wettelijke transitievergoeding.

d. Geen resterende verdien capaciteit

IKEA heeft geen inspanningsverplichting op het moment dat er geen resterende verdien capaciteit is. Dat betekent dat het UWV de arbeidsongeschiktheid vaststelt tussen 80% en 100% of dat er sprake is van blijvende arbeidsongeschiktheid. Je krijgt een WGA-uitkering of een IVA-uitkering.

e. Einde re-integratie tweede spoor

Ben je in het kader van re-integratie tweede spoor bij een nieuwe werkgever gestart, maar beëindigt de nieuwe werkgever het dienstverband binnen een jaar? Als er binnen zes maanden geen zicht is op ander passend werk, dan betaalt IKEA in dat geval op jouw verzoek een vergoeding voor een outplacementtraject van maximaal € 5.000,- (incl. btw). Het verzoek moet je binnen 6 maanden na beëindiging van het dienstverband doen. Je ontvangt deze vergoeding *niet* wanneer je het ontslag bij de nieuwe werkgever zelf veroorzaakt hebt.

f. Afspraak cao-partijen

IKEA en vakbonden spreken af dat ze, bij nieuwe inzichten over de voorwaarden van de WIA, de uitkeringspercentages of het beëindigen van de arbeidsovereenkomst na twee jaar ziekte, opnieuw met elkaar in overleg treden. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als de wet wijzigt.

g. Stopzetten of opschorten loondoorbetaling

IKEA kan de loondoorbetaling tijdens ziekte stopzetten of opschorten in situaties genoemd in artikel 7:629 lid 6 BW.

Als je je niet houdt aan de regels bij ziekte (controle- en begeleidingsvoorschriften) kan IKEA de wettelijke loondoorbetaling opschorten (artikel 7:629 lid 6 BW) en de extra aanvullingen tijdens ziekte op grond van de cao stopzetten als je bijvoorbeeld:

- je niet houdt aan de geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften), of
- je weigert mee te werken aan een second opinion/deskundigenoordeel bij het UWV, of
- weigert gebruik te maken van de veiligheidsmiddelen, of
- voorschriften rondom gezondheid en veiligheid overtreedt en daardoor arbeidsongeschikt wordt, of
- als je misbruik maakt van de voorziening, of
- als je onvoldoende meewerkt aan de mogelijkheid in aanmerking te komen voor een uitkering in het kader van je arbeidsongeschiktheid.

8 ONTWIKKELING

8.1 Inzetbaarheid

- a. Inzetbaarheid betekent dat je het vermogen hebt om nu en op termijn in functies te kunnen blijven werken op een manier die jouw werkzekerheid vergroot. Binnen IKEA, maar ook daarbuiten.
- b. Hoe goed jouw inzetbaarheid is, bepalen onder andere de volgende elementen:
 - Mobiliteit
 - Niet gebonden aan een functie, functiegebied, afdeling of unit.
 - Kennis en vaardigheden / ervaring hebben
 - In staat zijn tot.
 - Flexibiliteit
 - Bereidheid tot.
 - Pro-activiteit
 - Niet afwachten, maar doen.

In het kader van het versterken van jouw inzetbaarheid hebben cao-partijen speciale aandacht voor de hieronder genoemde punten A t/m G.

A. Kwalitatieve inzetbaarheid

IKEA streeft ernaar om medewerkers breder te ontwikkelen en voor meerdere afdelingen inzetbaar te maken.

Ben je manager?

Dan is een functiewisseling, na overleg, onderdeel van je loopbaanontwikkeling.

B. Kwantitatieve inzetbaarheid

Hoe vaak je wordt ingeroosterd bepaalt je kwantitatieve inzetbaarheid. Afspraken in de cao over de duur én de tijden waarop je als medewerker kan worden ingeroosterd zijn (en blijven) van toepassing.

De kwantitatieve inzetbaarheid van managers is bespreekbaar. Dat komt omdat een manager andere verantwoordelijkheden heeft dan een medewerker. IKEA kan managers vragen (om organisatorische redenen) ook buiten de ingeroosterde dagen te werken. Bijvoorbeeld bij calamiteiten werken op een 6e dag in een week.

C. Opleidingsbereidheid

Je bent verplicht om de opleidingen te volgen die nodig zijn voor het uitoefenen van je functie. Daar horen ook de opleidingen bij die het mogelijk maken dat je op meerdere afdelingen kan werken.

Andere opleidingen stimuleert IKEA, maar zijn niet verplicht.

D. Geografische mobiliteit medewerkers

Het is mogelijk dat IKEA je maximaal drie maanden per jaar in een andere unit laat werken. Dit gebeurt in het geval van bijzondere situaties die van invloed zijn op de bedrijfsvoering van een unit.

De reisafstand tussen de 'uitzendende' unit en de 'inlenende' unit mag in dit geval maximaal 60 km (enkele reis) bedragen.

Het besluit om je in een andere unit te laten werken nemen de marketmanager en de [LMZ](#) van jouw eigen unit. Als er vanwege jouw situatie reden is voor een andere beslissing in jouw voordeel, dan beslist de marketmanager daarover.

E. Geografische mobiliteit managers

Als manager moet je bereid zijn om in andere units (binnen Nederland) te werken. De beslissing over werken in een andere unit neemt IKEA in onderling overleg met jou.

Verplicht verhuizen is niet aan de orde, tenzij je zelf kiest voor een baan in een andere unit. In dat geval spant IKEA zich in om je te helpen bij het vinden van woonruimte. De regeling Vergoeding voor verhuiskosten is van toepassing.

Bij overplaatsing naar een andere unit houdt IKEA zoveel als mogelijk rekening met verplaatsing naar units in de regio van de woonplaats van de betreffende manager.

F. Inzetbaarheid van de medewerker

Jouw inzetbaarheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van jou en IKEA. In dat kader is je inzetbaarheid in ieder geval onderdeel van de voortgangsgesprekken.

G. Duidelijke afspraken managers

Om een grotere mobiliteit in leidinggevende functies te kunnen garanderen, maakt IKEA duidelijke afspraken met managers over hun verwachtingen met betrekking tot:

- het uitoefenen van de functie én
- de periode waarin je in een bepaalde functie werkt.

8.2 Opleidings- en ontwikkelmogelijkheden

1. IKEA vindt het belangrijk dat je je kennis en vaardigheden blijft ontwikkelen. Niet alleen om je huidige werk te kunnen doen, maar ook om ervoor te zorgen dat je in de toekomst aan het werk kunt blijven. Door je te (blijven) ontwikkelen vergroot IKEA de denkkraft binnen de organisatie en ontstaan er méér doorstroommogelijkheden.

Er is een opleidings- en ontwikkelingsplan voor alle medewerkers van IKEA. De uitgangspunten van het opleidings- en ontwikkelingsplan zijn:

- a. IKEA verwacht dat je je wil ontwikkelen. IKEA biedt je daarvoor de kansen en mogelijkheden;
 - b. Het opleidingsaanbod is gericht op het aanleren én vergroten van:
 - IKEA kennis,
 - zelfkennis en vaardigheden om verantwoordelijkheden te kunnen dragen over (een deel van) een afdeling en
 - specialistische kennis.
 - c. Als je onvoldoende bent opgeleid, spant IKEA zich extra in om je verder te scholen of op te leiden.
2. IKEA investeert in jouw ontwikkeling, maar het vraagt ook wat van jou! Je stelt je eigen ontwikkeldoelen vast en bespreekt die doelen met je manager. Afspraken leggen jij en IKEA schriftelijk vast als loopbaanbegeleidingsafspraken. IKEA kent ook opleidingsplannen per functie. De studiekostenregeling kan van toepassing zijn op je aanvraag voor een opleiding.
 3. IKEA deelt twee keer per jaar met zowel de vakbonden als de OR informatie in verband met het opleidingsbeleid.

8.3 Leer-/arbeidsovereenkomst

Ben je 21 jaar of jonger en werk je bij IKEA op basis van een leer-/arbeidsovereenkomst? Dan kun je een overzicht van je opleidings- en ontwikkelingsplan inzien bij de afdeling People & Culture. Op jouw verzoek legt IKEA je opleidingstraject in het kader van de leer-/arbeidsovereenkomst schriftelijk vast.

De studiekostenregeling kan op de leer-/arbeidsovereenkomst van toepassing zijn.

8.4 Persoonlijk Inzetbaarheidsonderzoek

Je kunt op eigen verzoek deelnemen aan een Persoonlijk Inzetbaarheidsonderzoek. Dat kan je doen als je bezig bent met je eigen ontwikkeling binnen IKEA en je wilt je daar verder op oriënteren.

8.5 Studiekostenregeling

IKEA kent een Studiekostenregeling. Daarin staat welke vergoeding je ontvangt voor opleidingen die je volgt via een erkend instituut.

De Studiekostenregeling geldt voor fulltimers en parttimers in dienst bij IKEA. Je kunt er gebruik van maken als:

- je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebt en
- je proeftijd voorbij is.

Het gaat in deze regeling om opleidingen die niet voor de functie noodzakelijk zijn.

Aanvraagprocedure vergoeding

1. Je vraagt de vergoeding aan bij de afdeling People & Culture van je eigen unit.
2. De afdeling People & Culture beslist over de aanvraag in overleg met je manager.

Beoordeling aanvraag vergoeding

Bij het beoordelen van de aanvraag gelden de volgende criteria:

- De opleiding is zowel in het belang van jouw (huidige of toekomstige) werkzaamheden als in het belang van IKEA.
- De opleidingsinstelling is erkend door de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW).
- De inhoud van de opleiding komt overeen met het doel van de opleiding.
- De studieresultaten zijn controleerbaar.
- Je bent redelijkerwijs in staat de opleiding met succes te volgen.

Behandeling aanvraag studiekostenvergoeding

1. Binnen 14 dagen na ontvangst van de aanvraag neemt de afdeling People & Culture een beslissing over de aanvraag.
2. Bij een negatief besluit ontvang je schriftelijk bericht daarover.
3. Bij toekenning van de vergoeding ontvang je een overeenkomst met daarin de geldende voorwaarden en regels. Jij en IKEA ondertekenen deze opleidingsovereenkomst voor akkoord.

Verloop opleiding

Je houdt de afdeling People & Culture op de hoogte van het verloop van je opleiding.

Vergoedingsprocedure

Je kunt de gemaakte kosten op basis van de Studiekostenregeling declareren door het aanleveren van kopieën van betalingsbewijzen. Bij een opleiding of cursus van meer dan één jaar vergoedt IKEA de opleidingskosten steeds voor één jaar.

Terugbetalingsregeling en terugvordering

1. Je meldt een tussentijdse beëindiging van je opleiding bij de afdeling People & Culture. In dat geval betaal je de al ontvangen vergoeding op basis van de afspraken in de opleidingsovereenkomst terug aan IKEA. Dit geldt ook wanneer je tijdens de opleiding uit dienst gaat bij IKEA.
2. Eindigt je arbeidsovereenkomst op jouw initiatief binnen twee jaar na afloop van de opleiding?
Dan betaal je de ontvangen vergoeding terug volgens dit schema:

Tabel terugbetaling opleiding binnen twee jaar:

Uit dienst bij IKEA na afloop van de opleiding	Totaal terug te betalen
Binnen 6 maanden	100%
Binnen 6 tot 12 maanden	75%
Binnen 12 tot 18 maanden	50%
Binnen 18 tot 24 maanden	25%
24 maanden of later	0%

IKEA eist de betaalde vergoedingen terug in de volgende gevallen:

Tabel terugvordering opleiding:

Reden	Terugvordering
Je beëindigt op eigen initiatief de opleiding	100%
Je studieresultaten zijn onvoldoende of je zal geen diploma halen	100%
Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op jouw initiatief tijdens de opleiding	100%
Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op jouw initiatief, na het behalen van je diploma en vóór het einde van de termijn zoals hierboven genoemd	Volgens Tabel terugbetaling opleiding binnen twee jaar

3. De afdeling People & Culture kan van de terugbetalings- of terugvorderingsregeling, in overleg met de (market)manager, ten gunste van jou afwijken.

Beëindiging van de studiekostenregeling

De studiekostenregeling eindigt als:

- er door eigen schuld niet of onvoldoende voortgang is in de opleiding;
- je de studie zelf, eenzijdig beëindigt;
- de arbeidsovereenkomst op jouw initiatief eindigt;
- je onvoldoende functioneert.

9 VERZEKERINGEN

9.1 Collectieve ongevallenverzekering

Voor alle medewerkers heeft IKEA een collectieve ongevallenverzekering afgesloten. Deze verzekering geldt 24 uur per dag en overal ter wereld en IKEA betaalt de volledige premie.

De polisvoorwaarden staan op [Now P&C](#) en op [P&C Information](#).

Je meldt een (bijna-)ongeval zo spoedig mogelijk bij de Safety & security leader en/of de People & culture manager van je unit.

De uitkering na een ongeval ontvang je:

- bij algehele of gedeeltelijke invaliditeit
- bij overlijden. De uitkering aan de nagelaten betrekkingen bedraagt maximaal 3x het jaarinkomen op grond van de afgesloten ongevallenverzekering. Eventuele belastingconsequenties zijn voor rekening van de ontvangers.

9.2 Collectieve ziektekostenverzekering

Jij en je gezinsleden kunnen deelnemen aan de collectieve ziektekostenverzekering. Als verzekerde ontvang je de polisvoorwaarden, waarin onder andere staat aangegeven hoe je de kosten moet declareren bij de verzekeraar.

Meer informatie over de collectieve ziektekostenverzekering vind je op [Now P&C](#) en op [P&C Information](#).

9.3 Collectieve reisverzekering

Bij dienstreizen ben je verzekerd tegen verlies en/of vermissing van bagage of reispapieren en voor ongevallen. De reisverzekering geldt voor de hele wereld, maar ook bezoeken aan andere IKEA-units zijn gedekt.

IKEA betaalt de volledige premie.

De reisverzekering is niet van toepassing:

- op een vakantiereis die je combineert met een dienstreis;
- op personen die met je meereizen op een dienstreis en die niet werken bij IKEA.

Meer informatie over de collectieve reisverzekering vind je op [Now P&C](#) en op [P&C Information](#).

9.4 Overlijdensuitkering

Als je overlijdt terwijl je in dienst was bij IKEA, krijgen je nagelaten betrekkingen een eenmalige overlijdensuitkering van 3 x je [maandsalaris](#) plus de vakantietoeslag en de 13e maand naar rato. Ook eventuele andere uitkeringen die je zou hebben ontvangen vanaf de datum na overlijden tot en met één maand na de dag waarop het overlijden plaatsvond.

Wie de nagelaten betrekkingen zijn, is omschreven in [artikel 7:674 BW](#).

Op de uitkering aan de nagelaten betrekkingen brengt IKEA eventuele uitkeringen in mindering op grond van de Ziektewet, de WIA en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO).

10 VAKBONDEN

10.1 Algemeen

IKEA erkent de vakbonden als vertegenwoordigers van haar medewerkers. Er worden faciliteiten en middelen beschikbaar gesteld. IKEA behandelt alle vakbonden op een gelijkwaardige manier. Deze samenwerking helpt om open communicatie te bevorderen en gezamenlijke oplossingen te vinden voor vragen en onderwerpen die medewerkers raken.

10.2 Vakbondsfaciliteiten

Bestuursleden en kaderleden van de [vakbonden](#) kunnen gebruik maken bepaalde faciliteiten:

- vergaderruimte
- publicatieborden
- telefoon
- printer

Als je gebruik wilt maken van de vakbondsfaciliteiten overleg je altijd met de afdeling People & Culture.

IKEA zorgt ervoor dat vakbondsbestuurders toegang hebben tot de verschillende units.

Als er een grote reorganisatie is waar het grootste deel van de organisatie bij betrokken is, overleggen cao-partijen over de arbeidsrechtelijke en financiële aspecten daarvan.

Begrippenlijst

Arbeidsduur

De arbeidsduur is het aantal contracturen dat in je arbeidsovereenkomst staat.

Blokdagdeel

Een blokdagdeel is een ochtend tot 13 uur of een avond vanaf 18 uur.

Contracturen

Het gemiddeld aantal uren per week dat je moet werken volgens je arbeidsovereenkomst.

Dienstlengte

De duur van je dienst is de werktijd plus de pauzetime volgens rooster.

Flexuren

Het aantal uren dat je meer of minder werkt dan je contracturen op jaarbasis.

Fulltimer

Je bent fulltimer als je een arbeidsovereenkomst hebt van 36 contracturen of meer per week.

Koopavond

Elke dienst waarop je bent ingeroosterd ná 18 uur geldt als koopavond.

LMZ

Lokale medezeggenschap

Maand

Een kalendermaand.

Maandsalaris

De met jou afgesproken contracturen in een maand maal het uurloon.

Nachtdienst

Er is sprake van een nachtdienst als er meer dan 1 uur gewerkt wordt tussen 00:00 en 06:00 uur.

OR

Ondernemingsraad

Parttimer

Je bent parttimer als je een arbeidsovereenkomst hebt van minder dan 36 contracturen per week.

Alle afspraken en bedragen in deze cao zijn voor een parttimer naar evenredigheid van de gewerkte uren van toepassing, tenzij in de cao iets anders is afgesproken.

Er zijn twee categorieën parttimers:

- maandloonparttimer: je hebt een vast maandsalaris gebaseerd op je contracturen.
- uurloonparttimer: je hebt een salaris dat is gebaseerd op het werkelijk aantal gewerkte uren in de voorgaande maand.

Participatie-medewerker

Als je bent opgenomen in het Doelgroepenregister en IKEA ontvangt voor jou loonkosten-subsidie op grond van de Participatiewet.

Stagiair(e)

Een stagiair(e) heeft een stage-overeenkomst en geen arbeidsovereenkomst. De cao is dan ook in principe niet van toepassing. Uitsluitend artikel 3.4 is van toepassing. Dit gaat over de stagevergoeding.

Uurloon

Het met jou afgesproken loon per uur op basis van de salarisschaal.

Vakbonden

De werknemersvertegenwoordiging met wie deze cao is afgesloten:

- Werknemersvereniging IKEA Medewerkers (W.I.M.)
- FNV

Week

Maandag tot en met zondag.

Werkgever

IKEA Nederland B.V. (waaronder de feitelijk in Nederland opererende werkmaatschappijen) en Inter IKEA Systems B.V., verder te noemen IKEA.

IKEA heeft met de vakbonden deze cao afgesproken en heeft met jou als medewerker een arbeidsovereenkomst gesloten.

Zomerperiode

Hieronder verstaan we de periode van 1 juni tot en met 30 september.

Bijlage 1 Salarisschalen

In onderstaande tabellen staan het minimum en maximum [uurloon](#) en het maandloon aangegeven voor elke salarisschaal. Daarnaast is ook voor elke zone binnen de schaal het maximum uurloon en het maandloon opgenomen.
Het maximum [uurloon](#) van zone 3 is gelijk aan het schaalmaximum (100%). Meer informatie over het werken met zones vind je op [Now P&C](#) en [P&C Information](#).

Salarisschalen per 1 januari 2026 (inclusief 3.2%) in euro's

Salaris- schaal	Zone 1		Zone 2		Zone 3	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
	uurloon	uurloon	uurloon	uurloon	uurloon	uurloon
43	15.25	15.61	15.62	17.80	17.81	18.89
44	15.25	15.61	15.62	17.80	17.81	18.89
45	16.18	16.64	16.65	19.37	19.38	20.74
46	17.31	17.86	17.87	21.13	21.14	22.77
47	17.31	17.86	17.87	21.13	21.14	22.77
48	18.64	19.30	19.31	23.23	23.24	25.20
49	20.46	21.30	21.31	26.31	26.32	28.82
50	20.46	21.30	21.31	26.31	26.32	28.82
51	22.77	23.84	23.85	30.26	30.27	33.47
52	25.78	27.05	27.06	34.65	34.66	38.45
53	27.95	29.39	29.40	38.02	38.03	42.34
54	27.95	29.39	29.40	38.02	38.03	42.34
55	31.81	33.45	33.46	43.27	43.28	48.18
56	31.81	33.45	33.46	43.27	43.28	48.18

Bijlage 2 Jeugdschalen

Jeugdschalen (tot 18 jaar) per 1 januari 2026 in Euro's

tot en met 17 jaar	
IPE-Level	<u>Uurloon</u>
43	7.16
44	7.37
45	7.81

Bijlage 3 Salarisschaal participatie-medewerker

Vanaf 1 januari 2024 geldt een aparte salarisschaal Participatie-medewerker. De schaal geldt voor medewerkers die zijn opgenomen in het Doelgroepenregister en waarvoor IKEA loonkostensubsidie ontvangt op grond van de Participatiewet. De salarisschaal start op 100% van het Wettelijk Minimumloon (WML) en dekt tot 120% van het WML. De doorgroei in de schaal is ieder jaar automatisch, op basis van procentuele verhogingen.

Lengte dienstverband	Salarisschaal <u>participatie-medewerker</u>
Bij indiensttreding	100% WML
Vanaf een jaar dienstverband	104% WML
Vanaf twee jaar dienstverband	108% WML
Vanaf drie jaar dienstverband	112% WML
Vanaf vier jaar dienstverband	116% WML
Vanaf vijf jaar dienstverband	120% WML

Tweemaal per jaar (op 1 januari en 1 juli) wordt het wettelijk minimumloon landelijk opnieuw vastgesteld. De bedragen die horen bij de salarisschaal voor Participatie-medewerkers past IKEA op dezelfde manier aan.

Bijlage 4 Compensatieregeling toeslagen in dienst voor 1 maart 2023

Duur compensatie

De compensatieregeling gaat in per 1 maart 2023. De duur van de compensatieregeling is afhankelijk van de lengte van je dienstverband. Je ontvangt per maand van je dienstverband een maand compensatie. Hierbij geldt er een maximum van 48 maanden compensatie.

Hoogte compensatie

De hoogte van de compensatie is afhankelijk van:

- de referentieperiode;
- de gewerkte uren;
- de ontvangen toeslag;
- het verschil in toeslagpercentage.

Om de te ontvangen toeslag te berekenen, bepaalt IKEA het gemiddelde van het totaalbedrag dat je hebt ontvangen aan inconveniënte urentoeslagen over een bepaalde referentieperiode:

Datum in dienst	Berekening compensatietoeslag	Referentieperiode
Vóór 1-2-2022	het gemiddelde van het totaalbedrag dat je hebt ontvangen aan inconveniënte urentoeslagen over de referentieperiode	1-2-2022 tot 1-1-2023
1-2-22 tot 15-12-22	het gemiddelde van het totaalbedrag dat je hebt ontvangen aan inconveniënte urentoeslagen over de referentieperiode	1-2-2022 tot 1-1-2023
15-12-2022 tot 14-2-2023	het gemiddelde van het totaalbedrag dat je hebt ontvangen aan inconveniënte urentoeslagen over de referentieperiode	1-1-2023 tot 1-3-2023

Als je door ziekte (al dan niet vanwege zwangerschap) langer dan 14 dagen niet hebt gewerkt, nemen we de ziekteperiode niet in de referentieperiode mee. IKEA verkort de referentieperiode met de periode van afwezigheid, als dit niet tot benadeling leidt. Ook voor zwangerschap geldt dat deze periode niet meetelt in de referentieperiode. IKEA verkort de referentieperiode met de periode van zwangerschap.

Berekeningsgrondslag

De berekeningsgrondslag voor de tegemoetkoming (en daarmee de hoogte van het compensatiebedrag) blijft steeds gelijk zolang de compensatieregeling geldt. Het compensatiebedrag is een bedrag in euro's (nominaal bedrag). IKEA indexeert dit bedrag niet en het telt ook niet mee voor je pensioenopbouw, je 13e maand en andere beloningselementen.

Halvering compensatie

Het kan zijn dat de compensatie langer dan 42 maanden (3.5 jaar) van toepassing is. In dat geval verlaagt IKEA het brutobedrag van de compensatie met 50% vanaf 43 maanden tot het einde van de regeling bij 48 maanden.

Verlaging compensatie

Besluit je tijdens de compensatieperiode om niet langer op inconveniënte uren op zondag te werken? Dan verlaagt IKEA de hoogte van de compensatie met 37%.

Uitbetaling compensatie

IKEA betaalt het compensatiebedrag maandelijks uit. Op dit bedrag houdt IKEA de overeengekomen en verplichte inhoudingen in.

Einde compensatie

In de volgende gevallen eindigt de compensatieregeling voortijdig:

- Stap je tijdens de compensatieperiode over naar een functie zonder inconveniënte toeslag?
- Dan vervalt de compensatie drie maanden na de start in je nieuwe functie.
- Ga je tijdens de compensatieperiode uit dienst?
- Dan stopt de compensatie met ingang van de datum van uitdiensttreding. Eventuele resterende maanden compensatie betaalt IKEA niet uit.
- Ga je tijdens de compensatieperiode werken in de 5-ploegendienst?
- Dan stopt de compensatie.

Hardheidsclausule

Als IKEA vindt dat de uitvoering van de compensatieregeling in individuele gevallen leidt tot een overduidelijk oneerlijke situatie, kan IKEA in het voordeel van die medewerker afwijken van de compensatieregeling. Andere medewerkers dan de betreffende medewerker kunnen aan die afwijking geen rechten ontleen.

Ontwikkeling

Binnen drie jaar nadat de compensatieregeling is gestart ga je met je teammanager in gesprek over de afloop van de compensatieregeling en de (loopbaan)ontwikkeling bij IKEA.

Bijlage 5 Functies consignatietoeslag

Op deze functies is de consignatietoeslag van toepassing voor IKEA B.V.

- Commercial PR Specialist
- Country Service Operations Team Leader
- Fleet developer
- Fulfillment unit operation leader
- Operations developer
- Operations specialist
- Order management specialist
- Outbound Allocation specialist
- Public Relations Leader

Storingsdienst IT

a. Iedere Technical Support Specialist draait een storingsdienst van 1 week.

De week loopt van:

- maandag t/m vrijdag 18 - 21 uur,
- zaterdag van 8 - 21 uur en
- zondag van 9 - 18 uur.

b. Naast de storingsdienst werk je ook je contracturen.

c. Tijdens een storingsdienst ben je continu telefonisch bereikbaar. Ook moet je binnen een uur na de oproep ingelogd zijn op het IKEA-netwerk.

d. Als er een 'prio 1' situatie ontstaat, bezoekt de dienstdoende Technical Support Specialist de betreffende unit om het probleem op te lossen. Of er sprake is van een 'prio 1' situatie is altijd in overleg met één van de volgende personen:

- team manager Technical Support Specialist,
- team manager IT service desk,
- NL IT manager,
- Safety & Security Leader,
- Technical Support Specialist .

Overige functies in overleg en overeenstemming met de medewerker of in geval van groepsgewijze consignatie in overleg met de Ondernemingsraad. Uitkomst van dit overleg wordt meegenomen in het Periodiek overleg. De functies worden daarna opgenomen in de functielijst, tenzij er zwaarwegende argumenten zijn.

Bijlage 6a Functielijst IKEA Nederland B.V.

Toelichting functie-overzicht

Binnen IKEA hebben we een functiehuis. Een functiehuis is een overzicht van alle functies binnen IKEA en geeft inzicht in de 'waardering' van deze functies en daarmee het functieniveau en de bijbehorende beloning.

Elke functie heeft een functieprofiel, daarin staat beschreven wat de verantwoordelijkheden van de functie zijn, het doel van de functie en de plek in de organisatie.

Deze profielen worden gebruikt voor de functiewaardering en daaruit volgt het functieniveau. Bij IKEA noemen we dit een IPE-level. De IPE-level bepaalt ook de beloning die hoort bij de functie. Hierover maken we afspraken in de cao. We kennen in onze cao IPE-level 43 tot en met 56.

Overal ter wereld hebben we bij IKEA dezelfde functies. Dat maakt ook dat ons functiehuis IKEA wereldwijd geldt.

Het gaat bij functiewaardering over het waarderen van een functie. Niet over de persoon die de functie vervult! De functies zijn als het ware de stoelen in een huis. De personen nemen plaats op een stoel om een functie in te vullen. Functiewaardering is een officiële objectieve methode om de relatieve zwaarte van functies vast te stellen.

Een functiehuis is dynamisch. Als de organisatie verandert kan ook het functiehuis veranderen; er komen functies bij of functies verdwijnen of de functie-inhoud verandert en daarmee soms ook de functiewaardering en de beloning. Kijk voor de meest actuele lijst op [Now P&C](#).

Goed om te weten dat een functiehuis ook inzicht geeft in ontwikkelmogelijkheden binnen de organisatie, binnen je eigen werkveld of juist in een nieuw werkveld.

Functies binnen RCMP

Cluster	Functie	IPE
Business Risk & Compliance	Safety & Security Specialist	48
Communications & Marketing	Communication & Information Specialist	50
Customer Experience	Resolutions Generalist	44
	Sales Generalist	44
	Resolutions Specialist	45
	Sales Specialist	45
	Senior Resolutions Generalist	45
	Senior Sales Generalist	45
	Intraday Specialist	46
	Scheduling Specialist	46
	Senior Resolutions Specialist	46
	Senior Sales Specialist	46
	Experience Quality Specialist	48
	Knowledge Specialist	48
	Experience Design Specialist	49
	Experience Design Team Leader	49
	Remote Team Leader	49
	Scheduling & Intraday Team Leader	49
	Remote Area Manager	52
	Planning, Scheduling & Intraday Manager	53
	Experience Design Manager	55
	Remote Resolutions Manager	55

Cluster	Functie	IPE
Data Analytics & Business Intelligence	Remote Analytics Specialist	48
Digital	Super User	50
Finance & Business Steering	Business Analyst	48
	Business Navigation & Operations Manager	53
Home Furnishing & Retail Design	Interior Designer	45
	Interior Design Specialist	46
People & Culture	Senior B2B Generalist	46
	P&C Operations Coordinator	49
	Unit People & Culture Business Partner II	51
	Unit People & Culture Manager	54
Selling	B2B Generalist	45
	B2B Specialist	46
	IKEA Business Key Account Manager	52
	<u>Remote Sales Manager</u>	<u>55</u>

Functies op Service office

Cluster	Functie	IPE
Business Risk & Compliance	Occupational Health and Safety leader	52
	Information Security&Data Privacy Leader	53
	Operational Risk Management Leader	53
	Safety & Security Leader	53
Communications & Marketing	Commercial PR Specialist	50
	Communication Specialist	50
	Content Specialist	50
	Marketing Communications Specialist	50
	Online Content Specialist	50
	Online Merchandising Specialist	50
	Online Performance Specialist	50
	Transformation Communication Specialist	50
	Communication Business Partner	51
	Customer Engagement & Loyalty Analyst	51
	Country Online Content Team Leader	52
	Integrated Media Leader	52
	Loyalty Leader	52
	Marketing Campaign Leader	52
	Co-worker Communication Leader	53
	Marketing Performance Leader	53
	Public Relations Leader	53
	Public Affairs Leader	54
	Communication Operations Manager	55
	Customer Engagement & Loyalty Manager	55

Cluster	Functie	IPE
Communications & Marketing	Integrated Media Manager	55
	Marketing Communications Manager	55
	Consumer & Customer Insights Manager	56
	Country E-commerce Integration Manager	56
Construction	Construction Project Manager	53
Customer Experience	Payments & Checkouts Specialist	50
	Customer Care Leader	54
	Customer Journey Leader	54
	Customer Operations Leader	54
	Payments & Checkouts Leader	54
	Services Experience Leader	54
Data Analytics & Business Intelligence	Data Insights and Analytics Specialist	50
	Data Management Leader	53
	Insights Leader	53
Digital	Technical Support Specialist	49
	Country Product Specialist	50
	Information Security Specialist	50
	Online Commercial Planning Specialist	50
	SEO Specialist	50
	Digital Deployment Specialist	52
	Country Product Leader	53
	Country Service Operations Team Leader	53
	Digital Project Leader	53
	Country Service Operations Manager	55
	Digital Portfolio & Deployment Leader	56

Functies op Service office

Cluster	Functie	IPE
Expansion	Build up leader	52
	Shop Design Leader	52
	Establishment Manager	56
Facility Management	Facility Management Specialist	52
	Cluster Facility Management Manager	56
Finance & Business Steering	Accounting & Reporting Co-worker	47
	Accounting & Reporting Specialist	50
	Business Analyst	50
	Financial Controller	52
	Business Navigator	53
	Accounting & Reporting Manager	54
	Country Business Navigation Team Leader	55
Food	Food Business Administration Specialist	50
	Food Commercial Leader	52
	Food Operations Leader	52
	Food Safety Leader	52
	Food Range & Supply Leader	54
Fulfilment	Service Fulfilment Operations Technician	44
	Flow and Capacity Planner	49
	Reverse Flow Specialist	49
	Order Management Specialist	50
	Outbound Allocation Specialist	50

Cluster	Functie	IPE
Fulfilment	Replenishment Range Specialist	50
	Replenishment Supply Specialist	50
	Service Fulfilment Operations Specialist	50
	Service Fulfilment Operations Team Ldr	50
	Stock Quality Specialist	50
	Multichannel Network Developer	51
	Service Fulfilment Fleet Developer	51
	Service Fulfilment Operations Developer	51
	Solution Responsible	51
	Sourcing Analyst	51
	Fulfilment Unit Operations Leader	52
	Multichannel Network Project Manager	52
	Sourcing Developer	52
	Logistics Commercial Support Manager	53
	Warehouse Management System Coordinator	53
	Customer Order Manager	54
	Flow and Capacity Planning Manager	54
	Fulfilment Project Implementation Mgr	54
	Replenishment Manager	54
	Central Fulfilment Unit ESP Manager	55
	Service Fulfilment Operations Manager	55
	Service Fulfilment Optimization Mgr	55

Functies op Service office

Cluster	Functie	IPE
General Management	Development & Transformation Project Mgr	53
	Management Assistant	54
	Development & Transformation Programme Mgr	56
Home Furnishing & Retail Design	Graphics Design Specialist	50
	Commercial Activity & Events Leader	52
	Graphics Design Leader	52
	Interior Design Leader	52
	Interior Design Manager	54
	Commercial Activity Leader	55
	Home Furnishing Direction Leader	55
	Retail Solutions Manager	55
Legal	Legal Specialist	53
People & Culture	Data Administration Specialist	48
	Payroll Specialist	48
	Prevention specialist	48
	Recruiter	48
	Learning Delivery Specialist	49
	Mobility Specialist	49
	Absenteeism specialist	50
	Country Leadership, Learning & Development Specialist	50
	Co-worker Relations Specialist	50

Cluster	Functie	IPE
People & Culture	Senior Payroll Specialist	50
	Senior Recruiter	50
	Country People Planning Specialist	51
	Co-worker Relations Specialist	51
	Unit People & Culture Business Partner II	51
	Country Employer Branding Leader	52
	Country Equality, Diversity & Inclusion Leader	52
	Country Health & Well-being Leader	52
	Country Leadership, Learning & Development Leader I	52
	Country Succession & Workforce Planning Leader I	52
	Country Total Rewards Specialist	52
	Country People Planning Manager	53
	Country Recruitment & Sourcing Leader I	53
	P&C Business Development & Transformation Leader	54
	P&C Location Operational Services Team Leader I	54
	Service Office People & Culture Manager I	54
	Country Centres of Expertise Team Leader I	56
	Country P&C Location Operational Services Mgr	56
	Market Area P&C Business Partner	56

Functies op Service office

Cluster	Functie	IPE
Procurment	Purchaser	53
Real Estate	Real Estate Management Specialist	52
	Real Estate Operations Specialist	52
	Real Estate Development Leader	54
	Real Estate Management Leader	54
	Area Real Estate Manager	56
	Commercial Superuser	50
Selling	Core Area Specialist	50
	IKEA Business Specialist	50
	Online Range Specialist	50
	Product Quality Analyst	50
	Sales Support Specialist	50
	Product Compliance Leader	52
	Product Recovery Leader	52
	Review & Development Leader	52
	HFB Leader	54
	IKEA Business Leader	54
	Product Quality Manager	54
	Sales Performance Team Leader	54
	Core Area Manager	55
	IKEA Business Manager	55
Sustainability	Sustainability Business Partner	52
	Country Sustainability Manager	56

Functies in Units

Cluster	Functie	IPE
Customer Experience	Customer Relations Co-worker	44
	Frontliner	45
	Customer Relations Team Leader	50
	Customer Relations Manager	54
Facility Management	Unit Facility Management Specialist	47
	Unit Facility Management Project Manager	50
	Unit Facility Management Manager	51
Finance & Business Steering	Safety & Security Specialist	48
	Controller	50
	Deputy Business Navigation Manager	52
	Business Navigator	54
IKEA Food	IKEA Food Co-worker	44
	Kitchen Production Specialist	45
	IKEA Food Team Leader	50
	IKEA Food Manager	54
Fulfilment	Fulfilment Operations Co-worker	44
	Service Fulfilment Operations Technician	44
	Fulfilment Operations Coordinator	46
	Fulfilment Integration Specialist	48
	Fulfilment Operations Team Leader	49
	Service Execution Team Leader	49
	Fulfilment Integration Manager	51
	Fulfilment Operations Manager	51
	Service Execution Manager	51
	Fulfilment Manager	54

Cluster	Functie	IPE
Home Furnishing & Retail Design	Carpenter Co-worker	44
	Graphic Communication Co-worker	46
	Interior Design Co-worker	46
	Visual Merchandising/Activity Co-worker	46
	Home Furnishing Consultant	48
	Graphic Communication Leader	49
	Commercial Activity Leader	50
	Interior Design Manager	50
	Visual Merchandising Manager	50
	Communication & Interior Design Manager	54
People & Culture	Unit People Planning Specialist	47
	P&C Operations Coordinator	49
	Unit People & Culture Business Partner II	51
	Unit People & Culture Manager	54
Selling	Furniture Builder	43
	Sales Co-worker	44
	Product Quality & Recovery Co-Worker	45
	Commercial Co-worker	46
	Kitchen Sales co-worker	46
	Circular Sales Specialist	47
	IKEA for Business Specialist	47
	Product Quality & Safety Specialist	47
	Product Recovery Operations Specialist	47
	Activity Leader	48
	IKEA for Business Leader	50
	Sales Team Leader	50
	Product Quality & Recovery Manager	51
	Deputy Sales Manager	52
	Planning Studio Manager	53
	Sales Manager	55

Bijlage 6b

Functielijst Inter IKEA Systems B.V.

Cluster	Functie	IPE
Business Navigation & Operations	Sales Support Co-Worker	44
	Safety & Security Co-Worker	45
	Recovery Co-Worker	45
	Business Navigation Co-Worker	46
	IT Support Specialist	46
	Maintenance Co-Worker	46
	Business Information Specialist	48
	Laagspanningsverantwoordelijke	48
	Product Quality Specialist	48
	Product Quality and Safety Specialist	48
	Business Navigation Team Leader	49
	Maintenance Team Leader	49
	Recovery Team Leader	49
	Sales Support Team Leader	49
	Safety & Security Manager	50
	Store Purchaser	51
	Facility Manager	51
	Store Recovery Manager	51
	Business Navigation Manager	52
Communication	Event Coordinator	48
	Production Coordinator	48
	Communication Leader	51

Cluster	Functie	IPE
Communication & interior design	Store Equipment Co-Worker	45
	Carpenter Co-Worker	45
	Visual Merchandising Activity Co-Worker	46
	Interior Design Co-Worker	46
	Graphic Communication Co-Worker	46
	Store Equipment Specialist	48
	Graphic Communication Leader	49
	Project Leader Comin	49
	Store Activity Leader	49
	Interior Design Manager	51
	Visual Merchandising Manager	51
Customer Relations	Checkout Services Co-Worker	43
	Customer Relations Co-Worker	45
	Frontliner	46
	Customer Relations Team Leader	49
	Checkout Services Team Leader	49
	Easy Buying Manager	51
	Checkout Services Manager	51
	Shopping Experience Manager	51
General Store	Digital Portfolio Specialist	48
	Prevention Officer	48
	Project Leader	52

Cluster	Functie	IPE
IKEA Food	IKEA Food Co-Worker	44
	Food Production Specialist	45
	Business Analyst & Sales Support Specialist	46
	IKEA Food Baker	46
	IKEA Food Safety Specialist	48
	IKEA Food Sustainability specialist	48
	IKEA Food Team Leader	49
	Commercial Restaurant Manager	51
	Commercial SFM & Bistro Manager	51
	Kitchen Production Manager	51
In-store Logistics	Goods Flow Co-Worker	44
	Logistics Automated Solutions Co-Worker	45
	Sales And Supply Support Specialist	48
	Goods Flow Specialist	48
	Goods Flow Team Leader	49
	Goods Flow Manager	51
	Logistics Automated Solutions Manager	51
	Sales And Supply Support Manager	52

Bijlage 7 Protocol

Cluster	Functie	IPE
People & Culture	Flex Co-Worker	45
	People & Culture Administrator	46
	Staff Planning Specialist	48
	Recruiter	49
	Casemanager	50
	People & Culture Generalist	51
	People & Culture Operations Manager	52
	Health & Wellbeing Manager	52
Sales	Sales Co-Worker	45
	IKEA for Business Interior Designer	46
	IKEA For Business Co-Worker	46
	Team Leader Sales	49
	Shopkeeper	51
	Commercial Activity Leader	51

a. Duidelijkheid over doorgroei jaren in de schalen

Sociale partners spreken af om gezamenlijke verantwoordelijkheid te nemen voor het vastleggen van een regeling in de cao die de doorstroom door de schaal regelt met streefdatum 1 januari 2027. Deze regeling dient ervoor te zorgen dat medewerkers bij een goede beoordeling in een vast aantal jaren door de schaal heen groeien tot het maximum wat dan gaat gelden. Partijen maken daarvoor de volgende afspraken: Gedurende de looptijd van deze cao wordt een regeling uitgewerkt

De verdere uitwerking bevat in ieder geval aandacht voor: het aantal jaren waarbinnen medewerkers bij een goede beoordeling kunnen doorgroeien; de financiële en uitvoeringsgevolgen. Indien er tijdig overeenstemming is over een nieuwe regeling, wordt deze regeling ingevoerd met als streefdatum 1 januari 2027.

Sociale partners committeren zich aan het gezamenlijke proces om deze regeling tijdig en conform de gemaakte afspraken uit te werken zodat er na overeenstemming over de regeling implementatie mogelijk is.

b. Werkdrukbeleving

We waarderen alles wat jij voor IKEA doet. Zeker de afgelopen tijd is het drukker dan normaal door de beschikbaarheid van producten. De impact die dit op je heeft voel je elke dag, toch blijf je erg flexibel en help je waar je kunt. Dat zien we, en daar zijn we echt trots op. We doen dit samen, maar we weten ook dat dit veel van je vraagt.

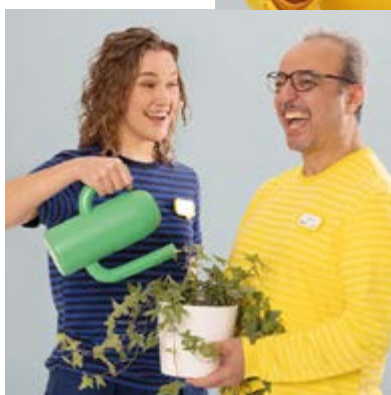
Werkdruk is een thema dat elk jaar terugkomt aan de onderhandelingstafel en in I Share. We blijven stappen zetten, maar we zijn er nog niet. Daarom willen we, samen met jou en met de bonden, opnieuw kijken wat beter kan en wat jij nodig hebt om je werk goed en duurzaam te kunnen doen.

Met een werkgroep, met collega's van IKEA en de bonden, gaan we in gesprek met alle units en clusters. We willen horen wat er speelt, wat jou helpt en wat juist niet, en welke goede voorbeelden we kunnen overnemen. Vanuit onze waarden, eenvoud, saamhorigheid en samen verantwoordelijkheid nemen, willen we oplossingen vinden die echt verschil maken in jouw dagelijkse werk.

I



K



E

A