



Principeakkoord / Onderhandelingsresultaat

IKEA CAO 1 oktober 2020 tot 1 oktober 2021

Op 2 oktober 2020 hebben IKEA B.V. te Haarlem, Inter IKEA Systems B.V. te Delft (beiden hierna: IKEA), Werknemersvereniging IKEA Medewerkers (W.I.M.) te Amersfoort en FNV Handel te Utrecht een principeakkoord bereikt in het Cao-overleg 2020/2021.

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

Nemen in aanmerking:

- De looptijd van de IKEA cao 1 oktober 2018 tot 1 oktober 2020 is verstreken;
- Partijen daarom zijn gestart om te komen tot een nieuwe IKEA cao;
- Partijen hebben op 2 oktober 2020 een cao-akkoord bereikt met een looptijd van 1 oktober 2020 tot 1 oktober 2021, welk resultaat de vakorganisaties positief zullen voorleggen aan hun leden;
- De vakorganisaties zullen uiterlijk 16 oktober 2020 de uitkomst van de ledenraadpleging terugkoppelen, waarna bij een positieve uitkomst de cao zo spoedig mogelijk zal worden ondertekend en vervolgens zo spoedig mogelijk worden aangemeld bij het ministerie van SZW;

Looptijd

De looptijd van de cao is 1 jaar: 1 oktober 2020 tot 1 oktober 2021.

1. Loon

Per 1 november 2020 vindt een structurele loonsverhoging plaats van A = 2,8 %.

De beoordelingsverhoging (FY 20) gaat in per 1 november 2020.

X= 0,0 %

Y= 0,2 %

Z= 0,3 %

2. Pensioen

'Scenario 2' wordt vastgelegd voor de overgangperiode voor de duur van één jaar, te weten van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021. Dit scenario kent de volgende onderdelen:

- Premie: 30,4%
- Premiedekkingsgraad 100%
- Opbouw OP: 1,500%



- PP: risicobasis, gelijk aan uitgangspunten PP voor 2020
- Anw: verzekerd op parttime basis

De premieverdeling tussen medewerker en IKEA wordt ongewijzigd voortgezet (25% versus 75%). Met deze oplossing kiezen we voor een verantwoordelijke en kostenneutrale overgangsregeling.

3. Overige aanpassingen

- Stagevergoedingen uit artikel 34 cao worden gelijkgetrokken naar het niveau van artikel 34.c van de cao
- Maaltijden worden verstrekt indien de medewerker tot na 18.00 uur moet werken.

Protocol afspraken

Naast bovengenoemde onderwerpen vinden partijen bij dit cao-akkoord het belangrijk om over een aantal andere onderwerpen, waarover in deze CAO geen inhoudelijke afspraken zullen worden gemaakt, afspraken in een protocol vast te leggen. Het betreft de volgende onderwerpen, welke onderwerpen door een nog op te richten Taskforce, bestaande uit afvaardiging vanuit beide vakorganisaties, de OR en IKEA worden gemonitord (hierna: de Taskforce). De Taskforce bespreekt in ieder geval:

- wie wat oppakt en wie eigenaar is
- wat opgeleverd wordt.
- een duidelijk tijdsplan en datum van oplevering

A. Onderzoek naar optimaliseren beoordelingscyclus

Partijen ervaren dat de beoordelingscyclus zoals deze binnen IKEA wordt gehanteerd, niet altijd goed en effectief lijkt te functioneren. Partijen zullen middels de Taskforce een onderzoek instellen naar de vraag of en hoe de beoordelingscyclus geoptimaliseerd kan worden. Het mandaat ligt uiteindelijk bij de Ondernemingsraad.

B. Project healthy staffplanning - minimaliseren belasting van het rooster

Partijen constateren dat medewerkers IKEA soms vroegtijdig verlaten vanwege fysiek en sociaal minder gezonde roosters. Ook is bekend dat het ziekteverzuim bij IKEA hoog is. Partijen hebben afgesproken om, in lijn met het advies van de Taskforce Duurzame Inzetbaarheid uit juni 2020, tijdens de looptijd van de cao het project Healthy Staffplanning op te pakken dat is gestoeld op twee lijnen:

- Het ontwikkelen van een maatstaf voor IKEA ten aanzien van gezond roosteren. Aan welke criteria en normen moet een gezond rooster voldoen?
- Het werken aan bewustwording onder planners, leidinggevenden en medewerkers dat het aspect gezondheid één van de fundamenten onder roosteren moet zijn.



C. Project “WeSchedule – meer invloed en zeggenschap in roosteren”, bestaande uit 2 of 3 pilots

Partijen bij deze cao hebben als ambitie om uiteindelijk toe te bewegen naar een situatie waarin IKEA de teams van medewerkers een palet aan mogelijkheden kan aanbieden. Binnen IKEA wordt nu (vooral) gewerkt op basis van een vast rooster en een wensenrooster. Dit palet kan worden uitgebreid door 3 andere roostervormen toe te voegen, met als eerste stap twee of drie verschillende pilots om deze vormen te ervaren binnen de realiteit van IKEA in Nederland. Deze pilots betreffen:

Pilot 1 in het domein van ‘Shiftpicking’.

Pilot 2 in het domein ‘Zelfroosteren’ (Teamroosteren).

Pilot 3 in het domein van ‘Zelfroosteren’ waarbij co-workers die niet mee willen doen met zelfroosteren volgens de bepalingen van de cao worden ingeroosterd.

Partijen bij deze cao spreken af dat gedurende deze pilots de betreffende cao-artikelen in overleg buiten werking kunnen worden gesteld ten behoeve van en uitsluitend ziend op de afdelingen waar deze pilots worden gedraaid.

D. Uitwerken Persoonlijke Keuzemogelijkheden bij arbeidsvoorwaarden

IKEA maakt een aanvang met onderzoek naar de wijze waarop we een deel van de huidige arbeidsvoorwaarden kunnen flexibiliseren. Deze verkenning heeft in ieder geval betrekking op het vaststellen welke elementen wenselijk en mogelijk zijn, om onder te brengen in een flexibel budget. De waarde van het huidige arbeidsvoorwaarden pakket vormt hierbij het uitgangspunt. Partijen bij deze CAO zullen in overleg betrokken worden bij dit onderzoek.

E. ORT bij ziekte

Gedurende de looptijd gaan de cao-partijen in gesprek over de pijnpunten.

F. Future of work

IKEA is volop in beweging. Deze beweging wordt versneld door de Coronacrisis. Partijen gaan in overleg over de toekomst van het werk. Welke ontwikkelingen vinden nu plaats en worden erin de (nabije) toekomst verwacht? Welke effecten heeft dit op het werk, de functie-inhoud, nieuwe functies enzovoorts. De Ondernemingsraad is onderdeel van deze gesprekken.

G. Toekomstbestendige pensioenregeling

In afwachting van de wet- en regelgeving van het nieuwe pensioenakkoord, zullen partijen gedurende de overgangperiode 2021-2022 gezamenlijk werken aan het wijzigen van de huidige ‘defined benefit’ regeling. De uitkomst hiervan zal worden ingebracht bij de volgende CAO.

- De overgangsregeling dient voor zover mogelijk voor te sorteren op het moment waarop pensioenuitvoerders gereed zijn om het nieuwe pensioenstelsel uit te voeren.



- Gedurende de overgangperiode zal de toekomstbestendige pensioenregeling voor IKEA overeengekomen dienen te worden, die voldoet aan de voorschriften van het nieuwe pensioenstelsel.
- Gedurende de overgangperiode zal ook onderzoek moeten worden gedaan naar de meest geschikte uitvoerder voor de toekomstbestendige pensioenregeling van IKEA.
- Duidelijke opdracht formuleren aan Werkgroep Pensioenen. Het staat partijen vrij om daar voorstellen in te brengen. De werkgroep wordt gevraagd om voor 1 juni 2021 cao-partijen te adviseren.
- Partijen leveren hun uitgangspunten aan de werkgroep.

Verder spreken partijen het volgende af:

- *Beschikbaarheidsaanpak.* IKEA zal gedurende de looptijd van deze CAO een aanvang maken om te onderzoeken welke mogelijke alternatieven er zijn ten opzichte van de huidige beschikbaarheidsaanpak. Partijen bij deze cao zullen in overleg betrokken worden bij dit voorbereidende onderzoek.
- *Taskforce Duurzame Inzetbaarheid.* De Taskforce Duurzame Inzetbaarheid ingesteld in de cao 2018-2020 zal worden gecontinueerd en zal zich in de periode van FY 21 en FY 22 gaan richten op het uitvoeren van projecten die zijn voortgevloeid uit de inventarisatie en uitwerking die in FY 20 heeft plaatsgevonden.

Tekstuele wijzigingen

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

Aldus overeengekomen op 2 oktober te Houten

IKEA B.V.

IKEA B.V.

Inter IKEA Systems B.V.

Paul de Jong
Country Retail Manager & CSO

Sandra Schouten
CFO

<PM>

**Werknemersvereniging
IKEA Medewerkers**

FNV Handel

Simone Beer
Voorzitter

Marian Beldsnijder
Bestuurder