



Onderhandelingsresultaat IKEA cao

1 januari 2026 tot en met 31 december 2026

Van eind november 2025 tot en met januari 2026 hebben IKEA B.V. en Inter IKEA Systems B.V. samen met de vakbonden W.I.M. (Werknemers Vereniging IKEA medewerkers) en FNV onderhandeld over de cao. Op 21 januari 2026 zijn partijen het eens geworden over het resultaat, dat jullie in dit document kunnen lezen.

1. Looptijd

De looptijd van de cao is 12 maanden: 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026.

2. Beloning

Collectieve loonsverhoging per 1 januari 2026

- Per **1 januari 2026** is een **structurele collectieve loonsverhoging** afgesproken van **3,2%** voor medewerkers vallend onder de IKEA cao. In deze 3,2% is de 'wettelijke' verhoging die per 1 januari 2026 al is toegepast inbegrepen. De loonsverhoging wordt in februari 2026 met terugwerkende kracht per 1 januari 2026 toegepast over het feitelijke salaris.

Schaalverhogingen

- Per **1 januari 2026** wordt het bruto **minimum uurloon** en het bruto **maximum uurloon** van de salarisschalen vanaf 18 jaar met **3,2%** verhoogd. Dit geldt voor alle salarisschalen.
- Medewerkers op het maximum van de salarisschaal groeien mee met de verhoging van het maximum van de schaal. De salarispositie blijft hierbij ongewijzigd.
- Per **1 januari 2026** worden ook de jeugdschalen (uurlonen) aangepast met de structurele collectieve verhoging van **3,2%**.

Samenvoegen schalen 43 en 44

- De schalen 43 en 44 worden samengevoegd tot één salarisschaal, waarbij wel de salarisschaalnummers gehandhaafd blijven. Het minimum van de nieuwe gecombineerde schaal wordt vastgesteld op € 15,25 bruto.

Nieuwe salaristabel per 1 januari 2026 ziet er als volgt uit **

Salaris schaal	Verhoging schaal minimum per 01.01.2026	Nieuw schaal minimum	Verhoging schaal maximum per 01.01.2026	Nieuw schaal maximum
43		€ 15,25		€ 18,89
44		€ 15,25	3,2%	€ 18,89
45	3,2%	€ 16,18	3,2%	€ 20,74
46	3,2%	€ 17,31	3,2%	€ 22,77
47	3,2%	€ 17,31	3,2%	€ 22,77
48	3,2%	€ 18,64	3,2%	€ 25,20



49	3,2%	€ 20,46	3,2%	€ 28,82
50	3,2%	€ 20,46	3,2%	€ 28,82
51	3,2%	€ 22,77	3,2%	€ 33,47
52	3,2%	€ 25,78	3,2%	€ 38,45
53	3,2%	€ 27,95	3,2%	€ 42,34
54	3,2%	€ 27,95	3,2%	€ 42,34
55	3,2%	€ 31,81	3,2%	€ 48,18
56	3,2%	€ 31,81	3,2%	€ 48,18

** onder voorbehoud van afrondingsverschillen en kan geen rechten aan worden ontleend

Individuele loonsverhoging per 1 januari 2026

- Per **1 januari 2026** vindt er een individuele loonsverhoging plaats voor medewerkers vallend onder de IKEA cao, die voor 5 maart 2025 in dienst zijn. De verhoging gaat uit van een goede beoordeling over het jaar FY25. Wanneer de medewerker een **uitstekende beoordeling** over het jaar FY25 heeft, ontvangt de medewerker **twee keer** het van toepassing zijnde individuele verhogingspercentage.
- Voor 2026 wordt een individueel verhogingspercentage van **X = 0,7** toegepast, gekoppeld aan de beoordeling over het fiscale jaar 2025.

De hoogte van deze individuele loonsverhoging wordt mede bepaald door de zone waarin het loon van de medewerker valt. Vanaf 1 januari 2026 geldt een nieuwe staffel voor de zones met een meer evenwichtige verdeling:

Zone 1	3,00
Zone 2	2
Zone 3	1,5

De uitkomst van de individuele verhoging met **X=0,7** is dan **volgens onderstaande tabel**.

Individuele verhoging x=		0.70%	
Salarispositie in schaal	Vermenigvuldigingsfactor	Individuele verhoging bij een goede beoordeling	Individuele verhoging bij een uitstekende beoordeling
Zone 1	3x	2.1%	4.2%
Zone 2	2x	1.4%	2.8%
Zone 3	1.5x	1.05%	2.1%



Voor zone 3 geldt dat het uiteindelijke persoonlijk individuele verhogingspercentage afhankelijk is van de salarispositie en de groeiruimte tot aan het maximum van de betreffende salarisschaal. Het individuele verhogingspercentage wordt toegekend tot aan het maximum van de salarisschaal. Als er voldoende ruimte is, wordt uiteraard het volledige verhogingspercentage toegekend.

Doorstroom door 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. Op dit moment zijn partijen nog niet in staat om een regeling in te voeren. Er is aanvullend werk nodig om een volledige regeling uit te werken en om overeenstemming te bereiken over een dergelijke regeling.

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

3. Generatieregeling

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

In aanvulling op de huidige regeling (art 7.2 c) wordt er een hardheidsclausule toegevoegd. Op deze hardheidsclausule kan een beroep worden gedaan door medewerkers die in de twee jaar (1 januari 2024 – 1 januari 2026) voorafgaand aan de invoering van de generatieregeling, op eigen initiatief minder zijn gaan werken en hun arbeidsduur hebben verlaagd van de oorspronkelijke 32 uur of hoger voorafgaand aan deze wijziging naar minder dan 32 uur per week. Dit betreft medewerkers die dit hebben gedaan op advies van IKEA of op eigen initiatief en daardoor geen beroep meer zouden kunnen doen op deze generatieregeling.

Deze medewerkers kunnen een individueel verzoek indienen om alsnog gebruik te mogen maken van de generatieregeling. De beoordeling van deze verzoeken 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.

4. Vergoedingen

Nominale bedragen

- De nominale vergoedingsbedragen in de cao worden per 1 maart 2026 verhoogd met het cao-verhogingspercentage vastgesteld op 3,2%. Hiervan zijn uitgezonderd de reiskosten- en fietsvergoeding.

Thuiswerkvergoeding

- De thuiswerkvergoeding wordt met ingang van 1 maart 2026 verhoogd naar € 2,45 per dag.

Stagevergoeding

- De stagevergoeding fulltime wordt per 1 maart 2026 verhoogd naar € 360,- per maand. Deze wordt naar rato van aantal uren toegekend.

Consignatieregeling

- Er komt een aanpassing van de consignatieregeling waarbij de functies waarop de regeling van toepassing is als bijlage bij de cao wordt opgenomen. Het van toepassing verklaren van de regeling op nieuwe functies kan ook tussentijds door deze functies te melden bij de vakbonden en na overleg op te nemen in de functielijst. De cao-tekst zal als volgt luiden:

5.8 Consignatieregeling NIEUW vanaf b

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.

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 inconveniënte urentoeslag van toepassing. Je ontvangt per dag (24 uur) dat je oproepbaar moet zijn een consignatietoeslag van € 28,44 (inclusief de verhoging van 3,2% voor de nominale bedragen zoals genoemd onder lid 4) 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.



1. 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.

2. 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 x.

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 uur en 21 uur.
- b. 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.

* Vensters voor IT blijven ongewijzigd en worden opgenomen in de bijlage van de cao.

3. Betaling

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

Dit betreft de nieuwe opgehoogde bedragen per 1 maart 2026

- Maandag t/m zaterdag € 2.24 bruto per uur
- Zon- en feestdagen € 2.80 bruto per uur

Je kan kiezen of je de consignatietoeslag inclusief de inconvenientientoeslag 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.

4. Reistijd

Is het noodzakelijk dat je een unit bezoekt dan geldt de reistijdentabel zoals opgenomen in artikel 5.9 (Reistijdvergoeding zakelijke reis).

Bijlage X

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



- 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.

Feestdagentoeslag (13 uit 13-regel)

De berekening van de feestdagentoeslag zal duidelijker in artikel 5.6 van de cao worden opgenomen.

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

Zo berekenen we de feestdagentoeslag.

We berekenen de feestdagentoeslag 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. 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 feestdagentoeslag in uren.

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 betaalde vakantie of ziekteverlof opgenomen 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 feestdagentoeslag.

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

5. Uren, roosters en verlof

Bijzonder verlof

- Artikel 4.7 lid 2 van de cao wordt als volgt aangepast:

Doktersbezoek of vergelijkbare bezoeken aan tandarts, fysiotherapeut e.d. vinden in principe in je eigen tijd plaats. Mocht dat niet mogelijk zijn dan krijg je bijzonder verlof voor de tijd die nodig is in overleg met je manager.

Bezoek aan de bedrijfsarts

Bij ziekmelding is de werknemer 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).



Afrekenen flexuren

- Om te voorkomen dat fulltimers en parttimers ongelijk behandeld zouden kunnen worden is aanpassing van de tekst van artikel 3.2.C afrekening (flex)uren t/m 40 uur nodig. Dat artikel zal als volgt worden aangepast:

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

Deze extra 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. (Hierbij zal een verwijzing worden gemaakt naar hoofdstuk 6 pensioen.)

Hiermee komt artikel 3.2.D te vervallen.

Pauzeregeling (artikel 4.2.o)

- Aan lid o van de pauzeregeling wordt een extra zin toegevoegd i.v.m. geloofsovertuiging en komt als volgt te luiden:

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 een ander pauzetijdstip nodig hebt, dan bespreek je dit met je manager. Samen vinden jullie een passende oplossing.

Roosters

- Het nieuwe rooster- en timekeepingssysteem MyTime (People Planning Accelerate) dat medio 2026 ingevoerd wordt, biedt meer kansen om tegemoet te komen aan de individuele wensen ten aanzien van roosters. Dat maakt dat medewerkers meer regelruimte binnen hun rooster krijgen. Daarmee wordt ook ingezet op het verbeteren van de werk-privébalans. Dit geldt ook ten aanzien van de inzet van buddy's voor nieuwe medewerkers. Er wordt georganiseerd dat er daadwerkelijk gelegenheid is om een nieuwe medewerker wegwijs te maken door buddy's en nieuwe medewerkers vaker tegelijkertijd in te roosteren. Leidinggevenden zullen hier op gewezen worden.
- Het opnemen van verlof op korte termijn moet in principe mogelijk zijn. Over het algemeen houdt IKEA zoveel als mogelijk rekening met wensen ten aanzien van verlof en altijd conform de regels van de cao. Als de roosters definitief zijn en gepubliceerd, heeft de medewerker de mogelijkheid zijn dienst aan te bieden of te ruilen met een collega. Hierbij wordt altijd rekening gehouden met de teambeschikbaarheid. Deze aanvraag en handelingen worden met MyTime sterk versimpeld.

6. Mobiliteit

Leasefiets

IKEA wil in 2026 graag het mobiliteitsbeleid in brede zin onderzoeken. Voor 2026 wil IKEA een budgettaire regeling invoeren ter verbetering van het leasefietsbeleid voor medewerkers die minder dan 5 kilometer woon-werk afstand hebben. Vanuit deze doelgroep kunnen 60 medewerkers een beroep doen op de leasefietsregeling. Het gebruik hiervan zal voor 1 december 2026 worden geëvalueerd en meegenomen in het brede onderzoek. IKEA heeft de ambitie om het integrale mobiliteitsbeleid verder te verbeteren, waarbij medewerkers de mogelijkheid krijgen om per dag de meest passende vervoerswijze te kiezen afhankelijk van de werkafspraken en persoonlijke omstandigheden.

7. Werkdruk en gezondheid

Werkdruk

- Het thema werkdruk komt jaarlijks terug aan de onderhandelingstafel en ook vanuit I Share. We gaan in 2026 aan de slag met enkele pilots, waarbij we de voortgang in het periodiek overleg met sociale partners verder bespreken. Hoewel de formele evaluatie na twee jaar staat gepland, spreken partijen een tussentijdse evaluatie af die voor 1 november 2026 gereed moet zijn.
- Ten aanzien van de inzet van hulpmiddelen zien we dat er meer kennis de organisatie ingebracht kan en moet worden. De afdeling Business Risk & Compliance zal hierin een rol spelen om bijvoorbeeld workshops te verzorgen en de communicatie op gang te brengen over het gebruik. Dit mede met inbreng vanuit medewerkers. Ook dit zullen we in het periodiek overleg op de agenda zetten na evaluatie door IKEA.
- We gaan verdere stappen zetten om echt 'zwaar werk' beter te definiëren, inzichtelijk te maken en structureel te verminderen. Dat betekent dat we met sociale partners definities gaan vaststellen wat onder zwaar werk wordt verstaan. Hierbij is tevens een rol weggelegd voor onze Arbo deskundigen om de fysieke en mentale belasting objectief in kaart te brengen. Uiteindelijk gaat het erom dat de werkomstandigheden op een positieve manier worden beïnvloed uitval zo veel als mogelijk voorkomen moet worden en het vergroten van de inzetbaarheid van medewerkers op de lange termijn. Streven is om dit te bespreken voor het volgende cao proces.
- IKEA is bereid om na te denken over (creatieve) voorstellen hoe om te gaan met werkdruk bij buitengewoon drukke weekenden. IKEA nodigt de bonden uit om hier tijdens het periodiek overleg verder over te praten.

Bedrijfsmaatschappelijk werk

- Alle medewerkers hebben recht op toegang tot bedrijfsmaatschappelijk werk. IKEA Delft zal hiervoor procedures aanpassen, indien deze belemmerend zouden werken.

Gezondheidsparagraaf (artikel 7.1)

- Met aandacht voor preventie wordt een breed gezondheidsbeleid uitgevoerd. Om de persoonlijke situaties beter te belichten zal de inleidende tekst worden aangepast en als volgt luiden:

Bij IKEA betekent welzijn meer dan alleen gezond zijn. Wij vinden het belangrijk dat jij je goed voelt – niet alleen lichamelijk, maar ook mentaal. Als je gezond en vol energie bent, kan je met plezier werken en het beste uit jezelf halen. Nu en in de toekomst. Dit lukt het beste op een plek waar je je veilig en gewaardeerd voelt. IKEA zet zich in voor het creëren van een werkomgeving die jouw algehele welzijn actief ondersteunt, waaronder veiligheid en je fysieke, mentale en sociale welzijn.

IKEA zet in op een gezondheidsbeleid dat focust op preventie én indien nodig passende ondersteuning biedt tijdens verzuim. Je kan verschillende ondersteuning gebruiken voor jouw gezondheid en inzetbaarheid. Denk aan ondersteuning in uiteenlopende persoonlijke situaties zoals financiële zorgen of klachten tijdens de menstruatie of menopauze. Je hebt zelf toegang tot deze hulplijnen maar indien nodig kan je manager je hierbij ondersteunen. Neem zelf het initiatief en bespreek met je manager wat jij nodig hebt voor jouw welzijn

Hiernaast wil IKEA nadenken over een gezamenlijke campagne om aandacht te geven aan zaken zoals menstruatie en menopauze.



Vakbondsfaciliteiten

Tekstvoorstel toevoegen art 10.1:

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.

Namens IKEA Nederland B.V en Inter IKEA Systems B.V.

IKEA Nederland B.V.

INTER IKEA Systems B.V.

VAPS Country Retail Manager & CSO

CEO IIS

VAPS Country CFO

Deputy Managing Director CBF

Werknemersvereniging IKEA medewerkers
(W.I.M.)

FNV

Voorzitter

Bestuurder FNV