

INZETBRIEF CAO IKEA 2026

“Mijn werk bij IKEA is een feestje, dankzij mijn collega’s.”

Dit is een uitspraak die we telkens weer horen in gesprekken en tijdens enquêtes. En ondanks die collegiale warmte, geven veel IKEA-medewerkers aan dat er nog flink wat te verbeteren valt.

Medewerkers voelen vaak zich niet gehoord. Medewerkers spreken over een cultuur van uitputting en spreken de wens uit dit om te bouwen naar een cultuur van waardering.

De FNV-inzet voor de cao IKEA 2026 is gebaseerd op honderden stemmen, ervaringen en gesprekken met IKEA-medewerkers in de afgelopen maanden.

En die brengen we terug tot heldere pijlers.

1. Loon: Waardering begint bij je loonstrook

Uit onze enquête blijkt dat 90% van de medewerkers vindt dat hun loon niet in verhouding staat tot hun werk. Het verschil tussen het IKEA-startloon en het minimumloon is inmiddels zo klein dat medewerkers zich afvragen of ze bij een designgigant werken of bij een discountwinkel.

1.1 Eerlijk loon en koopkracht

De FNV stelt een structurele verhoging van de salarissen en salarisschalen per 6% per 1 januari 2026, om de koopkracht niet alleen op peil te houden, maar ook te verbeteren.

De FNV is van mening dat het laagste loon in de cao op termijn minimaal 60% van het mediaanloon bedraagt in lijn met de Europese richtlijn om de koopkracht van mensen met een minimumloon te versterken. Dat betekent op dit moment een verhoging van het laagste uurloon naar €18 per uur. Om dat punt te bereiken zijn er nog grote stappen nodig.

Op 1 januari 2024 lag het startloon bij IKEA ruim 6% boven het Wettelijk Minimumloon (WML), inmiddels is het verschil teruggelopen naar slechts 1,3%. Wij willen een minimale afstand van 25% tot het WML vastleggen in de cao IKEA.

Om een stabiele afstand tot het WML te garanderen, voldoende groei tussen de loonschalen te houden en een evenwichtige spreiding binnen de schalen te behouden, dient het loongebouw twee keer per jaar geïndexeerd te worden in gelijke mate als de gemiddelde contractloonstijging in Nederland (zoals vastgesteld door het CBS).

Om de cao-bepalingen te indexeren willen we de nominale bedragen laten mee laten groeien met de prijsontwikkeling.

1.2 Beloningsbeleid en ontwikkeling

We willen een beloningsbeleid dat recht doet aan werk, ervaring en rechtvaardigheid.

Daarom pleiten we voor drie heldere principes:

- beloning van ervaring
- dat werknemers betaald worden voor het werk dat ze doen en
- gelijk loon voor gelijk werk.

Een werknemers die de functie volledig en naar behoren uitvoert, hoort het schaalmaximum te ontvangen. Het schaalmaximum weerspiegelt daarmee de volledige waarde van een functie. Werknemers die ervaring missen ontvangen tijdelijk een lager bedrag via periodieken, totdat zij de benodigde snelheid, kwaliteit en zelfstandigheid hebben opgebouwd.

Er dient duidelijke begrenzing te zijn van het aantal periodes: te veel periodes leiden tot ongelijk loon voor gelijk werk en tot onderbetaling van daadwerkelijk geleverd werk. De huidige praktijk wijkt af van dit principe: werknemers doen er decennia over om de schaal volledig te doorlopen, bovendien staat de waarde van de ontwikkeling niet vast (dit moet nu ieder jaar opnieuw uit onderhandeld worden). Dit verstoort de beloningsrechtvaardigheid.

Onze inzet is daarom: invoering van een eerlijk periodiekensysteem per 1 september 2026 dat zorgt voor gelijk loon voor gelijk werk.

1.3 Regelingen bij overwerk volledig toepassen op meeruren

Een jaar geleden heeft het Europees Hof van Justitie een uitspraak gedaan over meerwerk (werk dat een deeltijdmedewerker verricht bovenop de vastgelegde reguliere arbeidsduur) en overwerk (werk dat een voltijdmedewerker verricht bovenop de voltijdsnorm). Volgens deze uitspraak moet het regime voor overwerk onverkort en volledig van toepassing zijn op meerwerk. Wij willen dat deze richtlijn wordt doorgevoerd binnen IKEA.

1.4 Toeslagen

Op 1 maart 2023 zijn de toeslagen bij IKEA aangepast. We zien dat werknemers door de recente verruiming van de winkelopeningstijden en de krappe personeelsbezetting vaker op koopavonden en in de weekenden worden ingezet.

De koopavond en het weekend zijn momenten waarop het werk het zwaarst drukt. Terwijl de rest van Nederland in het verenigingsleven duikt, of op de bank zit met een kop thee, staan IKEA-medewerkers op de vloer — op de drukste momenten van de week, in de hectiek, en vaak zonder voldoende bezetting. En zonder extra waardering voor het werken op ongunstige tijden.

Voor veel werknemers is de compensatieregeling inmiddels ten einde gekomen, of loopt deze binnenkort af. Daardoor wordt een deel van de extra loonstijging die de medewerkers in 2023 hebben gekregen, weer tenietgedaan.

Wij willen de toeslagen op koopavonden en in de weekenden aanpassen:

- Koopavonden vanaf 19 uur: 50% toeslag
- Zaterdagen van 7 tot 19 uur: 50% toeslag
- Zaterdagen van 19 tot 21 uur: 100% toeslag

1.5 Reiskosten

Medewerkers werken minder vanuit huis en worden geacht om vaker op het werk te verschijnen. De reiskosten nemen voor werknemers hierdoor aanzienlijk toe. Op dit moment worden reiskosten afgetopt op 243 euro per maand. Wij willen dat dit maximum wordt losgelaten, zodat de werknemers niet zelf de extra kosten hoeven te dragen van het gewijzigd beleid van IKEA.

2. Gezondheid: Ziekteverzuim is geen statistiek. Het is een noodsignaal.

Zoals wij hebben begrepen, ligt het ziekteverzuim bij IKEA met een gemiddelde 7,9% en in sommige vestigingen zelfs oplopend naar 11,2% aanzienlijk hoger dan het landelijk gemiddelde van 5,2%. Veel IKEA-medewerkers ervaren lichamelijke klachten, stress en uitputting. En als medewerkers uitvallen, ligt de nadruk vooral op hoe snel zij weer kunnen terugkeren. Deze aanpak is echter te kortzichtig: het leidt niet alleen tot een verhoogde kans op herhaalde uitval, maar leidt ook tot hogere kosten voor de werkgever. Bovendien trekt dit alles ook een zware wissel op de arbeidsproductiviteit en het welzijn van medewerkers.

2.1 Dokters- en specialistenbezoek

In de huidige cao staat dat werknemers in principe in hun eigen tijd naar de dokter of specialist gaan, voor zover het mogelijk is om de afspraak buiten werktijd te plannen. In de praktijk blijkt dat afspraken bij artsen en specialisten vaak niet buiten werktijd te plannen zijn. Toch worden medewerkers gedwongen om hun eigen verlof in te leveren voor noodzakelijke zorg. Dat is niet alleen onrechtvaardig, het is ook een vorm van straf voor het zorgen voor je gezondheid. Wij willen vastleggen dat werknemers recht hebben op medische zorg zonder dat dit ten koste gaat van hun verlof.

2.2 Wachtdagen

Bij ziekmeldingen zien we dat de wachtdagen bij de eerste twee ziekmeldingen per jaar niet volledig gecompenseerd worden door de toegekende verlofcompensatie (artikel 4.5 lid a3 cao). Werknemers bouwen hierdoor min-flex op tijdens ziekte. Werknemers komen dus tekort aan verlofcompensatie bij de eerste twee ziekmeldingen en moeten de opgebouwde min-flex op een later tijdstip inhalen.

Daarnaast zijn de huidige wachtdagen ingesteld als drempel voor medewerkers om zich ziek te melden. Ze ontmoedigen mensen om zich ziek te melden, zelfs als ze écht niet kunnen werken. In de praktijk werkt dit niet. Iemand die ziek is, meldt zich gewoon ziek. Ongeacht of hiervoor een wachtdag geldt, of niet. De FNV stelt voor om de wachtdagen te laten vervallen en de verlofcompensatie jaarlijks toe te voegen aan het verlof.

2.3 Regie op de duurzame inzetbaarheid

Wij pleiten voor een structureel persoonlijk budget van minimaal 7 dagen per medewerker per jaar, vrij te besteden aan scholing, coaching, vitaliteit, loopbaanadvies of het simpelweg opladen van de mentale batterij. Geef medewerkers de mogelijkheid om deze dagen op te sparen en in te zetten als onderdeel van een oudere regeling. Een duurzaam inzetbaarheidsbudget is een investering in continuïteit.

2.4 Toegang tot bedrijfsmaatschappelijk werk

Het aanbieden van bedrijfsmaatschappelijk werk (BMW) is een vorm van preventie en invulling van de zorgplicht van werkgevers bij psychosociale problemen. Bij IKEA moeten werknemers verzekerd zijn bij Aevitae om gebruik te kunnen maken van het bedrijfsmaatschappelijk werk, dit leidt tot ongelijkheid waardoor werknemers zonder deze verzekering verstoken blijven van noodzakelijk hulp. Wij willen dat alle werknemers, die daar behoefte aan hebben, toegang krijgen tot ondersteuning via het bedrijfsmaatschappelijk werk.

2.5 Menstruatie, overgang en werk

Menstruatie en overgang horen bij het leven van vrouwen, en de mate waarin vrouwen hiervan hinder ondervinden, verschilt van vrouw tot vrouw. Dat betekent niet dat ongemakken, belemmeringen, slaapgebrek en eventuele chronische klachten niet besproken moeten worden. Helaas rust er nog steeds een taboe op deze onderwerpen en wordt er vaak gegeneraliseerd, gerelativeerd en weggewuifd. Dat moet anders!

Menstruatie en de overgang hebben zowel fysieke, mentale en emotionele aspecten. De FNV pleit voor het opnemen van afspraken in de cao over hoe IKEA om dient te gaan met medewerkers in de overgang op het werk, maar bijvoorbeeld ook over hoe om te gaan met menstruatie en overgangsklachten.

3. Werkdruk: Het personeel kraakt

Uit de enquête blijkt dat 59% van de medewerkers zegt: *“Ik heb onvoldoende tijd om mijn werk goed en veilig te doen.”* En dat is niet omdat ze niet willen, maar omdat ze niet kunnen. Te weinig mensen,

slechte roosters, systemen die eerder tegenwerken dan helpen. De hoge werkdruk vergroot het risico op klachten, stress en uitputting en draagt bij aan een hoger ziekteverzuim.

3.1 Investeren in de bezetting

Wij willen meer handen op de vloer, vooral in de weekenden en avonden. Medewerkers maken het verschil op de werkvloer. De investering in extra personeel betaalt zich terug in omzet. Werknemers moeten hun verlof kunnen opnemen wanneer ze dat nodig hebben. Nu gebeurt het te vaak dat een aanvraag wordt afgewezen omdat de bezetting te krap is. Maar een tekort aan personeel mag nooit de reden zijn om iemand rust te weigeren.

3.2 Train de trainer

Werknemers die als buddy nieuwe collega's inwerken, moeten hier beter voor uitgerust worden. Ook in de planning is verbetering nodig, zodat er in de eerste zes maanden meer momenten van samenwerken kunnen plaatsvinden. Onvoldoende of slecht ingewerkte collega's zorgen namelijk voor extra werkdruk bij de rest van het team.

3.3 Betere roosters met vaste blokken en zeggenschap voor medewerkers

Binnen IKEA zijn roosters vaak onvoorspelbaar en onzeker. Te vaak worden er na publicatie nog tal van wijzigingen doorgevoerd. Wisselende roosters bemoeilijken het plannen van sociale activiteiten, zorgverplichtingen en hobby's, waardoor de balans tussen werk en privé onder druk komt te staan en de psychologische stress toeneemt. Daarom willen wij medewerkers de mogelijkheid bieden om vaste werkdagen af te spreken in blokken van 2 of 4 weken en meer zeggenschap over hun rooster te krijgen.

3.4 Geloofsvrijheid in werktijden en pauzes

Medewerkers moeten de mogelijkheid hebben om op basis van hun geloofsovertuiging vrijgesteld te worden van werk op vrij- of zaterdagen, analoog aan het bestaande recht op respect voor de zondagsrust.

Daarnaast moet het mogelijk worden om pauzes flexibel op te nemen, bijvoorbeeld tijdens de ramadan, zonder negatieve gevolgen voor loon, functie of carrière.

4. Ouderenbeleid: Werken tot je erbij neervalt? Nee.

Bijna 70% vindt dat IKEA te weinig doet aan duurzame inzetbaarheid van oudere medewerkers. En dat terwijl het werk fysiek zwaar is. Sjouwen, tillen, onregelmatigheid – het is geen yoga, het is topsport. Onze oproep is daarom: geef medewerkers perspectief op een fatsoenlijk afscheid vóór ze fysiek breken.

4.1 Behoud en uitbreiding van ouderenregelingen

Vanaf 1 januari 2026 biedt IKEA een generatieregeling (80/90/100) aan medewerkers met een contract van minimaal 32 uur per week. Uit onze ervaring blijkt echter dat juist ook medewerkers met kleinere contracten behoefte hebben aan een dergelijke regeling. Niet zelden zijn en worden zij door IKEA aangemoedigd om uren in te leveren. Daarom willen wij de generatieregeling uitbreiden zodat ook medewerkers met kleinere contracten vanaf 1 januari 2026 hiervan kunnen profiteren.

4.2 Ruimte voor maatwerk

Wij zien grote uitdagingen voor medewerkers vanaf 55 jaar om gezond en waardig hun werk te blijven doen. De fysieke belasting is hoog, de mentale druk stijgt en de pensioenleeftijd is opgeschoven. Zonder maatregelen lopen oudere medewerkers vast – of erger: uit.

Wij willen bouwen aan een toekomst waarin alle medewerkers mee kunnen blijven doen door afspraken te maken over lichtere taken, aangepaste roosters en/of extra verlof.

4.3 Toetsing zwaar werk

Sommige functies binnen IKEA zijn enorm zwaar. Ruggen sneuvelen, knieën slijten, en de klok tikt genadeloos door. Daarom willen wij samen met IKEA door TNO te laten toetsen of het werk (en welke specifieke werkzaamheden) onder de definitie van ‘zwaar werk’ vallen.

Als modern bedrijf zet IKEA moderne hulpmiddelen in. Het onderzoek moet daarom ook bekijken welke hulpmiddelen geschikt zijn en hoe medewerkers getraind kunnen worden om deze op de juiste manier te gebruiken. Dit kan bijdragen aan minder langdurig ziekteverzuim en een hogere productiviteit, doordat medewerkers veiliger en efficiënter hun werk kunnen doen.

5. Vakbondswerk

Vakbonden vertegenwoordigen de belangen van werknemers, dragen bij aan een constructieve dialoog met de werkgever en stimuleren betrokkenheid op de werkvloer.

Om vakbondswerk effectief te kunnen uitvoeren, is het noodzakelijk dat de werkgever hierin investeert door faciliteiten toe te kennen aan de vakbonden. Deze faciliteiten worden op dit moment jaarlijks opnieuw afgesproken met de afzonderlijke vakbonden.

Wij willen deze afspraken opnemen in de cao en daarmee volledig transparant zijn naar medewerkers, zodat beide bonden gelijke toegang hebben tot dezelfde faciliteiten.

Dit betekent concreet:

- Tijd en ruimte voor vakbondswerk door vakbondskaderleden
- Toegang tot voorzieningen zoals het intranet, bedrijfsrestaurants en communicatieborden
- Facilitering van scholing en training
- Het bieden van rechtsbescherming aan kaderleden die zich inzetten voor vakbondswerk, solidariteit en samenwerking.
- Werkgeversbijdrage

Wij rekenen op constructieve en respectvolle onderhandelingen die kunnen leiden tot een voor beide partijen goede cao.

Met vriendelijke groet,
mede namens de onderhandelingsdelegatie FNV@IKEA,

Daniëlle Wiek en Sietske Smit
Bestuurders FNV Handel