



Dinsdag 10 december 2024,

Hej Alessandra en Jon,
Hej leden van het management,

Wij, het bestuur van de W.I.M., voelen de noodzaak om de zorgen en de wensen van onze collega's, die dagelijks met veel toewijding binnen IKEA werken, rechtstreeks aan jullie over te brengen.

We hebben vanaf begin oktober zes keer met IKEA en FNV gesproken over de cao-IKEA. Dat doen we in het partnerschap dat we met elkaar hebben afgesproken. Dat zijn open en transparante gesprekken met respect voor elkaars positie. Echter, er moeten ook afspraken gemaakt worden en we hebben, nadat IKEA in het partnerschap het budget heeft gepresenteerd, geconcludeerd dat dat niet past in het mandaat dat de W.I.M. van de leden heeft gehad.

Daarop hebben we de afgelopen weken alle IKEA's in Nederland bezocht en met veel collega's gesproken over jullie voorstel over de loonruimte. We hebben naar aanleiding van onze bezoeken een enquête uitgestuurd naar al onze leden. Hieruit blijkt dat onze collega's weliswaar begrip hebben voor de moeilijke keuzes die IKEA moet maken, maar ze betreuren de manier waarop deze keuzes worden gereflecteerd in het huidige loonbod. Bijna 86% van onze leden geeft aan ontevreden tot zeer ontevreden te zijn over het loonbod van IKEA. Waarbij 50% van onze leden vooral zeer ontevreden zijn. Ze begrijpen dat IKEA een gezond bedrijf wil blijven, maar dat IKEA ook moet beseffen dat de medewerkers van IKEA ook een gezond bestaan moeten behouden.

Koopkrachtbehoud is essentieel: de afgelopen cao-onderhandelingen hebben geleid tot een stevige loonontwikkeling. Een achterstand die IKEA in te halen had en het bedrijf nu concurrerend plaatst in een krappe arbeidsmarkt. Onze leden zien dat ook en begrijpen in deze marktomstandigheden dat er wellicht een pas op de plaats gemaakt moet worden. Echter, het loonbod van IKEA wordt door velen gezien als een te geringe compensatie voor de stijgende kosten van levensonderhoud. Onze medewerkers verwachten een loonsverhoging die de inflatie tenminste volgt met uitspraken zoals "minimaal 3% inflatie" en

"het inflatiepercentage is de ondergrens." Wanneer de werkelijkheid van een 2,4% verhoging in twee stappen, wat op jaarbasis 1,4% betekent, tegenover de dagelijkse uitgaven wordt gesteld, voelen onze medewerkers dat ze er op achteruit gaan en ervaren dit als een belediging voor hun harde werken.

Waardering voor trouwe dienst en inzet: Er klinkt een sterke roep om waardering. Medewerkers die jarenlang, sommigen zelfs decennia, bij IKEA werken, verwachten niet alleen een competitief loon, maar ook een erkenning van hun trouw en inzet. Medewerkers voelen zich ondergewaardeerd, vooral gezien de hoge werkdruk en de verwachtingen. Er wordt gevraagd om betere beloningen en waardering die recht doet aan hun bijdrage. Medewerkers uiten hun teleurstelling dat IKEA's "People First"-motto niet wordt weerspiegeld in het personeelsbeleid en loonvoorstel. Ze vragen om meer focus op medewerkers, in lijn met de bedrijfswaarden. De enquête maakt duidelijk dat "de drive om een extra stapje te doen tot een minimum gedaald is". In de plaats dat werken bij IKEA bestaanszekerheid biedt, zien we dat onze lonen met dit bod dichterbij het minimumloon gaan. De medewerkers vragen zich af waarom ze zich nog zouden inzetten voor IKEA als ze er in koopkracht op achteruitgaan.

Bezorgdheid over werklust en werkdruk: Lagere prijzen moeten leiden tot meer volume; "*Pieces, pieces, profitable pieces*" zoals CFO Sandra Schouten dat uitlegde aan medewerkers. Meer volume met minder of gelijkblijvende aantallen medewerkers leidt tot nog meer werkdruk en daarmee samenhangend, meer ziekteverzuim. De toegenomen werkdruk, zoals "we moeten meer werk met minder mensen doen," wordt als oneerlijk beschouwd zonder een overeenkomstige loonsverhoging. Medewerkers willen niet alleen meer waardering in hun salaris zien, maar ook in de vermindering van de werklust of een betere beloning die de extra inspanning weerspiegelt.

De nadruk op loon: Ondanks de bereidheid om over secundaire voorwaarden te praten, blijft het loon de kern van de discussie. Medewerkers zijn resoluut: "Loon naar werk: Tijd voor actie." De huidige loonvoorstellen worden als een belediging ervaren, vooral omdat "het leven alleen maar duurder wordt" en "de werkdruk bij IKEA NL en Inter IKEA Systems" verhoogt.

Ouderenbeleid: Hoewel minder centraal, is er ook een roep om meer aandacht voor oudere werknemers met betrekking tot werkverlichting en pensioenregelingen. Zowel in onze voorbereidingen op het cao-overleg als in de recent gehouden enquête geven onze leden (ongevraagd!) aan dat er meer focus moet komen op het gezond blijven werken bij IKEA en de mogelijkheden om werkdruk te verlichten in een Generatierегeling.

Tenslotte

Onze medewerkers begrijpen de uitdagingen waar IKEA voor staat, en zijn bereid daar een bijdrage aan te leveren. Echter, waar "meer" klaarblijkelijk niet mogelijk is voor IKEA, is

"minder" voor medewerkers niet acceptabel. De reacties uit de enquête zijn eenduidig: het loonbod moet herzien worden. We vragen jullie dringend om deze boodschap ter harte te nemen en het loonbod te heroverwegen:

- Een loon dat tenminste inflatie volgt om koopkrachtbehoud te garanderen.
- Erkenning van de inzet en loyaliteit door een passende loonsverhoging.
- Een structurele aanpak voor de verhoogde werkdruk.
- het budget voor secundaire arbeidsvoorwaarden verhogen om deze aanzienlijk te kunnen verbeteren waaronder het invoeren van de generatieregeling.

Wanneer IKEA bereid is om opnieuw te kijken naar een voorstel dat recht doet aan de wens van medewerkers, zijn wij ten alle tijden bereid om opnieuw in gesprek te gaan om in het partnerschap tot wederzijdse goede afspraken te komen.

En zoals Ingvar zei: "Elke medewerker doet er toe." Dus laten we samenwerken om een cao af te sluiten die niet alleen goed is voor IKEA, maar ook voor de mensen die het merk elke dag tot leven brengen.

Graag zien wij voor 25 december een reactie op onze open brief, mochten we geen reactie hebben ontvangen, dan zien wij ons genoodzaakt om andere middelen in te zetten om onze voorstellen kracht bij te zetten.

Met vriendelijke groet,

Namens het W.I.M. Bestuur

Gunter de Schepper
Voorzitter Werknemersvereniging IKEA Medewerkers



Tuesday 10 december 2024,

Hej Alessandra and Jon,
Hej members of the management team,

We, the board of the W.I.M., feel the need to directly convey the concerns and wishes of our colleagues who work with great dedication at IKEA every day.

Since early October, we have spoken with IKEA and FNV six times about the IKEA Collective Labor Agreement (CLA). We do this within the partnership we have agreed upon. These were open and transparent discussions with respect for each other's positions. However, agreements also need to be made, and after IKEA presented the budget within this partnership, we concluded that it does not fit within the mandate given by our members to the W.I.M.

Following this, we visited all IKEA locations in the Netherlands over the past weeks and spoke with many colleagues about your wage offer. Based on these visits, we sent out a survey to all our members. From this, it appears that our colleagues can understand the difficult choices IKEA has to make, but they regret the way these choices are reflected in the current wage offer. Nearly 86% of our members indicate they are dissatisfied to very dissatisfied with IKEA's wage offer, with 50% being especially very dissatisfied. They understand that IKEA wants to remain a healthy company, but IKEA must also realise that its employees need to maintain a healthy livelihood.

Preserving purchasing power is essential: The past collective bargaining negotiations have led to substantial wage development. This was a catch-up that IKEA needed to make, with the aim to position the company competitively in a tight labor market. Our members acknowledge this and understand that perhaps a step back might be necessary under these market conditions. However, IKEA's wage offer is seen by many as insufficient compensation for the rising cost of living. Our employees expect a wage increase that at least matches inflation, with statements like "at least 3% inflation" and "the inflation rate is the baseline." When the reality of a 2.4% increase in two steps, which equates to 1.4% annually, is compared to daily expenditures, our employees feel they are falling behind and perceive this as an insult to their hard work.

Appreciation for loyal service and effort: There is a strong call for appreciation. Employees who have worked at IKEA for years, some even decades, expect not only a competitive salary but also recognition for their loyalty and effort. Employees feel undervalued, especially given the high workload and expectations. There is a demand for

better rewards and appreciation that does justice to their contribution. Employees express disappointment that IKEA's "People First" motto is not reflected in its HR policy and wage proposal. They ask for more focus on employees, in line with company values. The survey clearly shows that "the drive to go the extra mile has decreased to a minimum." Instead of IKEA offering job security, we see that our wages are moving closer to the minimum wage with this offer. Employees wonder why they should continue to exert themselves for IKEA if their purchasing power decreases.

Concern over workload and pressure: Lower prices should lead to higher volume; "Pieces, pieces, profitable pieces" as CFO Sandra Schouten explained to employees. More volume with the same or fewer employees leads to even more pressure and, consequently, higher absenteeism. The increased workload, described as "we have to do more work with fewer people," is considered unfair without a corresponding wage increase. Employees want not only more appreciation in their salary but also in reducing the workload or better compensation that reflects the extra effort.

Focus on wages: Despite willingness to discuss secondary conditions, wages remain the core of the discussion. Employees are resolute: "Pay for work: Time for action." The current wage offer is perceived as an insult, especially since "life is only getting more expensive" and "the workload at IKEA NL and Inter IKEA Systems" is increasing.

Policy for older employees: Though less central, there is also a call for more attention to older employees regarding workload reduction and pension plans. Both in our preparations for the CLA negotiations and in the recent survey, our members (spontaneously!) indicate that there should be more focus on a healthy working environment at IKEA and the exploration into a Generation Policy (Generatieregeling) to alleviate workload for older employees.

In conclusion: Our employees understand the challenges IKEA is facing and are willing to contribute. However, where "more" is apparently not possible for IKEA, "less" is not acceptable for employees. The responses from the survey are unanimous: the wage offer must be revised. We urgently ask you to take this message to heart and reconsider the wage offer:

- A wage that at least keeps up with inflation to guarantee purchasing power.
- Recognition of effort and loyalty through appropriate wage increases.
- A structural approach to the increased workload.
- Increasing the budget for secondary employment conditions to significantly improve them, including implementing the Generation Policy.

If IKEA is willing to look again at a proposal that respects the wishes of employees, we are always ready to engage in discussions to reach a mutually beneficial agreement within our partnership.

As Ingvar said, "Every employee matters." So let's work together to establish a CLA that is not only good for IKEA but also for the people who bring the brand to life every day.

We would like to see a response to our open letter by December 25. If we do not receive a response, we will feel obliged to employ other means to support our proposals.

Yours faithfully,

On behalf of the W.I.M. board

Gunter de Schepper
Chairman Werknemersvereniging IKEA Medewerkers