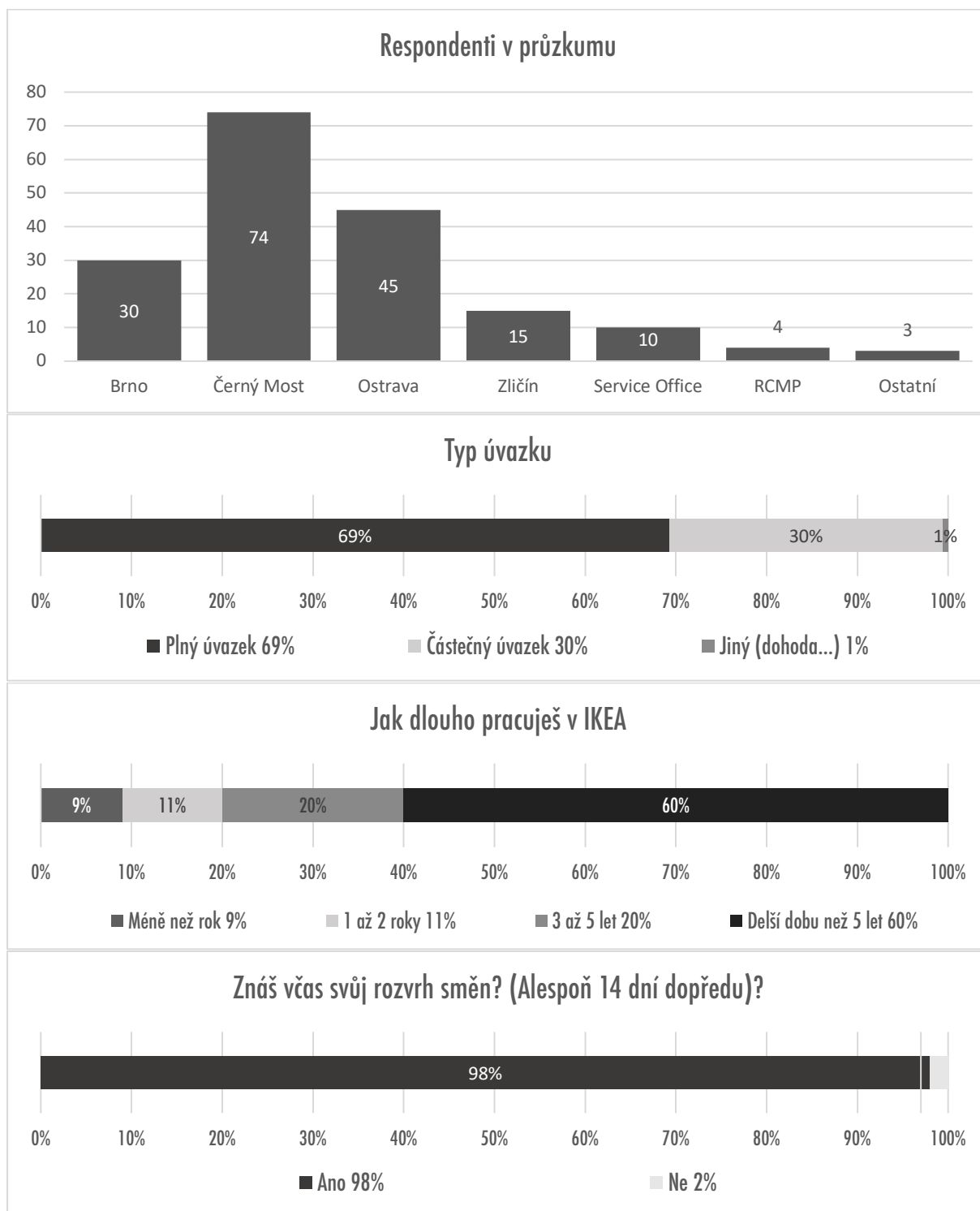
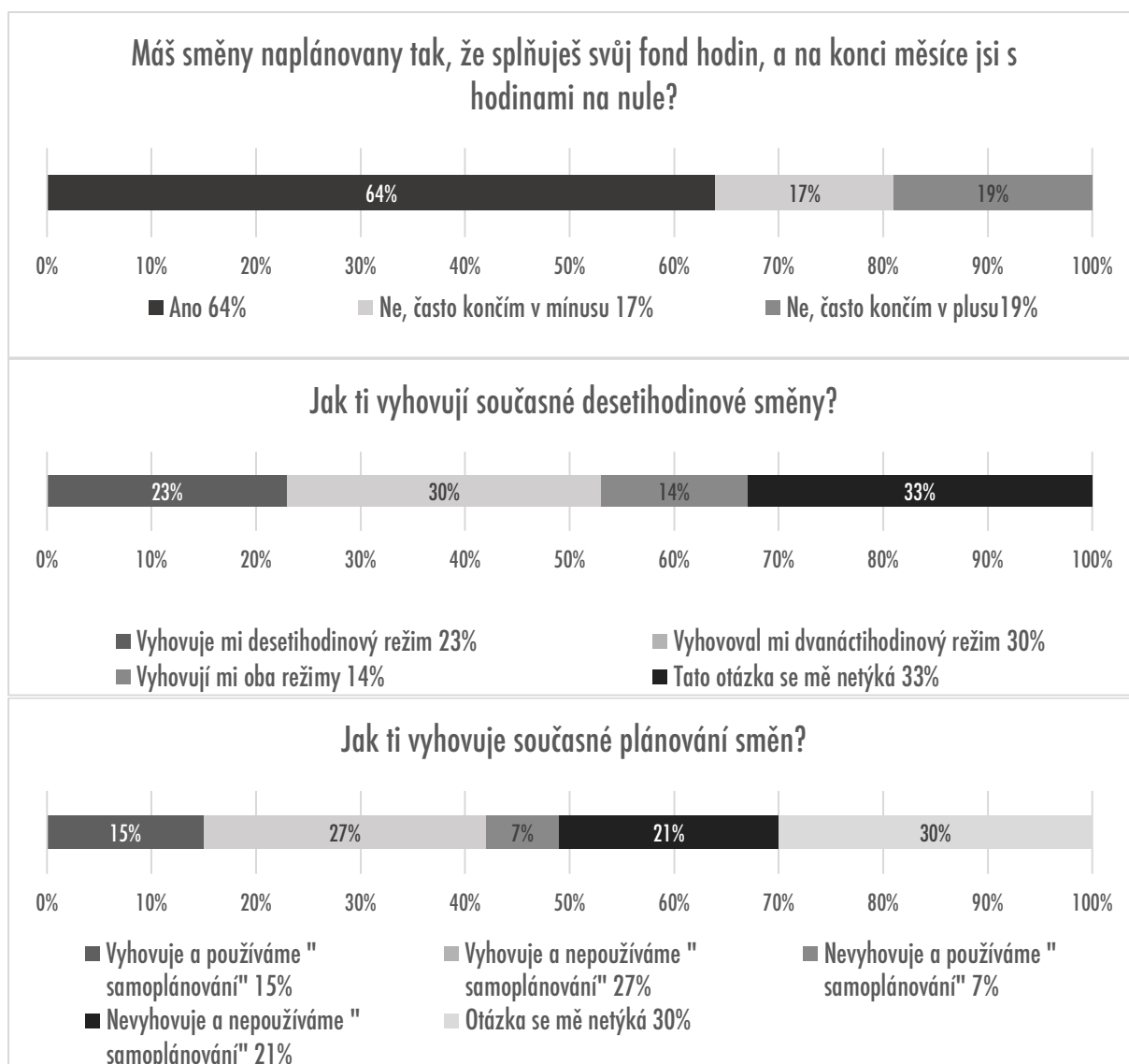


Výsledky zaměstnaneckého průzkumu 2025

Odborové organizace ZO UZO IKEA Stores ČR

Celkově se do průzkumu zapojilo 181 zaměstnanců. Procenta odpovědí byla zaokrouhlena na celá čísla. Textové odpovědi byly shrnuty pomocí AI, kvůli přehlednosti a také v zájmu zachování anonymity o kterou někteří zaměstnanci žádali. Pouze otázky na vedení IKEA zůstaly zachovány v původní podobě.



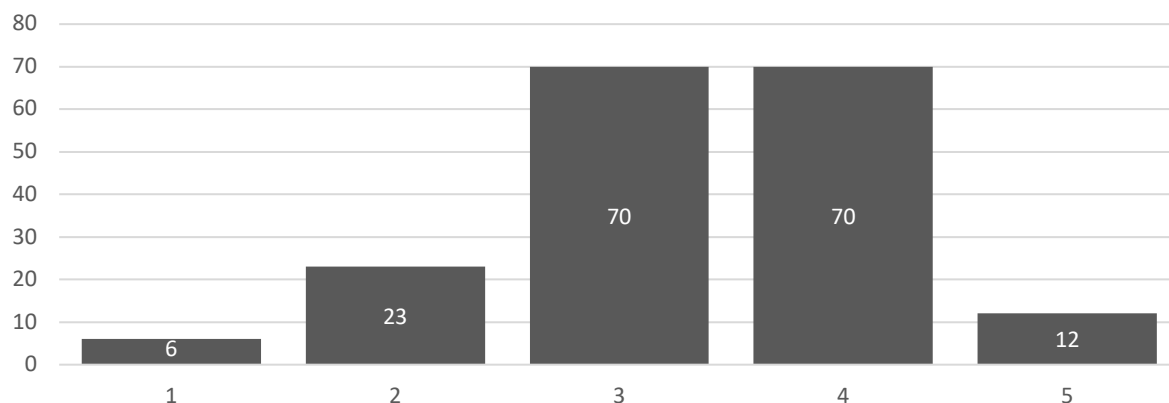


Pokud ti současný způsob plánování nevyhovuje, můžeš uvést důvody? (dobrovolné)

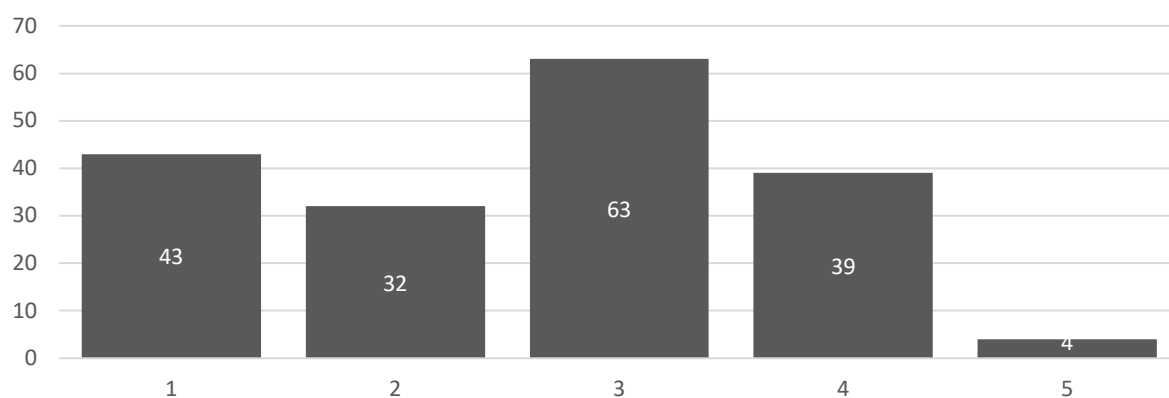
AI shrnutí odpovědí:

- **Nerovnoměrné rozložení směn a volna:** Často jen jeden volný den v týdnu, někdy i více týdnů za sebou. Odpočinek je nedostatečný a nepravidelný.
- **Nedodržování úvazků a hodinových fondů:** Plánování nezohledňuje smluvený úvazek, dochází k podplánování nebo naopak k přetěžování, zaměstnanci končí v mínusu, který musí nahrazovat.
- **Nedostatečná předvídatelnost:** Plány se mění ze dne na den, směny jsou často chaotické a bez jasných pravidel. Možnost plánovat osobní život je velmi omezená.
- **Samoplánování je nefunkční:** V praxi je řízené a omezené, neprobíhá férově a přináší stres a nejistotu.
- **Neférové rozložení směn:** Dochází k nerovnoměrnému střídání ranních a odpoledních směn, některé oddělení nebo pracovníci jsou výrazně zatěžováni více než jiní.
- **Nedostatečné zohlednění individuálních potřeb:** Požadavky zaměstnanců na volno nebo konkrétní směny jsou často ignorovány.
- **Chybí systém a dlouhodobý plán:** Plánuje se jen na měsíc dopředu, což komplikuje osobní a rodinný život.
- **Zájem o návrat k pravidelnějším režimům:** Mnozí by uvítali návrat ke krátkému/dlouhému týdnu nebo k 12hodinovým směnám, které považují za přehlednější a lépe vyvážené.

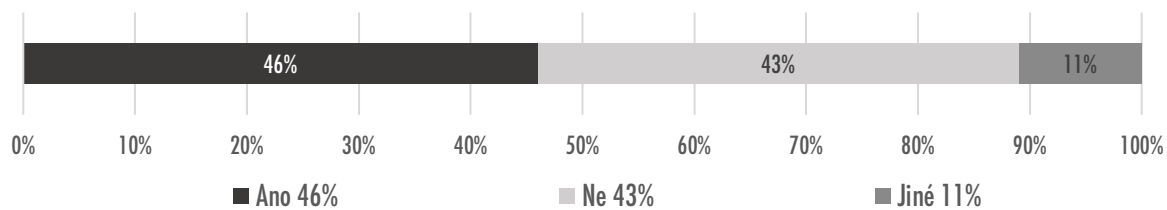
Zkus jako ve škole ohodnotit množství práce která je ti přidělena



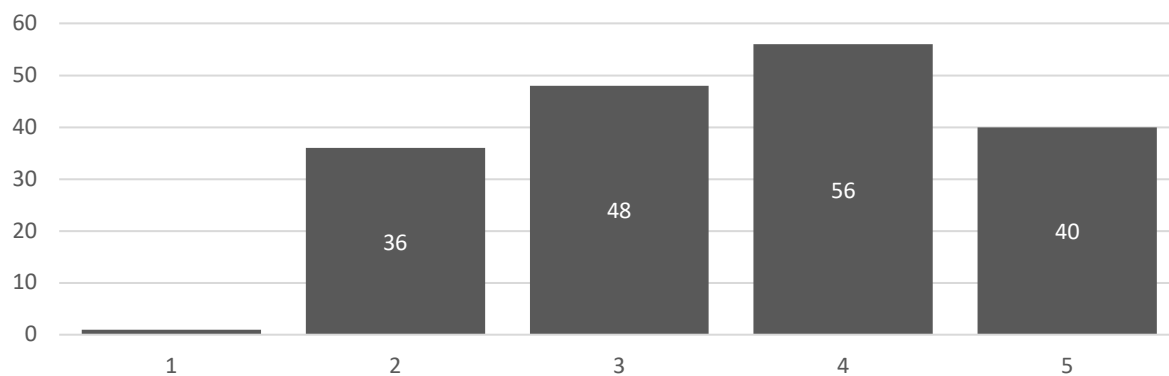
Zkus stejně ohodnotit čistě fyzickou zátěž

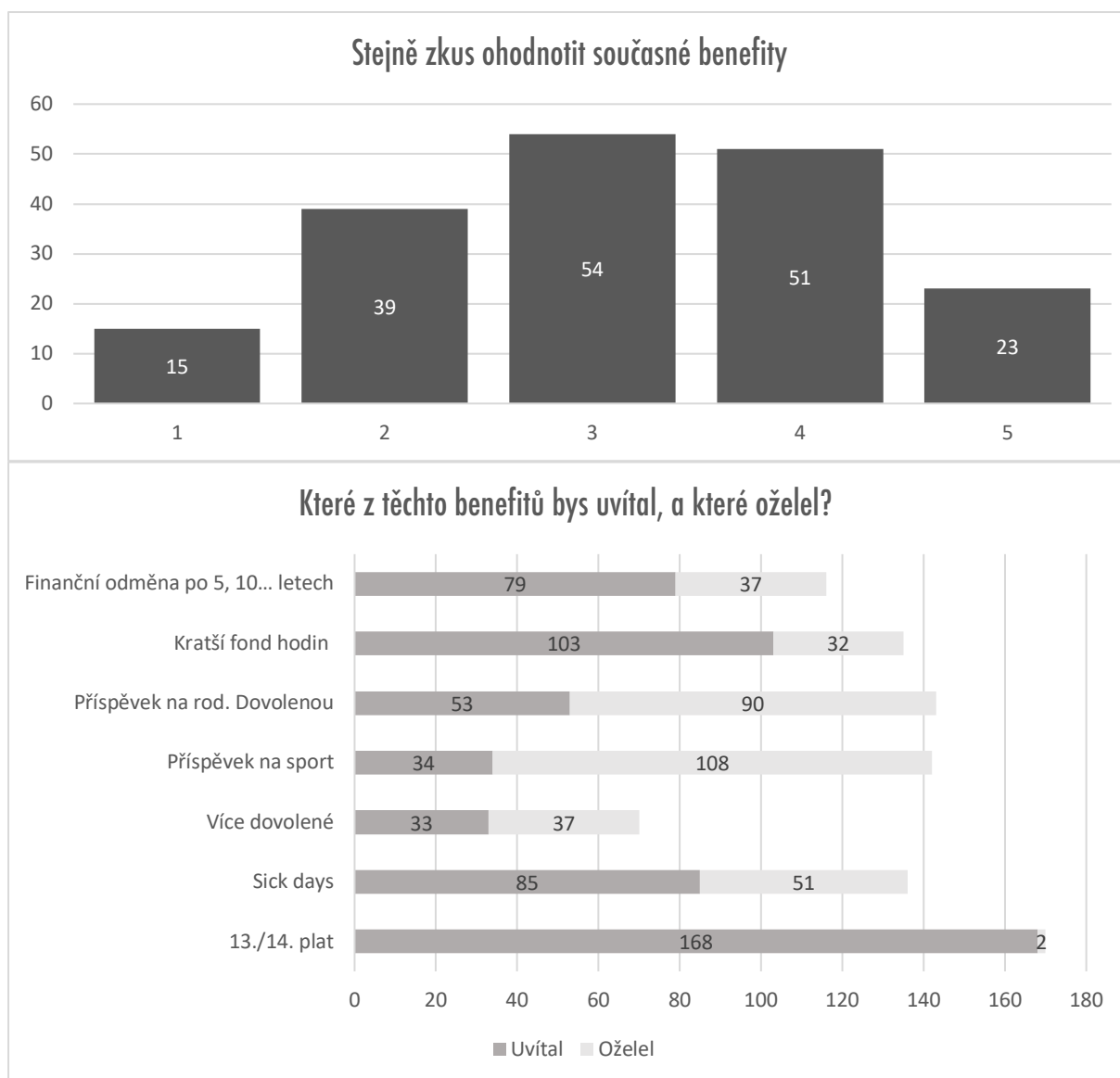


Je na tvém oddělení dostatek zaměstnanců?



Zkus jako ve škole ohodnotit výši svého platu





Napadá tě jiný benefit, který by si uvítal/a? (dobrovolné)

Al shrnutí odpovědí:

1. Finanční benefity a odměny

- 13. a 14. plat (pravidelný, férový, místo nejistého OIB/Tack)
- Pravidelné měsíční prémie nebo osobní ohodnocení
- Příspěvek na dovolenou (např. fixní částka nebo % z průměrného výdělku)
- Jednorázové odměny v létě a zimě (např. 10 000 Kč)
- Proplácení přesčasů
- Každoroční plošné navýšování mezd
- Finanční příspěvek na palivo nebo MHD (např. Lítačka zdarma)
- Zvýšení zaměstnanecké slevy na nákup (např. na 20 %)
- Odměna za práci navíc nebo za nadstandardní výkon
- Zaměstnanecký úvěr

2. Zdraví, relaxace a wellbeing

- Plně hrazená nebo lépe dotovaná Multisport karta
- Fyzioterapie, masáže, wellness příspěvek
- Příspěvek na psychologa, základní psychologická pomoc
- Preventivní vyšetření krve (samoplátce)
- Příspěvek na dioptrické brýle
- Více dovolené pro nekuřáky

3. Pracovní podmínky a rovnováha práce/život

- Pravidelné směny, systém krátký/dlouhý týden
- Zkrácený úvazek od věku 55+
- 4denní pracovní týden / kratší fond hodin (např. 37,5 h/týden)
- Sabatiki
- 2 dny home office
- Narozeninové volno

4. Doprava a mobilita

- Hrazené MHD bez nutnosti předchozí úhrady
- Příspěvek na benzín/naftu
- Nabíjení elektromobilu zdarma v zaměstnanecké garáži
- Podpora udržitelné dopravy (MHD, kolo, nextbike)

5. Rodina a podpora specifických skupin

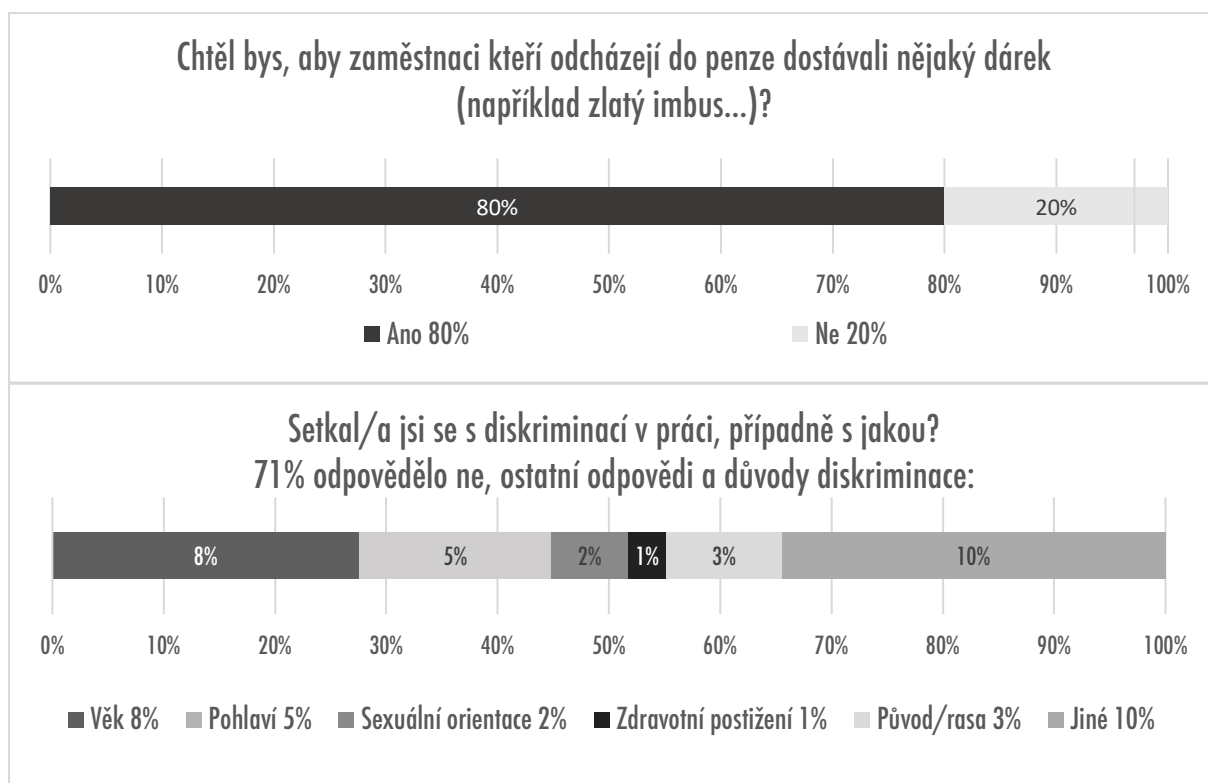
- Příspěvek pro rodiny s dětmi
- Umístění dětí v dětském koutku ve výjimečných situacích
- Benefity zaměřené na zaměstnance nad 50 let, důchodce, matky samoživitelky

6. Vzdělávání a rozvoj

- Výuka jazyků (zejména angličtiny), jazykové kurzy v pracovní době
- Kurzy PC dovedností, rozvojové kurzy, certifikace
- Proplacení rekvalifikací (např. design, zdravotnické minimum)
- Příspěvek na vzdělávání, např. formou kurzů i mimo IKEA
- Kariérní poradenství, zahraniční stáže
- Firemní knihovna nebo e-learning přístup

7. Ostatní návrhy

- Větší rozpočet na teambuilding, více zaměstnaneckých soutěží
- Interní nákupy z likvidací materiálu a zboží (podpora udržitelnosti)
- Firemní akce s dárky (např. večírky, kickoff)
- Možnost stravování i mimo kantýnu (např. bistro, restaurace)
- Služby fyzioterapeuta 1× měsíčně
- Stravenky při nestravování v kantýně
- Možnost návštěvy IKEA musea v Älmhultu po 10/15 letech



Zde můžeš uvést podrobnosti (dobrovolné):

AI shrnutí:

1. Diskriminace na základě pohlaví

- Nerovné rozdělení fyzické zátěže: Muži nosí těžké věci, ženy tahají zboží bez pomůcek.
- Nerespektování žen: Kolegové obtížně přijímají názory žen, objevuje se mansplaining a bagatelizace pocitů.
- Platová nerovnost muž/žena na stejné pozici.
- Znevýhodnění matek po mateřské dovolené.
- Předsudky vůči ženám ve vedení – zkušenosti s kolegy, kteří je nerespektují.

2. Diskriminace na základě věku

- Favorizace mladších zaměstnanců (pod 30 let) při výběru do pozic bez ohledu na zkušenosti.
- Programy pro mladé zaměřené pouze na určité věkové rozmezí.
- Znevýhodnění starších zaměstnanců – např. dosažení mzdového stropu bez ohledu na odbornost nebo výkon.

3. Diskriminace na základě národnosti nebo etnického původu

- Přednostní výběr kandidátek podle národnosti a pohlaví („hledáme ženu a Maďarku kvůli diverzitě“).
- Zvýhodňování určité skupiny kvůli diverzitní politice.

4. Diskriminace na základě sexuální orientace / ideologie

- Pocit znevýhodnění jako heterosexuál – přehnané upozorňování na LGBTQ+ komunitu.
- Odmítání školení na téma tolerance k LGBTQ+ – považována za ideologické podsouvání.
- Odmítání ideologických tlaků, politizace prostředí – snaha o „neutrální“ pracovní prostředí.

5. Nepřípustné chování nadřízených / osobní zaujatost

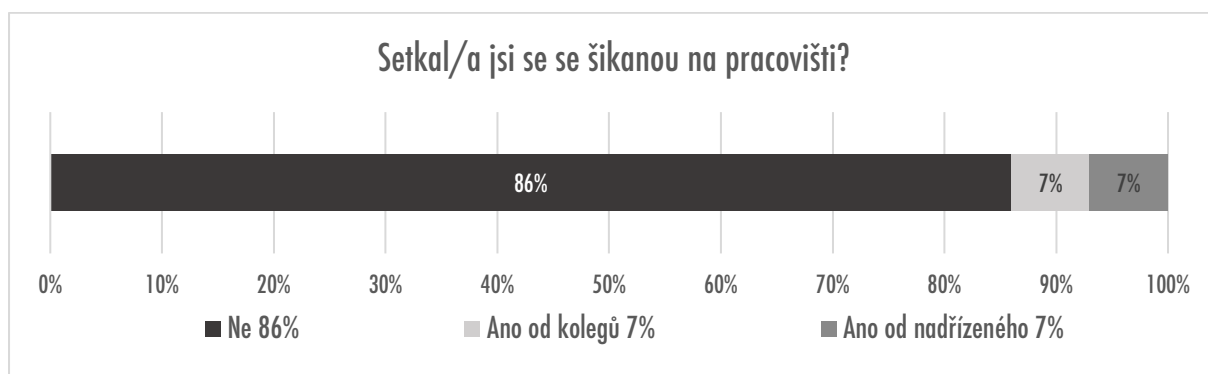
- Osobní antipatie – pokud je někdo vedoucím „nesympatický“, nemá šanci na postup nebo vyšší mzdu.
- Rozdílné požadavky na chování mezi odděleními – vedoucí si dovolují více než běžní zaměstnanci.
- Nespravedlivé zacházení – "kázání vody a pití vína".
- Diskriminace kvůli názorům či individualitě.

6. Nerovné pracovní podmínky

- Netransparentní výše mezd, rozdíly mezi lidmi na stejných pozicích.
- Nedostatečné zohlednění výkonu, loajality a pracovitosti.
- Nedostatečné pracovní pomůcky pro ženy, jejich zpětná vazba ignorována.
- Nevhodné plánování nočních směn – častěji plánovány ženám.

7. Ostatní

- Nikdy jsem se nesetkal s diskriminací v IKEA – několik respondentů uvádí pozitivní zkušenost.
- Nechci uvádět – někteří se nevyjádřili z důvodu citlivosti nebo obav.



Zde můžeš uvést podrobnosti (dobrovolné):

Al shrnutí:

1. Zneužívání pravomoci vedoucích

- Zadávání nevhodných nebo ponižujících úkolů za vyjádřený názor.
- Dlouhodobé porušování pravidel IKEA ze strany vedení bez následků.
- Trestání za upozornění na nesprávné chování.
- Snižování autority a kompetencí před kolegy i zákazníky.

2. Vyčleňování a psychický tlak

- Vyčlenění z kolektivu, křivé obviňování.
- Psychické útoky ze strany kolegyně (např. po návratu z mateřské).
- Demotivace – absence podpory, šance na rozvoj.

3. Nevhodné chování při zaučování

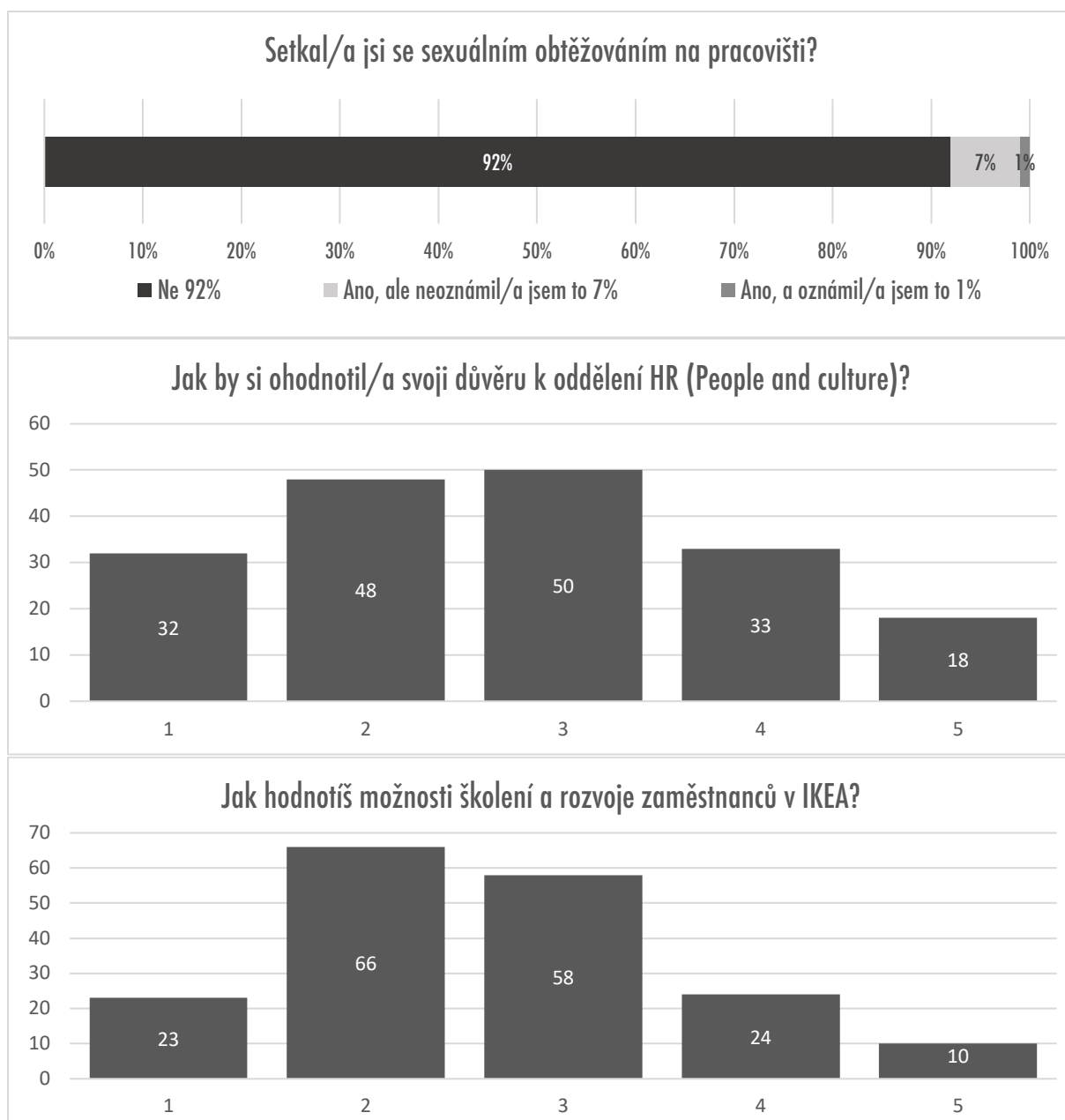
- Špatný mentoring nováčků, nezáměr o integraci.
- Starší kolegové s nepřijatelným přístupem k novým zaměstnancům.

4. Ponižení, body shaming, nedostatek soukromí

- Komentáře k tělu při zkoušení uniforem.
- Nedostatek soukromí při převlékání, neúcta k víře či osobním hranicím.

5. Odplata za otevřený názor nebo nesouhlas

- Označení za „negativní prvek“ po kritickém vyjádření.
- Domnělý důvod šikany: odmítnutí sexuálního kontaktu s nadřízenou.



Máš k možnostem rozvoje nějaké připomínky? (dobrovolné)

AI shrnutí

1. Nedostatečná kvalita a relevance školení

- Mnohá školení jsou zbytečná, povrchní nebo neodborná (např. čtení z prezentací, školitelé bez znalosti tématu).
- Chybí odborná a praktická školení, např. na konkrétní systémy (SALJA PRO, FIXA), procesy nebo pracovní pozice.
- Některá školení působí jako ztráta času – nejsou přizpůsobena zkušenostem zaměstnanců.

2. Omezený přístup a nevyvážené příležitosti

- Školení jsou dostupná převážně nováčkům, ostatní se rozvíjejí za pochodu.
- Účast závisí často na sympatiích nadřízeného nebo výsledcích z development centra, kde hraje roli i subjektivní hodnocení.
- Interní výběrová řízení a rozvojové programy jsou vnímány jako formální – postupují „vyvolení“.

3. Neefektivní formáty a nedostatek prostoru

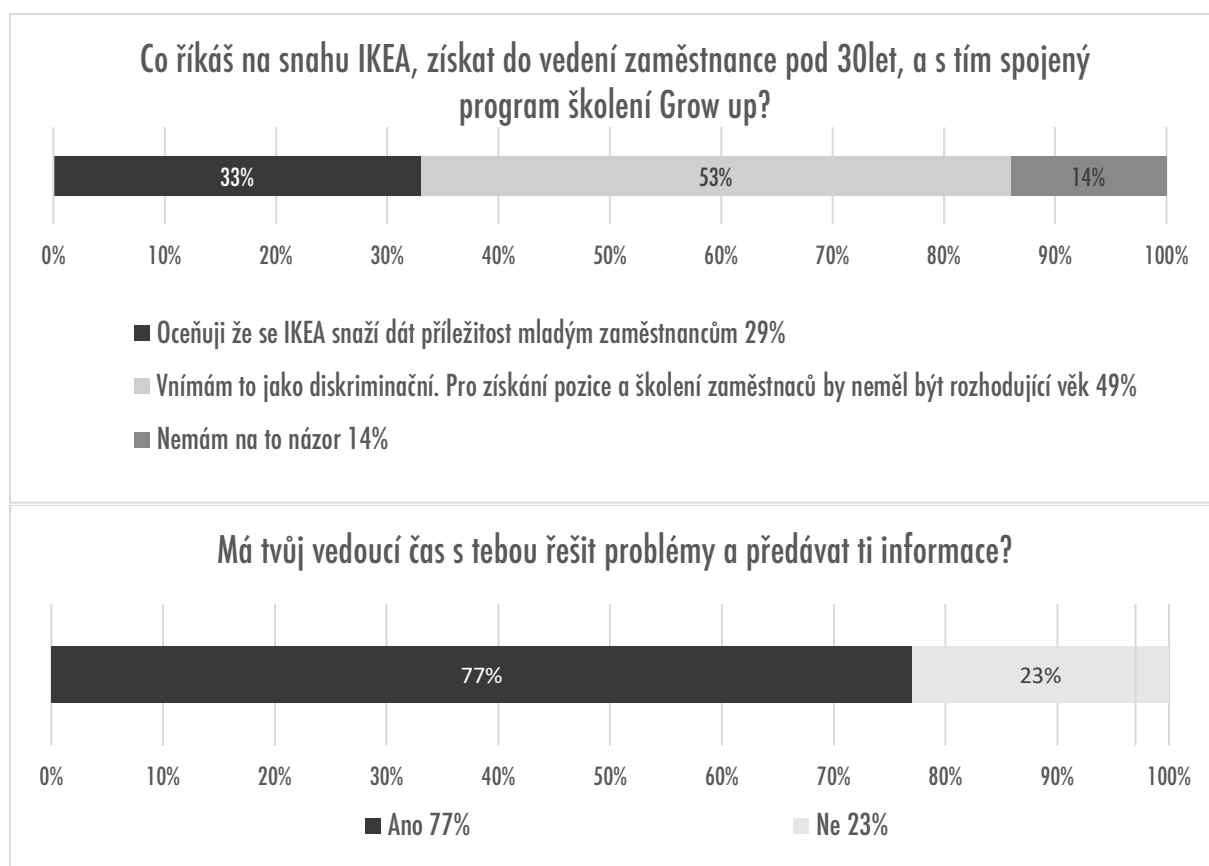
- Online školení jsou neosobní, málo zapamatovatelná.
- Chybí čas na školení kvůli provoznímu zatížení oddělení.
- Face-to-face forma je preferovaná, ale je čím dál méně častá.

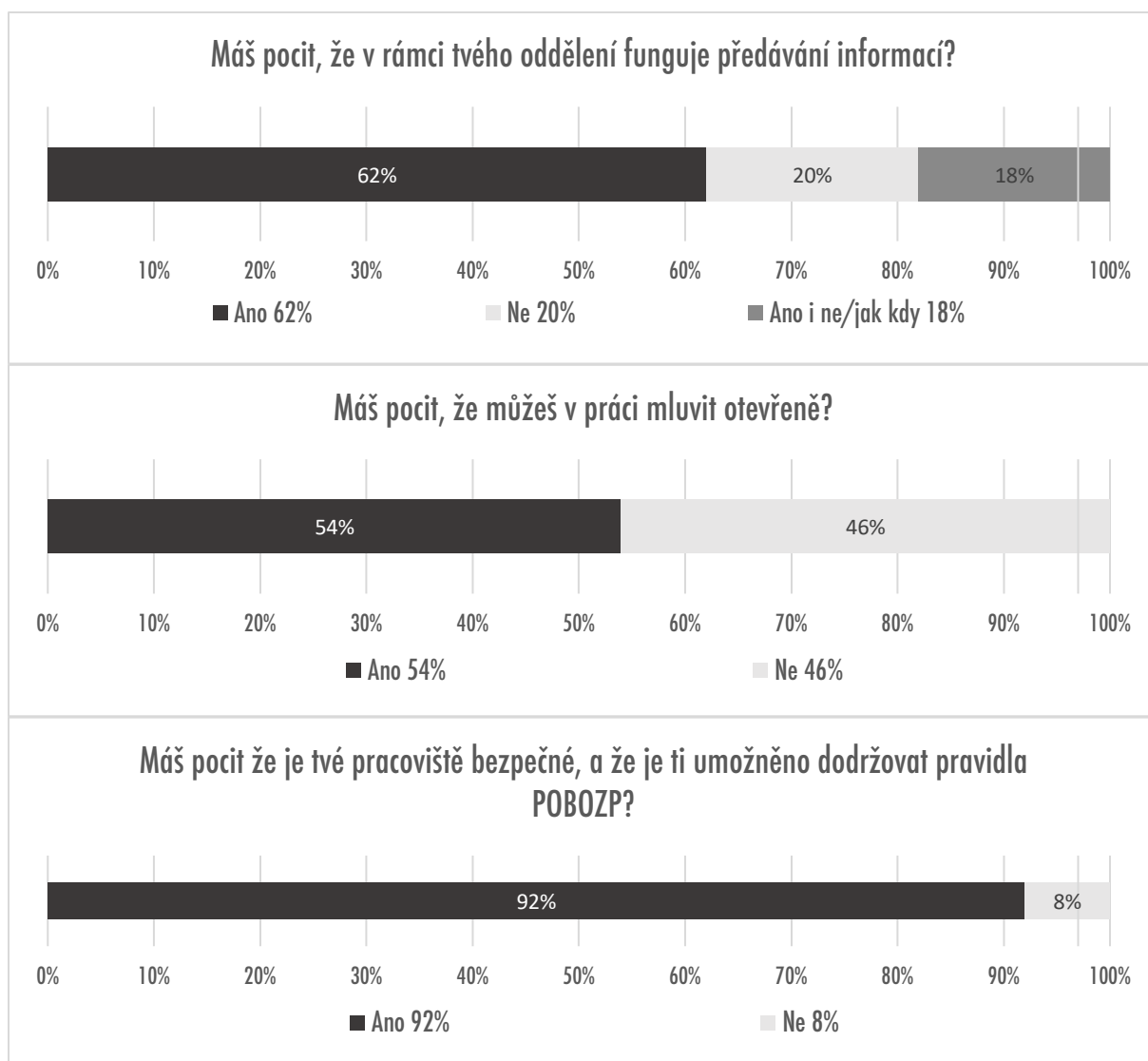
4. Absence dlouhodobého rozvoje

- Po počátečním zaškolení následuje stagnace – dlouhodobí zaměstnanci nemají přístup k dalšímu vzdělávání.
- Rozvoj není podporován vedením – demotivace, chybějící zájem o růst zaměstnanců.
- Mnozí cítí, že rozvoj je na úkor práce a není vítaný.

5. Konkrétní podněty

- Zavést kratší a častější školení na systémy.
- Více školení přizpůsobených konkrétní pracovní pozici.
- Zavést kurzy angličtiny pro běžné zaměstnance.
- Omezit povinná školení typu diverzita/wellbeing, která zaměstnanci vnímají jako nucená nebo nadbytečná.





Nevnímáš-li své pracovní místo jako bezpečné, zde uveď proč (dobrovolné)

Al shrnutí

1. Práce ve výškách a nestabilní prostředí

- Časté lezení na žebříky nebo štafle (i přes zákaz pro určité pozice).
- Nestabilní a nevhodné žebříky, někdy nutnost stoupat i na police regálů.
- Práce nad hlavou s těžkými břemeny bez adekvátní pomoci.

2. Nedostatek vhodného vybavení a prostoru

- Nevhodné nebo neergonomické pracovní pomůcky, příliš těžká břemena na manipulaci.
- Malý pracovní prostor, nutnost přeskokování palet, riziko kolize s vozíky.
- Špatné teplotní podmínky v kuchyni – přehřívání, vlhkost, střídání horka a mrazu bez vhodného oděvu.

3. Nátlak na výkon nebezpečných úkolů

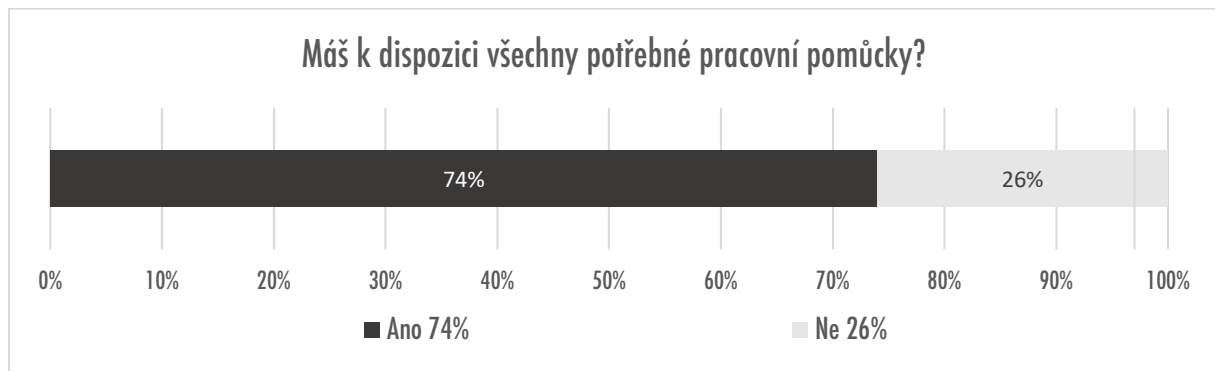
- Zaměstnanci jsou tlačeni do práce mimo své kompetence, i když ji považují za rizikovou.
- Odmítnutí práce není vždy akceptováno, i pokud se jedná o úkoly s rizikem zranění.

4. Nedostatek v organizaci a prevenci

- Špatná spolupráce mezi týmy – např. com-in nedokončuje racking, logistika nedoplňuje správně zboží.
- Chybějící dohled a kontrola pohybu ve skladech – riziko srážek.

5. Psychologická a osobní bezpečnost

- Incident výhrůžky smrti byl přehlížen, dotyčný zaměstnanec se cítí ohrožen.
- Pocit nebezpečí na info pultě kvůli přístupu zákazníků zezadu.



Pokud ne, můžeš uvést co ti k práci nejvíce chybí? (dobrovolné)

AI shrnutí

1. Technické vybavení

- Počítače a notebooky – často zastaralé, málo výkonné, nevyhovující pro práci.
- Tiskárny a skenery – nefunkční nebo zcela chybějící (zejména barevné tiskárny).
- Mobilní telefony – chybí nebo nejsou adekvátní pro pracovní potřeby.
- Funkční čtečky, skenery a prodejní systémy – časté poruchy, pomalost, výpadky.
- Internetové a intranetové připojení – nedostatečně rychlé nebo nespolehlivé.

2. Software a přístup k datům

- Neaktuální nebo neotestované informační systémy, chybí manuály a návody.
- Komplikovaný přístup k datům pro analýzy a reporty.
- Nefunkční nebo nedokonalý software (např. objednávkové a prodejní systémy).
- Specifické programy chybí (např. Adobe balík, SketchUp).

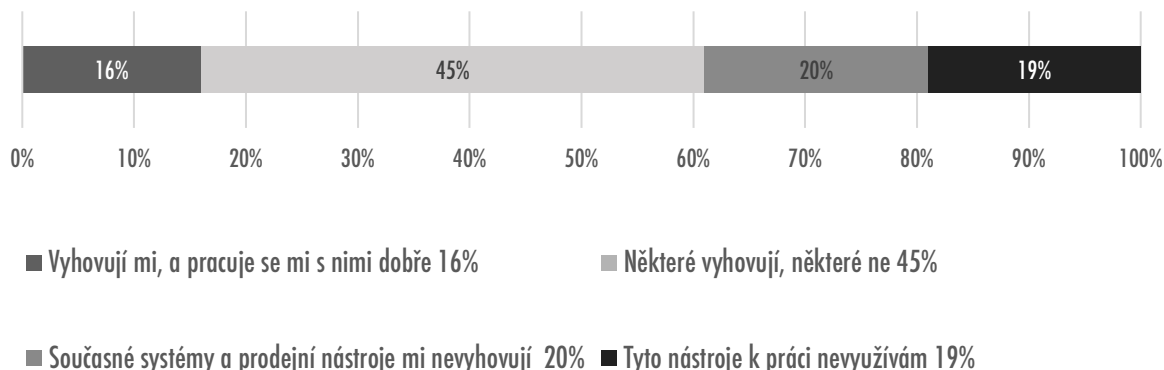
3. Fyzické a pracovní pomůcky

- Nedostatek žebříků, pracovní rukavice, řezáky a další základní nástroje.
- Nevhodné nebo chybějící pracovní oděvy, zejména nepadnoucí velikosti.
- Nevyhovující pracovní nábytek – absence zásuvek, nepraktické rozložení pomůcek.
- Chybějící nebo nefunkční vybavení na jednotlivých odděleních (např. na kotvení nábytku).

4. Organizace a procesy

- Pomůcky se těžko shánějí, často je nutné je hledat na jiných odděleních.
- Absence standardizovaných pracovních postupů – vše se řeší improvizací.

Jak ti vyhovují systémy a prodejní nástroje (SaljaPro, iSell, scanery, pokladny...)



Prosím uveď proč a které nástroje ti nevyhovují (dobrovolné)

AI shrnutí

1. SaljaPro

- Neodladěný systém – Časté výpadky, nepředvídatelné chování, není plně funkční ani po měsících nasazení.
- Nízká spolehlivost – Neumí věci, které zvládal iSell, selhává při nízkých zásobách, složité plánování dopravy.
- Není prozákaznický – Nemožnost rezervací, omezené možnosti prodeje služeb (např. kuchyně).
- Zátěž pro zaměstnance – Frustrující, zpomaluje práci, stres z chybovosti, složitost.
- Nedostatečná příprava – Nasazeno bez řádného testování, chybí školení, podpora slabá.

2. iSell

- Funkčnější než SaljaPro, ale:
- Zastaralý a nepřehledný – Zejména pro nové zaměstnance.
- Osekané funkce – Postupně ztrácí možnosti a má být nahrazen.
- Spolehá na staré technologie – Zpomalení kvůli Citrix, pomalé PC.

3. Scanery (čtečky / RDT)

- Časté výpadky připojení (WiFi) – Zdržují práci, restartování, nespolehlivé.
- Zastaralý hardware – Těžké, špatně se ovládají, některé kusy vadné.
- Problémy s QR kódy – Nenačítají správně artikl, vznikají chyby.
- Náročné přihlašování – Příliš časté, zdržující.

4. Ostatní nástroje a systémy

- Fixa – Nepoužívána plošně, zmatek v komunikaci.
- Aplikace IKEA – Nepřehledná, málo funkční i pro zaměstnance.
- Vantar / CPS – Nepřehledné, zdržující, kroky navíc oproti starým systémům.
- Více kanálů = více zmatku – Teams, e-mail, Fixa, různé aplikace bez sjednocení.
- Cenovky, oblečení apod. – Nepotřebné či zdlouhavé nástroje, zbytečně složité procesy.

5. Obecné problémy

- Přemíra systémů – Různé nástroje na různé věci, žádný není plně funkční.
- Slabá infrastruktura – Pomalé počítače, slabá WiFi, nedostatek scannerů.
- Chybí školení a podpora – Nedostatek srozumitelných návodů, často jen v AJ.
- Zbytečně složité a byrokratické – Zdržuje od práce, demotivující.
- Zavádění bez testování – "Testování na lidech", nehotové systémy v ostrém provozu.
- Frustrace z neustálého přizpůsobování – Zaměstnanci musejí vymýšlet „jak to obejít“, místo aby systém podporoval jejich práci.

Je něco, co by jsi rád v práci změnil/a (dobrovolné)

AI shrnutí

1. Pracovní doba a plánování směn

- Požadavek na pravidelné a předvídatelné směny (např. 12hodinové, stejné konce směn pro všechny).
- Zkrácení nebo přesnější dodržování týdenního úvazku – některým zaměstnancům nevyhovuje překračování 40 h týdně.
- Placený čas na převlečení – návrhy na 7–10 minut denně, podobně jako v Německu.
- Hrazené přestávky (např. 15 minut na kávu).
- Větší flexibilita v plánování směn a možnost střídání.

2. Vedení, management a komunikace

- Kritika na nedostatečnou upřímnost a transparentnost managementu.
- Pocit, že vedení zaměstnance nevyslýchá nebo s nimi jedná jako s přítěží.
- Nedostatečné ocenění práce zaměstnanců – chybí poděkování a respekt.
- Negativní atmosféra na OD, častý nátlak od vedení.
- Volání po větší pružnosti a empatii vedení, především na logistice.
- Stížnosti na nekompetentní vedoucí, nedodržování slibů.

3. Odměňování a benefity

- Spravedlivé ohodnocení podle specializace a zodpovědnosti.
- Zavedení 13. a 14. platu, ideálně 14. jako výkonnostní bonus.
- Možnost odměn za mimořádnou práci (např. akce, vánoční prodej).
- Zohlednění inflace při ročních navyšováních platů.
- Revize benefitů podle reálného využívání – raději kvalitní vybavení než benefity.

4. BOZP a ergonomie

- Nevětraná pracoviště, vysoké teploty, nefunkční vzduchotechnika.
- Špatné pracovní pomůcky – např. staré paletáky způsobující zdravotní problémy.
- Volání po tiché zóně na odpočinek.

5. Docházkový systém a organizace práce

- Neefektivní nebo nefunkční docházkový systém – nutnost oprav.
- Přání na umístění píchaček k vrátnici kvůli převlékání.
- Volání po méně byrokracie a jednodušších systémech.

6. Prodejní systémy a technika

- Požadavek na spolehlivé a funkční systémy pro běžnou práci.
- Kritika neefektivních samoobslužných pokladen – fronty, nespokojení zákazníci.
- Zastaralé nebo špatně fungující IT systémy, obtížné řešení problémů bez podpory.

7. Firemní kultura, hodnoty a přístup k lidem

- Požadavek na návrat k původním hodnotám IKEA.
- Kritika na soutěžení mezi obchodními domy – považováno za nesmyslné.
- Tlak na výkon bez odpovídajících podmínek.
- Podpora zapojených zaměstnanců s DPP/DPPČ a dlouhodobých pracovníků.
- Otevřená komunikace o změnách, větší možnost zaměstnanců ovlivnit dění.

8. Uniformy

- Kritika současné žluté mikiny – nepraktická, nefunkční.
- Požadavek na lepší materiály (více bavlny, méně umělých vláken).

9. Postavení odborů

- Proti: Jeden návrh na zrušení odborů.
- Pro: Podpora odborů jako přínosného prvku, obava z represe proti odborářům.

Máš nějaký dotaz, který by si rád položil vedení IKEA? (dobrovolné)

Jak se bude pracovat s lidmi nad 50 let. Zároveň mě zajímá, jak jsou důležití pro firmu zaměstnanci déle sloužící, kteří mají nějaké zkušenosti. Děkuji

Raději ne.

Zda lidé s ZTP nejsou méně finančně ohodnocené

Proč lpí na tzv. Blue printu, který byl již před 5 lety zastaralý a irelevantní, přestože jiné země jej ignorují.

Kdy sestoupí z výšin do reality obchodního domu a ne ke stolu na meetingy.

Máme pocit, že již nejsme jeden tým. Proč se lidé bojí říci svůj názor?

Proč při tržbě 4 miliardy pro stor 408 bojujeme každý rok o bonus

Nemám k nim důvěru, takže nic.

Kam se po těch letech vytratila IKEA rodina a její hodnoty.

Spíš než dotaz bych byl rád, aby už někdo z nich prozřel a zamyslel se nad stanovováním nespílitelných cílů a víc se zapojil do běžného chodu obchodního domu. Možná si pak uvědomí jak obchodní dům a jeho zaměstnanci opravdu funguje.

Nelíbí se mi že nás zaměstnance pořád straší ohledně hodin. Ať si zkrátí oni sami úvázky. ušetřilo by se dost si myslím. :-)

Jaká je doba kdy by se na obchodních domech měl obměňovat management, ne vždy je dobré když jsou na vedoucích pozicích x let stejní lidé. Kteří si libují v mikromanagementu

Kdy se vrátíme k puvodnim hodnotam, ktere prosazoval Ingvar

jak je IKEA připravena na to až se v práci budou potkávat 65 ti letí a 18ti letí zaměstnanci bude tady dvougenerační rozdíl ,jak bude vychovávat mladé vedoucí ,aby na tyto staré zaměstnance nepohlíželi skrz prsty

ráda bych věděla, proč IKEA nemá možnost pracovat s různými řešeními individuálně ne globálně

Bude možnost pro zaměstnance využívat nabíjecí stanice pro auta? Elektromobilita je velké téma pro Evropu.

Přijmulo se spousty lidí, počítáte s rozšířením toalet, kantýny?

Máme nepravidelne směny Po až Ne. Proč nám Ikea neproplati když jdu k lékaři ve svém volnu, zubař, preventivní, odběry, mamograf.....protože chodíme k lékaři mimo práci a to pomalu všichni na prodej. Ti co pracují v kanceláři Po až Pa mají od 7 do 16 hod.tak chodí během pracovní doby. A my ve svém osobním volnu!!! Státní svátky- přes týden pokud nejsme v práci ve státní svátek a není zavřeno, musíme si ho nadělat, jinak nám chybí hodiny, u plného úvazku to jde znát a jsme v práci častěji. Ti co pracují Po a Pa to mají v pohodě a vše se jim počítá.? Máme tříčtvrteční úvazky, ale chceme více hodin odpracovat, v současné době to nejde, proč nám nikdo konkrétní odpověď nedal...jen mlží.....a máme naplánováno i méně hodiny. Výplaty máme tím pádem menší. Což nám nevyhovuje. Plat bych uvítala také vyšší, mělo by to být srovnatelné jako mají Brno nebo Praha , přeci nejsme podřadní zaměstnanci, když děláme v Ostravě?!

Pravidelně každý měsíc bych uvítala na penzijním spoření částku stejně vyplacenou pro všechny zaměstnance. Tak jak to mají v jiných firmách.

Proč nemůžeme mít bonus víckrát ročně? třeba kvartálně? Takto to má např. Hornbach. To na co my děláme celý rok a nakonec mnohdy na bonus nedosáhnem mají oni 4x ročně. Když v daném období neplní nic nedostanou. Když plní mají bonus v plné výši jednoho platu. Takže ročně i 4 platy navíc. Opravdu to tak je. Mám to z první ruky.

Proč nejsou parkoviště IKEA kryté fotovoltaickými panely, alespoň částečně. Ochránili bychom tak auta zaměstnanců a zákazníků a vyrobili bychom taky energii na částečný pohon obchodního domu.

Je tenhle dotazník k něčemu? :D

Kdy bude plnohodnotný OD v Košicích?

Radši ne, častá odpověď je, že se nedá a nic s tím neudělají.

Chci abychom Flexi pasy dostaly nabyté na plnou částku naráz a ne po částech.Bylo by fajn mít volné neděle jako v jiných zemích...

proč nemůžete zveřejnit platy zaměstnanců?

Proč není platová rovnost napříč Ikeama ?Platové tabulky nastavené všem stejně, je snad práce v každé Ikea jiná?

proč se neměří stejnou měrou vedení versus zaměstnanci když jsme si údajně všichni rovni

kde se vytratilo to, že ikea je pro rodinu? současný stav nepomáhá matkám samoživitelkám a zdlouhavě musí prosit aby jim bylo vyhověno v rámci úpravy směn.

Jste přesvědčeni, že jdeme cestou po které by šel rád Ingvar Kamprad, kdyby tu s náma ještě byl?

Pokud chcete abychom dělali všichni všechno, chtělo by to i dobře ohodnotit.

Organisational chart/blueprint in service office doesn't meet global directions. How is it possible that same work (with same volume) is handled in other countries by 13 people and we are 2? How can people sit on two or three chairs/positions in one time? I have concern about wellbeing of our coworkers. Results of iShare in Health and wellbeing were very sad. I recommend to go through SO iShare comments.

- Propustka k lékaři je zákonem daná. Proč mám chodit k lékaři ve svém osobním volnu? Nebo dokonce si měnit směnu, protože lékař v mém volnu nemá volný termín? - Proč nemáme odměny měsíčně? - Pro zákazníky jsou připravovány samé výhodné akce. Pyžamový den. Sněž si svoji účtenku apod. Při těchto akcích je obchodní dům narvaný až k prasknutí. Jaké výhody pro nás má připravené vedení v tyto dny? - Proč nám není důchodové připojištění vypláceno měsíčně jako u každé jiné dobré firmy? - Proč je nám vypláceno důchodové připojištění vypláceno až po pěti odpracovaných letech? - Co by vedení firmy Ikea Ostrava změnilo, aby opět získalo důvěru svých zaměstnanců? - Proč máme zákazníky neustále obtěžovat, zdržovat a vnucovat jim něco? Většina z nich to nesnáší. - Proč byly zrušeny obědy zdarma peak days? Ví vedení, že jsou víkendy, kdy návštěvnost je více než 1000 zákazníků najednou? Jak moc je to náročné? - Proč Ikea, tak obrovský korporát na mezinárodní úrovni, na nás šetří hodinami? Proč při úvazku 30h měsíčně mám každý měsíc o deset i více hodin méně? - Proč se Ikea chlubí, že je nejlepším zaměstnavatelem? - Proč hodnocení na Ishare je od 1 do 10, když čísla od 5 do 7 se nezapočítávají do hodnocení? Spousta zaměstnanců o tom neví. Nebylo by lepší hodnocení 1 až 3? 1 - ano. 2 - nevím. 3 - ne. - A ze všeho nejhorší je, že se za nás vedení nikdy nepostaví. Zákazník má vždycky pravdu, i přestože porušuje daná pravidla stanovená samotnou Ikea. Dostane omluvu, kupón na kávu nebo na jídlo a zaměstnanec ponížení. Nebylo by vhodné si nejdříve ověřit, jestli pochybení není na straně zákazníka?

Proč jsou rozdílné platy Praha Brno Ostrava když se vykonává stejná práce.

Přijít na jednotlivá oddělení a vydržet jeden pracovní den, co vše se řeší a s čím jsou problémy. Přijde mi, že vedení (myslím hlavně SO) nemají pojem o problémech, které musíme řešit každý den. Takže otázka..... Přijdete s námi prožít celý pracovní den?

Kdy se zvedne částka na teambuilding ? stále stejná částka za posledních x let.. inflace mezitím byla obrovská

Proč se ve zpravodajství na internetu prezentovalo, jak se zvyšují zisky IKEA, ale pro nás je, že jsme nesplnili. Proč vedení neakceptuje v plnění golu, že po většinu roku nemáme zboží, které by bylo možné prodávat. Jak se dá splnit cíl, když nemám co nabídnout. V kuchyních nejde nabídnout - nemáme myčku, nevadí, dejte tam pračku. Milé vedení, sedněte si někdy do plánovacího studia a podívejte se na to, jak je tady obtížné něco prodat, když nemáte z čeho vybrat (pracovní desky, dekory dvířek)