



In deze nieuwsbrief informatie over de volgende onderwerpen; Per 1 juli loopt de huidige CAO af en we hopen op snel overleg met de werkgevers. Inmiddels is er via een enquête jullie wensen voor de cao opgehaald en zal FNV aan de hand van de uitkomsten een voorstellenbrief maken voor de cao-tafel. Hou dus o.a. de social media in de gaten met betrekking tot het cao-overleg.

Binnenkort starten de functioneringsgesprekken weer. Wij zijn benieuwd naar jullie ervaringen. Mail deze via: lidlkadergroep@gmail.com. Verder loopt het onderzoek bij de arbeidsinspectie n.a.v. van de FNV-klacht over werkdruk. Dit en nog meer in deze nieuwsbrief.

Functioneringsgesprekken

Het is alweer februari. Dat betekent traditiegetrouw ook weer de tijd van de functioneringsgesprekken. In eerste instantie zullen alleen de asm's, en de psm's uit de filialen, en de assistent teamleiders en de teamleiders uit de distributiecentra uitgenodigd worden voor zo'n gesprek. Wanneer jij graag hogerop wil, is dat een mooie gelegenheid om dat te bespreken. Maar wat nu, als jij geen ambitieuze plannen hebt binnen de Lidl? Of als je als medewerker juist wel hogerop wil? Weet dan, een functioneringsgesprek is altijd op vrijwillige basis. En weet dat je als medewerker juist mag vragen om een functioneringsgesprek. Een werkgever is niet verplicht hierop in te gaan, maar elke fatsoenlijke werkgever zal hier tijd voor maken. Zeker in deze tijd van krapte op de arbeidsmarkt. Er is veel verwarring over functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken. Belangrijkste verschil is het doel van de beide gesprekken.

- Tijdens **een functioneringsgesprek** bespreek je je huidige en toekomstige functioneren
- Is er een tweerichtingsverkeer in communicatie. Je mag dus ook feedback geven aan je leidinggevende. Je mag zelf onderwerpen aankaarten.
- Er is ruimte om aan te geven wat jij als prettig ervaart binnen het bedrijf en waar jij tegenaan loopt. Dit heeft geen gevolgen voor je arbeidsvoorwaarden.
- Een functioneringsgesprek is **niet** bedoeld om jou als medewerker te beoordelen.

- **Een beoordelingsgesprek** kent juist wel een beoordelend karakter
- Er is eenrichtingsverkeer.
- Leidinggevende analyseert en beoordeelt resultaten en inzet.

Wij zouden graag van jullie willen weten wat jullie ervaringen zijn met deze functioneringsgesprekken'. Is er bij jullie echt sprake van een gelijkwaardige communicatie of word jij stiekem toch gewoon beoordeeld? We horen graag jullie meningen en ervaringen op ons bekende emailadres lidlkadergroep@gmail.com

Stuckleistung

Sinds een tijd voert Lidl een stuckleistung prestatie wat opgelegd is door Lidl Duitsland. Al heel snel merkten we bij Lidl Kadergroep wat dat betekende voor de productiviteit. Er wordt gezegd dat de productiviteit niet veranderd, maar dat blijkt dus niet zo te zijn in de praktijk. Vanuit filialen horen wij dat ze de productiviteit niet halen en dat de werkdruk toeneemt. Wat zijn de klachten zoal?

- Het invoeren van het werken waarbij ingestuurd wordt op stückleistung lijdt tot zeer lange wachtrijen aan de kassa, een onverzorgde winkel vol los karton en achterstallige hygiëneworkzaamheden. Dit door inzet van beperkte uren.
- Als de stuks prestatie omgerekend zou worden naar de oude productiviteit, dan hebben we meer dan uitstekende cijfers.

- Ook is het moeilijk om het aantal stuks verkopen echt te beïnvloeden. Hoe meer stuks we verkopen, hoe meer uren er ingezet mogen worden. Echter 1 televisie van 299 euro is maar 1 stuks. En 100 broodjes van 0.25 cent zijn dan 25 euro. Dus zouden we liever 100 broodjes verkopen om meer uren in te zetten. Er mag niet meer over omzet en uren gesproken worden, het is stuks verkopen waarop aangestuurd wordt.
- Rooster worden dusdanig opgesteld dat velen onder u tekort aan uren ingeroosterd worden. Voorbeeld is van 06.00 uur tot 14.00 uur in plaats van 15.00 uur. Men gaat er dus al vanuit dat we de stuks niet gaan verkopen.
- De omzet staat dus onder druk. Dat is niet zo verwonderlijk met de oorlog die gevoerd wordt in Oekraïne en de prijzenoorlog. De dagelijkse prijzen van gas en stroom neemt toe. Klanten kopen dus doelbewust en doen minder impuls aankopen.

Heeft u nog meer voorbeelden hoe het in uw filiaal met dit proces wordt omgegaan? Laat het ons weten op ons emailadres lidlkadergroep@gmail.com

Arbeidsinspectie

Na jarenlang aangetoond te hebben aan de hand van onderzoeken, enquêtes en acties over de steeds hoger wordende werkdruk, was het de maat vol voor FNV en is er een klacht ingediend bij de arbeidsinspectie. FNV wil dat Lidl goede oplossingen biedt voor werkdruk in het bedrijf in de zogenaamde risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E). Laat staan oplossingen, de RI&E die er tot nu toe zijn gemaakt liggen ver onder de maat. Een RI&E hoort samen met de medewerkers gemaakt te worden door een erkend bureau via een gevalideerd onderzoek. Arbeidsinspectie doet hier nu onderzoek naar. Wij als indiener van de klacht krijgen terugkoppeling over de bevindingen van de arbeidsinspectie. Uiteraard zullen wij jullie hiervan op de hoogte houden.

Even voorstellen

Mijn naam is Rudolf Driessen, ik ben 56 jaar jong, getrouwd met Patricia Driessen en samen hebben we een zoon; Ricardo Driessen, 25 jaar oud.

Vóór de Lidl heb ik 2 jaar bij de Plus gewerkt als filiaalmanager, en daarvoor voor bij Jac. Hermans die werd overgenomen door A & P. Deze formule is toen Lidl geworden en ik ben toen naar de Plus gegaan. Naderhand heb ik zelf gesolliciteerd bij de Lidl.

Ik ben in Januari 2009 begonnen bij de Lidl heb en op verschillende filialen gewerkt. Ondanks dat ik de assessment tot supermarktmanager met succes heb afgerond heb ik mij later toch terug laten zetten naar assistent.

Ik ben al in 2004 lid geworden van de vakbond. Dit heb ik gedaan om georganiseerd te zijn (dat was mij in het leger goed bevallen) en deskundigheid van de bond, die me wegwijs zou kunnen maken.

Ik had geen vooropgezet plan toen ik me aanmeldde voor de FNV Lidl Kadergroep, maar ik vind het leuk om ervaringen van collega's te horen, en ben blij met de deskundige ondersteuning voor op de arbeidsvloer.

Binnen Lidl vind ik het belangrijk dat de werkdruk een stuk minder wordt, dat er meer interesse komt in filialen, want nu wordt voor mijn gevoel alles gedaan voor de DC. Terwijl er in de winkels het geld verdiend wordt, hiervan wordt ook het salaris betaald van de mensen op de DC.

Volg ons op Facebook en Instagram: FNV Kadergroep Lidl