



Beste collega's,

De zomer is voorbij en iedereen heeft kunnen genieten van een welverdiende vakantie. Toch zitten wij kaderleden en FNV niet stil gedurende deze periode.

Zo hebben wij de medewerkers van filiaal Zutphen ondersteund in hun actie voor betere werkomstandigheden. Dit heeft in de media veel aandacht gehad en ook is er een gesprek geweest op het hoofdkantoor te Huizen. Er komt een plan van aanpak. Samen met onze collega's in Zutphen blijven wij actief meedoen.

Let ook even op over het indienen van de jaaropgave contributie FNV bij Lidl. Op de volgende pagina leest u hoe u dit moet doen.

De nieuwe Arbowet; pijlen op preventie

Per 1 juli 2017 zijn de nieuwe wijzigingen van de nieuwe Arbowet ingegaan. Wij zetten in het kort de belangrijkste wijzigingen op een rijtje te zetten.

De bedrijfsarts moet nu adviseren over preventieve maatregelen betreffende het algemene arbeidsomstandighedenbeleid. Met andere woorden dat preventie/voorkoming van bedrijfsziekten als verplichte taak voor de bedrijfsarts nog eens bevestigd wordt. De regering wil hiermee opnieuw een signaal afgeven richting de werkgevers, de bedrijfsarts niet pas in te schakelen bij verzuim maar eerder al om verzuim te voorkomen. Deze wijziging in de wet moet ervoor zorgen dat werkgevers, werknemers, arbodiensten en bedrijfsartsen beter gaan samenwerken, met als doel dat werkgevers ook wat met de conclusies gaan doen om het werk veiliger en gezonder te maken. Werkgevers zullen niet blij zijn omdat ze liever persoonlijk met iemand in gesprek gaan, om bijvoorbeeld zijn werkdruk aan te pakken, dan met de hele organisatie om organisatie breed een nieuw werkdrukbeleid te maken.

Werknemers hebben nu het recht om zonder toestemming van de werkgever de bedrijfsarts te bezoeken als zij vragen hebben over hun gezondheid of klachten in verband met het werk die kunnen leiden tot ziekte. Ook hierin heeft de bedrijfsarts een geheimhouding tegen de werkgever over het bezoek of de uitkomst ervan.

De bedrijfsarts heeft vrije toegang om de werkplek te bezoeken. De bedrijfsarts kan beter adviseren als hij weet wat er speelt op de werkplek.

Werknemers hebben het recht om zo spoedig mogelijk een andere bedrijfsarts te raadplegen (second opinion). De werknemer kan dit vragen aan de bedrijfsarts en deze zal met dit verzoek moeten instemmen.

Bedrijfsartsen zijn verplicht om beroepsziekten te melden bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB). Deze verplichting bestond al, maar in de praktijk werd niet altijd gemeld.

Ieder bedrijf is vanaf 1 juli verplicht om een Preventie medewerker in dienst te hebben. Een Preventie medewerker is er voor de veiligheid van de medewerkers in een organisatie. Hij adviseert de werkgever o.a. onveilige situaties in het bedrijf te beperken of te voorkomen.

Mocht je hierna nog vragen hebben of meer informatie willen, kun je ons mailen op

lidlkadergroep@gmail.com of een kijkje nemen op de site van de FNV over de nieuwe Arbowet.

Samen staan we sterker! Maak een collega lid van de FNV en ontvang 10 euro. Een nieuw lid betaalt de eerste 4 maanden slechts € 25,-
Kijk op fnv.nl/iemand-anders-aanmelden.

Werknemers Lidl Zutphen komen met succes op voor zichzelf.

Lange tijd was er sprake van intimidatie op de werkvloer. Planningen klopten niet, men kwam amper aan zijn/haar uren. Huilende medewerkers die van kantoor afkwamen. De vertrouwenspersoon was benaderd voor de problemen, zonder succes. Er was geen prettige werksfeer. Doordat we niet serieus werden genomen zijn we naar de FNV gestapt. Die hebben ons heel erg goed geholpen. Aan de hand van de gesprekken met de FNV is er een petitie aangemaakt. De petitie is getekend door 71% van de medewerkers.

De petitie werd op donderdag 13 juli overhandigd aan de verkoopleider. Medewerkers die op die dag stonden ingeroosterd mochten hierbij aanwezig zijn. Medewerkers en hulpkrachten, rayonmanager, vertrouwenspersoon en de pers waren uiteraard ook aanwezig.

Door vakanties heeft het even geduurd om in gesprek te gaan met de directie. In die periode was de sfeer nog steeds niet verbeterd.

Na het gesprek, waarbij ik zelf ook aanwezig was met mijn collega en de bestuurder van de FNV, zijn we met een goed gevoel weggegaan. Er werd echt naar ons geluisterd.

Dit is wat wij met de directie hebben afgesproken. Er komt een plan van aanpak voor filiaal Zutphen. Het doel hiervan zal zijn de communicatie verbeteren en het vertrouwen herstellen tussen het kader en de medewerkers. Daarnaast moeten huisregels nageleefd worden en mag er absoluut geen sprake van intimidatie op de werkvloer zijn.

Dit is een persoonlijk verhaal van een medewerker van filiaal Zutphen. Samen met FNV en de kadergroep zullen we het plan van aanpak monitoren. Het einddoel is dat o.a. de collega's weer met plezier naar hun werk gaan

Laat geen geld liggen

Het is weer tijd om uw jaargave contributie FNV te downloaden en deze te sturen naar Lidl in Huizen. In de cao's staat dat onze leden een deel van hun betaalde vakbondscontributie via hun werkgever terug kunnen krijgen. Heeft u dit al vaker gedaan dan kent u de procedure hoe hier mee om te gaan. Voor nieuwe leden die dit nog nooit hebben gedaan verwijzen wij naar de site van FNV.

<https://www.fnv.nl/lidmaatschap/contributie/jaargave-contributie> volg de aanwijzingen op het scherm. Doe het snel, voor half november moet het bij onze werkgever aangemeld zijn.

Cao-onderhandelingen

Zoals jullie allemaal weten, liep onze cao af op 1 april 2017. Inmiddels zijn er een aantal overlegondes geweest tussen werkgevers en vakbonden ter voorbereiding op de nieuwe cao.

Er zijn wat stappen gezet: In de vorige cao (die met het CNV was afgesloten) was afgesproken om aan de hand van de toen besproken vernieuwingsagenda, een aantal veranderingen door te voeren in de nieuwe cao.

In de vernieuwingsagenda wordt gesproken over erbij-baners, tussenbaners, en loopbaners.

De werkgevers wilden het urencontract van de huidige hulpkrachten/scholieren (de toekomstige erbij-baners) oprekken van 2-12 naar 2-16 uur, maar dit is van de baan, het blijft 2-12.

Tussenbaners, zijn bijvoorbeeld herintreders, of personen die hun baan elders (door bijvoorbeeld faillissement) verloren zijn. Tussenbaners zijn niet van plan om te blijven bij huidige werkgever/supermarkt. Zij zijn op zoek naar een andere baan, en dit is een contract van maximaal 4 jaar.

Loopbaners zijn medewerkers die een vast parttime of vast fulltime contract hebben bij de huidige werkgever/supermarkt, en deze baan is hun hoofdbron van inkomsten.

Ook hebben de werkgevers een voorstel gedaan voor een POB, een Persoonlijk Opleiding Budget. Dit POB zal een jaarlijks budget zijn voor zowel de tussenbaners als loopbaners, wat op een aparte rekening gestort wordt, die alleen toegankelijk is voor de desbetreffende werknemer. Van het budget op deze persoonlijke rekening kunnen opleidingen genoten worden. Er zal gezorgd worden voor een zeer ruime keus aan opleidingen, en de bedoeling is ook om te kijken of dit budget ook besteed kan worden aan vitaliteit/gezondheid.

Er worden in verschillende groepen, diverse onderdelen van de cao nader uitgewerkt voor de volgende onderhandelingsronde. Zo is er een groep bezig met de teksten van de cao, alle teksten waarover niet onderhandeld hoeft te worden gaan ze aanpassen, indien dit wenselijk is, omdat er dingen veranderd zijn in de Wet of om andere redenen.

Een ander groep is bezig een definitie te zoeken, die een objectieve rechtvaardiging geeft waarom de erbijbaners geen aanspraak zullen/kunnen maken op het POB.

Ook is er het plan om een pilot in diverse ketens, zowel winkels als DC's, te houden. Het gaat dan om een nieuwe manier van roosters maken, rekening houdend met de wensen en beschikbaarheid van de medewerker met betrekking tot inconvenienten. Het is de bedoeling dat dit begin 2018 in werking gezet gaat worden.

Tot zover voor nu, er staan nog overleggrondes gepland, en als er weer nieuws is horen jullie dat via de FNV of in de volgende nieuwsbrief

Lies Valkman stelt zich voor

Ik ben Lies Valkman en 52 jaar. Ik werk bijna 30 jaar voor Lidl.

Wegens overname zijn mijn functie jaren van mijn vorige werkgever overgenomen door Lidl.

Ik ben sindsdien medewerkster bij de Lidl. Voorheen heb ik bij Super de Boer en hun Centraal Slagerij gewerkt. Het hangt ervan af hoe ik ingepland sta, wat ik moet doen die dag. Over het algemeen sta ik 2 á 3 dagen op de bakkerij en 1 dag op de non-food. 's Morgens begin ik in de bakkerij, tussendoor help ik vlees, KW of goederenruil Non-Food in te pakken. Als het nodig is draai ik kassa mee.

Daarnaast houd ik de bakkerij voorraad in de gaten en als het nodig is dan bak ik weer verse broodjes.

Ik ben lid geworden van de FNV, toen Centraal Slagerij ging verhuizen van Hardenberg naar Beilen. Sindsdien ben ik altijd lid gebleven. Ik ben door een FNV Lidl kaderlid benaderd of ik ook belangstelling had om in de groep te komen. Mijn nieuwsgierigheid was gewekt. Het leek mij een leuke uitdaging. Samen met de kadergroep hoop ik dat we de werkdruk omlaag kunnen brengen. Weten wat de rechten en plichten zijn bij Lidl. Je collega's met vakbondsproblemen te helpen waar nodig is. Minder werkdruk, zodat je meer plezier krijgt op je werkplek. Meer vaste banen. Hopen op een mooie loonsverhoging.