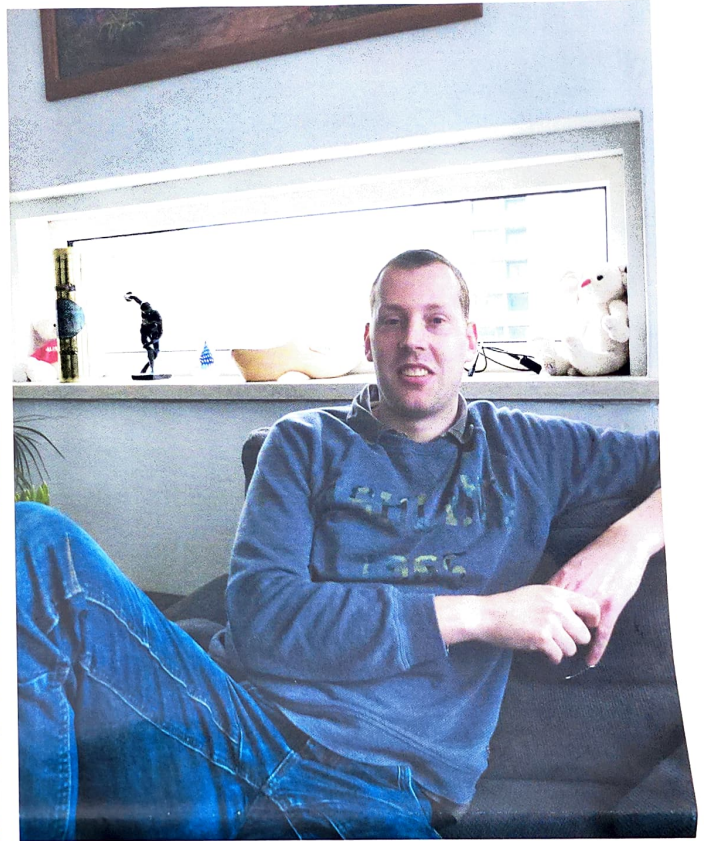




Fabian Hettema (37), werkt voor Lidl in Sneek.



Alwin Roobeek (32), medewerker van Aldi in Apeldoorn.

Foto: Distrifood

tweede medewerker van Aldi in Apeldoorn vaste vrije dagen af kunnen dwingen. Dat is bij Aldi bijzonder, omdat ze maximale flexibiliteit eisen van het personeel. Hieraan zie je dat Aldi aan het veranderen is, zich volwassen er opstelt'

Wat heb je in deze rol kunnen bereiken?

'Dat medewerkers ons nu weten te vinden. En ik heb het gevoel dat ze tegenwoordig beter voor zichzelf opkomen. Aldi zit tegenwoordig ook aan tafel met de vakbonden, dat was vijf jaar geleden nog praktisch ondenkbaar. De vakbond bestond voor Aldi niet. Door onze tussenkomst nu wel. Aldi kan niet meer om ons heen. Wij laten ons niet wegzetten. Zo hebben we een Facebookpagina waar we dagelijks vragen binnen krijgen van collega's. Zelfs de districtsleders komen naar ons toe voor vragen. Dat is apart bij een formule met een strakke hiërarchische structuur. Dat een laag boven je bij jou komt met vragen. Het geeft wel aan dat de wil er is om het goed te doen. Dit verschilt overigens wel per bv. Oudere managers hebben er nog wat moeite mee dat de zaken anders liggen.'

Heb jij wel eens contact met het hoofdkantoor?

'Ik ben bij iedereen daar bekend en dat vind ik ergens heel jammer. Als ik bijvoorbeeld het hoofdkantoor bezoek met een groep voor een bhv-cursus, ben ik de enige die wordt begroet. Dat zorgt voor een apart, gespannen sfeertje. Ik heb daar ook een keer als afgevaardigde van de medewerkers gesproken met de directie. Dat ging over de resultaten van een onderzoek van de Arbeidsinspectie naar de werkomstandigheden. Dan doe je vanzelfsprekend ook je mond open. En ik heb in het hoofdkantoor mijn persoonlijk grootste succes als kaderlid behaald. Een collega moest zich daar melden voor een gesprek en ik ben meegegaan om hem te ondersteunen. Bij binnenkomst kon je aan de gezichten van de secretaresses al zien dat dit een slecht nieuwsgevoel zou worden. Ik heb de notulen gedaan van het gesprek en aan het eind werd hij naar ieders tevredenheid slechts overgeplaatst. Geen ontslag dus, dat was mooi.'

Aldi moet medewerkers net zo gaan benaderen als klanten

Bestaat intimidatie nog binnen Aldi?

'Aldi is duidelijk gegroeid in zijn rol als werkgever. Nieuwe collega's in de Kadergroep worden niet meer op het matje geroepen. Dat was vijf jaar geleden nog echt anders. Angst om je mond open te doen, is er nog wel bij het personeel. Maar dat ligt er ook aan wie je leidinggevende is. Mensen durven niet voor zichzelf op te komen, ook al is Aldi juist openner geworden.'

Hoe uitte dat mond houden zich?

'Tot drie jaar geleden werden de extra uren van een filiaalleider bijvoorbeeld niet bijgehouden. Had 'ie zestig uur in de week gewerkt en werden er maar veertig uitbetaald. En er vervolgens niks van zeggen. Het werd ook niet gecontroleerd. Dat probleem is aan het licht gekomen door het onderzoek van de Arbeidsinspectie. Dat was echt een kantelpunt. Aldi is op de vingers getikt, er werd een hr-manager aangesteld, er kwam overleg met de vakbonden, een pr-bureau werd ingeschakeld. Tegenwoordig wordt ieder overuurtje genoteerd en gecompenseerd. Die nieuwe maatregelen werden ook genomen vanwege de veranderende klant; het zijn andere tijden.'

Dat zie jij ook in de winkels gebeuren?

'Er zijn weliswaar nog veel oude Aldi's, maar je ziet ook veranderingen. Bijvoorbeeld in het assortiment. Toen ik begon waren er minder dan vijfhonderd producten. Nu meer dan duizend en ik verwacht er eind dit jaar een paar honderd meer. Aldi richt zich ook steeds meer op klantvriendelijkheid.'

Hoe is het met de werkdruk?

'Er zijn veel winkels waar maximaal drie medewerkers op de winkelvloer staan, maar meestal twee. Het aantal medewerkers is de

laatste jaren juist gedaald. Dat is gerelateerd aan de omzet. De werkdruk is dus gestegen, maar voor mij is het meestal te doen. Die daling komt ook, omdat sommige zaken zijn geautomatiseerd, zoals de inzet van de flessenautomaat. De werkdruk verschilt echter per winkel en per bv. We horen nog vaak van medewerkers dat de werkdruk hoog is. Daar moet dan gewoon iets mee gedaan worden en wij als Kadergroep zullen ons hier voor inzetten.'

Wat is de gemiddelde leeftijd van het personeel?

'Ik ben met m'n 32 jaar de jongste in mijn filiaal en heb de minste dienstjaren. Aldi-medewerkers zijn de hardste werkers en de meest loyale. Het is bij Aldi vaak zo: of je haakt na een jaar af, of je blijft er jaren werken. Ik heb een collega die al veertig jaar in dienst is. Dat is ook beleid van Aldi. Ze nemen niet heel jonge krachten aan, afgezien van een week-endhulp. De verantwoordelijkheid is nu eenmaal veel groter dan in een Albert Heijn, waar je met een groot team werkt. Je kunt geen winkel runnen met twee of drie 17-jarigen.'

De arbeidsproductiviteit ligt ook hoger?

'De Aldi-medewerker doet gemiddeld per uur veel meer dan een medewerker van een andere supermarktketen. Dat is ook de kracht van de formule, de efficiëntie. Het mooie van het werken bij Aldi vind ik de verantwoordelijkheid en het afwisselende karakter. Je zit niet alleen achter de kassa. En het werken met oudere collega's bevalt mij goed, het is geen babysitten.'

Heb je wel eens contact met Kadergroepen uit het buitenland?

'Nooit. Er is wel eens een internationale bijeenkomst gehouden in Brussel, maar daar ben ik niet geweest. We zijn daar ook niet mee bezig.'

Je zit ook in de landelijke Kadergroep

'Ja, met name de cao is voor ons een belangrijk punt. De toeslagen zijn weggestreept, terwijl de winkels langer openblijven. Ja, er staat een loonsverhoging tegenover, maar die is niet ter compensatie van de toeslagen. En

tegelijktijd is er ook inflatie. Ook de zondagtoeslag wordt een belangrijk punt binnen Aldi. Steeds meer Aldi's gaan open op zondag. Sterker nog, je wordt niet aangenomen als je niet op zondag wil werken, al zal Aldi dat zelf nooit naar buiten zeggen. En de flexibilisering is voor ons een punt. Mensen die meer uren willen werken in de supermarkt, moeten dat kunnen doen. Het werken in een supermarkt moet gewoon een baan zijn waar je van kunt leven.'

Wat wil je als kaderlid nog voor elkaar krijgen bij Aldi?

'Dat we zelf ons zegje kunnen doen bij Aldi, een serieuze gesprekspartner worden. Wij weten exact wat er speelt op de winkelvloer. Nu moet je alles doorgeven via een bestuurder van de bond. Dat je letterlijk met filiaalleiders aan tafel met Aldi zit, wanneer het over filiaalleiders gaat. En ik wil dat de medewerkers ook meer voor zichzelf opkomen en dat Aldi ook inzien dat dit belangrijk is. Nu voel je als medewerker nog steeds een nummer, terwijl er wel wordt geïnvesteerd in klant en winkel. Vorig jaar was er bijvoorbeeld een enquête onder de medewerkers van alle formules. Aldi kreeg van zijn personeel het hoogste cijfer toebedeeld, een 6. Daar maakten ze vervolgens goede sier mee, maar tegelijkertijd eisen ze van jou dat de klant jou waardeert met een 8 of een 9. Dat kan alleen als Aldi de medewerker net zo gaat benaderen als de klant. Dat is ook de boodschap die ik wil verkondigen in dit gesprek. Het gaat me niet om het afbranden van Aldi, het is een roep om samenwerking. Wij houden van Aldi, willen dat het goed gaat met het bedrijf'

Aldi: 'Goede relatie belangrijk'

'Wij vinden een goede relatie met onze medewerkers erg belangrijk. Het is dan ook goed positieve signalen te horen over onze ingeslagen weg en dat onze inspanningen gewaardeerd worden', zegt Aldi in een reactie op het verhaal van Alwin Roobeek. Lidl heeft kennisgenomen van het interview met Fabian Hettema en ziet geen reden om te reageren.