



Het zal jullie niet ontgaan zijn dat de nieuwe CEO allerlei ambitieuze plannen heeft voor Lidl. Ambitie is goed, maar doelen moeten wel haalbaar zijn zonder dat het ten koste gaat van jullie veiligheid en gezondheid. De werkdruk is al jarenlang een gigantisch probleem bij Lidl en met deze plannen kan het alleen maar verder toenemen als er niet meer uren of medewerkers erbij komen om deze ambitieuze plannen uit te voeren. Uiteraard zullen wij zoals altijd de ontwikkelingen volgen en waar nodig actie ondernemen, doe met ons mee en sluit je aan! Verder in deze nieuwsbrief werken op zondag, toename van uitzendkrachten binnen Lidl en de daarmee gepaard gaande problemen, deurbel en natuurlijk stellen wij een nieuw kaderlid voor. Veel leesplezier en allen een hele fijne zomer gewenst!

Werken op zondag

Het is verontrustend om te horen over de problemen rond het werken op zondag. Volgens cao-artikel 4 lid 7 b van de cao mag je niet verplicht worden om op zondagen te werken als jij dat niet wilt. Wij horen dat er contracten in de omloop zijn waarin staat dat je afsprekt om zondag te werken. Mocht dit het geval zijn hou er dan rekening mee dat je recht hebt op ten minste 13 vrije zondagen. Daarnaast heb je volgens cao-artikel 4 lid 3c het recht om 50% van je contracturen mag vastleggen als structurele arbeidstijd en Lidl moet hier dan rekening mee houden. Mocht je hier vragen over hebben stuur een email naar lidlkadergroep@gmail.com

Uitzendkrachten

Aantallen uitzendkrachten bij Lidl op de dc's wordt steeds groter. Vroeger gaf Lidl vaker vaste contracten, maar tegenwoordig zien wij dat er veelvuldig met uitzendkrachten wordt gewerkt. Uitzendkrachten hoor je in te zetten in drukke tijden, maar in distributiecentra is dit inmiddels meer regel dan uitzondering geworden helaas. Dit heeft gevolgen voor zowel de uitzendkrachten als het werk wat er gedaan moet worden. FNV krijgt veel klachten van uitzendkrachten bij Lidl. Door werkdruk worden zij onder druk gezet om het werk af te maken aan het eind van de werkdag. Er wordt letterlijk gezegd "je maakt je werk af of je gaat niet naar huis". Deze uitzendkrachten zijn afhankelijk van hun werk voor hun huisvesting en kunnen zich niet permitteren om hun baan te verliezen en gaan door totdat en raken opgebrand. Inmiddels is het ziekteverzuim op de distributiecentra zo hoog dat er beroep wordt gedaan op werknemers die noch Engels noch Nederlands spreken, waardoor communicatie en werkprocessen niet alleen verslechteren, maar wat ook gevaarlijke situaties oplevert op de werkvloer. Lidl heeft als werkgever ook zorgplicht en moet zorgdragen voor een gezonde en veilige werkomgeving. Weet dat je bij een gesprek met je leidinggevende altijd iemand mag meenemen die je mag bijstaan. Dus schroom niet en vraag een Kaderlid of collega binnen jouw dc of Filiaal om de nodige hulp. Herken jij dit? Laat het ons weten via lidlkadergroep@gmail.com

Deurbel

Een tijdje terug werd er op onze Facebookpagina een vraag gesteld over 'de deurbel '. Er zijn filialen waar de deurbel 15 minuten voor opening uitgeschakeld wordt. Dat stamt nog uit de tijd dat iedereen verplicht werd om minimaal een kwartier voor werktijd aanwezig te zijn. Gelukkig hoeft dit niet meer, maar hoe kom je binnen, wanneer de bel het niet meer doet en het filiaal nog gesloten is voor klanten?

Bij een kleine rondgang bleek het per filiaal enorm te verschillen. Bij sommigen bleef de deurbel 24/7 in gebruik, bij anderen werd de bel al een uur voor opening uitgeschakeld.

Binnen komen valt dan niet altijd mee. Zwaaien bij de voordeur, in de hoop dat een collega je ziet. Een appje sturen, hopen dat de betreffende collega zijn mobiel op zak heeft en ook nog leest. Of ouderwets het filiaal bellen en afwachten of het kaderlid de telefoon op zak heeft.

Een ongemakkelijkheid waar we allemaal aan gewend zijn geraakt. Maar hoe 'normaal' is het, dat je kosten moet maken, om aan het werk te kunnen? Want niet iedereen heeft een onbeperkt abonnement. En 10 minuten voor de deur in de kou en regen staan te zwaaien, is toch ook niet echt een warm welkom.

Graag horen we van jullie, hoe het bij jullie in het filiaal gaat. En of jullie het graag anders zouden zien.

Laat een reactie op Facebook, Instagram achter of mail ons via lidlkadergroep@gmail.com

Even voorstellen

Mijn naam is Agata Wylot, en ik ben 40 jaar. Ik werk al 9 jaar bij Lidl in het distributiecentrum in Tiel. Mijn functie is magazijnmedewerker en ben vooral met het Non-Food bezig. We sorteren de artikelen die uit de winkels komen, plaatsen de kortingsstickers op de artikelen en sturen deze weer naar de filialen. Voordat ik bij Lidl kwam werken, was ik ook werkzaam als magazijnmedewerker bij een ander bedrijf. Destijds ben ik overgestapt van werkgever, omdat ik een goed aanbod kreeg, en de werktijden spraken mij aan.

Ik ben lid geworden van FNV omdat ik problemen op het werk ondervond. FNV heeft me goed geholpen. Daarna heb ik besloten om ook lid te worden van de FNV Lidl Kadergroep. Samen met de collega's hoop ik dat we eventuele problemen op het werk kunnen aanpakken, en dat iedereen goed met elkaar overweg kan. Wat ik zou willen veranderen binnen Lidl, is hoe de managers omgaan met de werknemers.

Volg ons op Facebook en Instagram: FNV Kadergroep Lidl

Vragen en opmerkingen kunnen naar: lidlkadergroep@gmail.com