

Reactie n.a.v. uitzending 1Vandaag 18 oktober 2017

We betreuren het dat er collega's binnen onze organisatie zijn die veel druk ervaren en het gevoel hebben hun klachten of zorgen niet te kunnen delen met hun leidinggevenden. We willen dat onze medewerkers met plezier naar hun werk gaan, tevreden zijn met hun werkzaamheden en zich veilig voelen. We nemen dergelijke signalen dan ook zeer serieus. Uiteraard zijn we in het algemeen bekend met de problematiek.

Aldi is in verandering

Aldi is volop in verandering. Onze nieuwe winkels zijn hier de meest zichtbare uiting van. De modernisering vergt een nieuwe manier van werken. Onze medewerkers zijn in deze veranderingen en in het contact met onze klanten nog meer dan ooit de sleutel tot het succes.

Investeren in onze medewerkers Met deze veranderingen investeren we veel in onze medewerkers. Vanaf januari 2017 is een geheel nieuw HR-team gestart, dat de organisatie onder meer ondersteunt bij haar ambitie om zowel intern talent te ontwikkelen als extra talent van buiten aan te trekken. Maatregelen die we genomen hebben zijn onder meer:

850 nieuwe medewerkers in onze winkels

In de afgelopen maanden zijn ca. 850 nieuwe medewerkers aangenomen, dat is ongeveer 15% bovenop het bestaande aantal medewerkers. Hierdoor kan de werkdruk beter verdeeld worden door meer medewerkers in een filiaal te hebben.

Het aannemen van de extra medewerkers heeft voor een belangrijk deel te maken met extra openingstijden. Het betreft voornamelijk avond- en weekendhulpen. In zijn algemeenheid werken bij Aldi alleen leidinggevenden fulltime. Doordat de extra openingstijden gemiddeld niet de drukste momenten zijn, kunnen in deze uren diverse werkzaamheden gedaan worden. Hierdoor heeft deze extra inzet van uren dus directe een positieve impact op de werkdruk. Naast het aannemen van deze groep zijn afgelopen maand ook 35 trainees gestart. Deze full time medewerkers vervullen gedurende hun trainee traject een leidinggevende rol in de winkels.

Naast de uitbreiding van de openingstijden zijn we ook begonnen met het aannemen van extra medewerkers om ons accent op verse producten zoals groente, fruit en brood goed in te vullen.

Alle gezamenlijke maatregelen zullen de komende jaren leiden tot het aannemen van zeer veel nieuwe medewerkers.

Tijdsregistratie

Er wordt een tijdsregistratiesysteem ingevoerd waardoor we meer inzicht hebben in de bezetting. Tevens wordt hierdoor de objectiviteit van de urenregistratie sterk verbeterd. Daardoor kan beter bepaald worden hoe hoog de daadwerkelijke werkdruk is. Er kunnen bij een te hoge werkdruk direct maatregelen genomen worden.

Communicatie belangrijk onderdeel in opleidingen

In het kader van de genoemde modernisering is besloten 47 Aldi-filiaal als opleidingsfiliaal te benoemen. De afgelopen maanden zijn onze interne opleiders getraind in hun nieuwe rol. In de nieuwe interne opleidingen wordt veel aandacht besteed aan communicatie met medewerkers.

Soms extra ondersteuning

Naast deze initiatieven worden enkele van onze winkelteams sinds kort ook ondersteund door externe schoonmaakbedrijven. Ook dit heeft tot doel de werkdruk te verminderen en natuurlijk onze hoge standaard op het gebied van hygiëne te waarborgen.

Overigens beoordeelt de NVWA ons met een voldoende ten aanzien van hygiëne. In de afgelopen 2 jaar zijn van onze 500 filialen er slechts twee tijdelijk sluitingen geweest.

In gesprek zijn en blijven

Werken in de retail is werken in een dynamische maar ook vaak veeleisende omgeving.

Samen met onze ongeveer 7000 medewerkers werken we dagelijks aan een prettige winkels voor medewerker en klant. We weten dat zaken als te hoge werkdruk leiden tot minder plezier, minder prestatie, hoger ziekteverzuim en meer verloop. Dit is niet goed voor onze collega's, onze klanten en uiteraard ook niet goed voor onze organisatie.

Vandaar dat we het belangrijk vinden om de huidige ontwikkelingen continue te monitoren en de voortgang en al onze initiatieven te blijven bespreken met medewerkers, OR-leden en de vakbonden CNV/FNV.