Vlaams Parlement

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 1437
van **ANNICK DE RIDDER**
datum: 13 juni 2017

---

aan **BEN WEYTS**
VLAAMS MINISTER VAN MOBILITEIT, OPENBARE WERKEN, VLAAMSE RAND, TOERISME EN DIERENWELZIJN

Openstaande vacatures De Lijn - Competentievereisten chauffeurs

Op mijn schriftelijke vraag nr. 465 van 23 december 2016 antwoordde de minister dat er ongeveer 550 vacatures bij VVM De Lijn openstonden. Om de vacatures snel en efficiënt in te vullen, lanceerde De Lijn extra rekruteringcampagnes (radiospots, affiches, …) en werden de samenwerkingsverbanden met de VDAB nauwer aangehaald. Ten slotte zou voor alle voorziene aanwervingen in 2017 in een rijopleiding worden voorzien.

Via verschillende media vernamen we dat er niet genoeg chauffeurs zouden zijn om het volledig vervoersnet in de stad Antwerpen normaal te laten functioneren, waardoor De Lijn in de stad Antwerpen in juni al op zomerregeling zou overschakelen. Uiteindelijk bleek dat er maar 4 van de 134 kandidaten werden geselecteerd na sollicitatiegesprekken en testen. De minister verklaarde daarop dat hij De Lijn zou vragen de (zéér strenge) competentievereisten onder de loep te nemen.

Werden de competentievereisten voor chauffeurs inmiddels bekeken? Zo ja, welke bijsturingen werden er doorgevoerd?

BEN WEYTS
VLAAMS MINISTER VAN MOBILITEIT, OPENBARE WERKEN, VLAAMSE RAND, TOERISME EN DIERENWELZIJN

ANTWOORD
op vraag nr. 1437 van 13 juni 2017
van **ANNICK DE RIDDER**

De Lijn buigt zich momenteel inderdaad niet alleen over extra instroomacties, maar ook over de optimalisatie van haar selectieproeven voor buschauffeurs en de daarin centraal staande medische schifting.

Betreffende de stand van zaken rond de rekrutering kan alvast gemeld worden dat de totale instroom aan kandidaten sinds januari 2017 gestegen is met ongeveer 200 kandidaten per maand t.o.v. van 2016. Deze verhoogde instroom is het gevolg van intensieve acties, zoals nauwere samenwerking met VDAB, outplacementkantoren, Stad Antwerpen, employer branding campagnes, jobdagen op onze stelplaatsen en externe jobbeurzen.

In 2017 zijn er in totaal voor De Lijn 575 aanwervingen van buschauffeur gepland en bijkomend 113 tramchauffeurs voor Antwerpen. Van de 575 buschauffeurs werden op vandaag 240 vacatures (42%) ingevuld. Van die 575 buschauffeurs zijn er 220 bestemd voor Antwerpen. Er werden tot op heden 83 vacatures (38%) van buschauffeur in Antwerpen ingevuld. Daarnaast werden er van de 113 vacatures voor tramchauffeur 32 ingevuld (28%). De vacatures voor tramchauffeur zullen voor 50% intern worden ingevuld.

Ter voorbereiding van het nieuwe selectieproces werd eind april 2017 het Basisreglement van 1992 via paritaire onderhandelingen aangepast.
Dit basisreglement voorzag o.a. een taal- en rekenproef voor de buschauffeurs.
Deze proeven werden geschrapt omdat zij als dusdanig niet meer relevant zijn voor de functie van buschauffeur. Door de schrapping werd het voor De Lijn mogelijk een nieuw selectieproces op punt te stellen, waarbij de competenties voor de functie worden gemeten aan de hand van nieuwe psychotechnische proeven in lijn met huidige functie van buschauffeur.

Doelstellingen nieuw selectieproces:

- Sneller en decentraal selectieproces, waarbij een deel van de testen online en van thuis uit kunnen worden gedaan. Dit zorgt ervoor dat de drempel voor sollicitanten lager is om de eerste stap in het selectieproces te nemen (men moet zich niet verplaatsen). Deze actie heeft tot doel de grote uitval tussen het solliciteren en het effectief deelnemen aan de eerste proef te verminderen. In de periode januari – april 2017 bedroeg dit uitvalpercentage 44%.
- Betere kwaliteit selectieproces : na het uitvoeren van de online test van thuis uit (eliminerende fase) worden de geslaagde kandidaten doorgestuurd naar de tweede fase en vervolgens naar het selectiegesprek met de regiomanager en HR van De Lijn.
- De nieuwe testen meten wat we moeten weten (empirische tests).
- De nieuwe testen zijn taal- en genderonafhankelijk.
- Zij bieden een betere "face validiteit", waarbij de relevantie met de job van chauffeur herkenbaar is in de testen.

Geslaagde kandidaten in het selectieproces worden uitgenodigd voor een medisch onderzoek dat de garantie moet bieden dat de kandidaat voldoende medisch is geschikt

voor het uitoefenen van de functie. Deze medische geschiktheid kadert in de veiligheid van de chauffeur zelf en van de reizigers. Een analyse bij Attentia toont aan dat slechts 3% van de doorgestuurde kandidaten in 2016 en 2017 medisch niet geschikt werd/wordt bevonden. De belangrijkste redenen zijn van het toch niet medisch geschikt zijn: volledige doofheid, een heel kleine gestalte, epilepsie en diabetes. Het is en blijft de bedrijfsgeneesheer die beslist of een kandidaat medisch is geschikt voor de functie van buschauffeur. Specifieke potentiële medische redenen die een niet-weerhouding zouden kunnen impliceren, zoals het dragen van een bril of zwaarlijvigheid, worden niet langer vermeld als specifieke voorwaarden. Deze hadden immers een te groot afschrikeffect waar ze in de praktijk maar uiterst uitzonderlijk tot een niet-weerhouding leidden.

Tot slot werd samen met Frederic Anseel van de Universiteit Gent en met CEO Vincent Van Malderen van Jobpunt Vlaanderen een gemengde werkgroep opgezet. Deze externe partners helpen HR De Lijn bij het analyseren van de behoeften inzake benodigde competenties en voeren een marktonderzoek uit naar wetenschappelijk ondersteunde testen die de gevraagde competenties meten. Het nieuwe selectieproces stelt De Lijn in staat om de juiste talenten te selecteren op basis van persoonlijkheid, match met de waarden en de normen van De Lijn, de motivatie en het leervermogen van de kandidaat. Het leervermogen is immers belangrijk om net deze kandidaten te behouden die in staat zijn het rijbewijs D te behalen en de leerstof in het wettelijk kader hiervan te verwerken.