

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 1153
van **ANNICK DE RIDDER**
datum: 1 juni 2018

aan **BEN WEYTS**

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

De Lijn - Akkoord inzake reorganisatie

De directie van de Vlaamse Vervoermaatschappij De Lijn en de christelijke vakbond ACV sloten op 22 mei een akkoord over de reorganisatie bij de vervoermaatschappij. Deze reorganisatie is nodig om De Lijn performanter en moderner te maken, en de haar tegen 2020 opgelegde toets met de privé te laten doorstaan. Het akkoord tussen De Lijn en ACV zorgt er daarnaast ook voor dat er een betere omkadering van de chauffeurs komt, er 75 teamcoaches komen en dat de 5 provinciale kantoren waarschijnlijk vervangen zullen worden door 16 kantoren over heel Vlaanderen.

Kan de minister meer duiding geven bij de krachtlijnen van het akkoord, alsook bij de timing van uitrol van de verschillende maatregelen?

ANTWOORD

op vraag nr. 1153 van 1 juni 2018

van **ANNICK DE RIDDER**

Met basisbereikbaarheid kiest deze Vlaamse Regering voor een nieuw vervoerconcept. Waar vroeger in een vast aanbod moest worden voorzien ongeacht (de hoogte van) de vraag, wordt er binnen het concept van basisbereikbaarheid vertrokken van de specifieke vervoervraag in elke vervoerregio. De Lijn moet haar organisatie afstemmen op deze vervoerregio's. Daarnaast voorziet de Europese regelgeving in een meer geliberaliseerde openbaar vervoermarkt. Concreet zal de Lijn tegen 2020 de concurrentie met de privé moeten kunnen doorstaan om ook in de toekomst als interne operator te kunnen blijven aangeduid. In de beheersovereenkomst werd hiertoe een duidelijke gezamenlijke ambitie opgenomen:

De Lijn gaat door een ingrijpende transitie om al deze ambitieuze beleidswijzigingen mee te kunnen realiseren. Deze transitiebeheersovereenkomst loopt van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2020, en werd geïnspireerd door de insteken van het Vlaams Parlement (resolutie van 17 november 2016) en de MORA (advies van 2 september 2016). Dit document is voor het bedrijf de ideale leidraad, zodat De Lijn 2.0 ook na 2020 de geprefereerde partner van de Vlaamse Regering en de reiziger kan blijven.

Op 1 juni 2017 werd het nieuw toekomstig organisatiemodel goedgekeurd, waarbij de provinciale entiteiten van De Lijn als dusdanig verdwijnen en waarbij verschillende directies tot stand komen.

Hierop volgend, op 7 februari 2018, werden in dit kader de nieuwe organogrammen, die dit organisatiemodel invullen, goedgekeurd. De nieuwe invulling resulteert in een daling van het aantal VTE's met maximaal 286 eenheden. We bemerken evenwel dat deze daling geen doelstelling op zich is, wel veeleer het gevolg van de oefeningen over de verschillende functionele domeinen heen met het oog op een efficiëntere werking en een betere klantgerichtheid.

De Lijn stelt de volgende tien kernpunten centraal bij de implementatie van de reorganisatie 'De Lijn 2020'.

1. Een centraal aangestuurde, maar decentraal verankerde organisatie met kortere beslissingslijnen, vlotte communicatie en meer uniforme processen en structuren.
2. Invulling van de nieuwe organisatiestructuur met natuurlijke afvloeiingen, zonder collectief ontslag en zonder naakte ontslagen.

Nu dat het akkoord tussen De Lijn en het ACV is gesloten, kan de gefaseerde uitrol en de invulling van deze nieuwe organisatie van start gaan. De toewijzing van de functies en de gedetailleerde uitwerking van processen en taken gebeurt in de loop van 2018 en 2019.

3. Betere ondersteuning van de chauffeurs door de aanwezigheid van de teamcoaches:
 - een verhoogde inzet - van 63 naar 77 - van het aantal teamcoaches. Dit betekent een verlaging van het gemiddeld aantal chauffeurs per teamcoach en

een versterking van de aanwezigheid van teamcoach, ook in de kleinere stelplaatsen.

- selectie van deze functies met aandacht voor competenties en sociale vaardigheden: de teamcoach staat in voor het ondersteunen en motiveren van de chauffeur.

Uniforme organisatie en goede bereikbaarheid van de planning door de decentraal georganiseerde dagplanning in de regionale hoofdstelplaatsen.

De implementatie – het opnemen van de functies van teamcoach, het werken met de nieuwe processen e.d.m. is voorzien in de periode januari 2019 – juni 2019.

4. De gefaseerde invoering van de zelflerende organisatie binnen Techniek via pilootprojecten en de installatie van een klankbordgroep.

In functie van de "readiness" van de teams stelt de directie als doelstelling dat ongeveer de helft van de teams tegen 2020 autonoom zal werken en dat de laatste teams tegen 2022-2023 de transitie zullen hebben gemaakt.

5. De inrichting van het Mobility Center als tijdelijke structuur binnen HR om alle medewerkers te begeleiden tijdens de procedure van invulling van De Lijn 2020. Dit Mobility Center is reeds in werking.

6. De introductie van de 'Nieuwe werkformule' als antwoord op de bezorgdheden over centrale aansturing en decentraal werken.

Dit geeft duidelijkheid over woon-werkverkeer, verplaatsingen en arbeidstijd:

- De toewijzing van een referentielocatie aan elke medewerker. Het principe van de referentielocatie wordt toegepast bij het opnemen van de functie in de nieuwe organisatiestructuur, m.a.w. op het in de transitie voorziene inkantelingsmoment.
- De invoering van het tijdonafhankelijk werken ter vervanging van de prikklok voor functies van klasse F & G, met een systeem van compensatiedagen. Dit systeem treedt op 1 januari 2019 in werking.
- Het meer welwillend faciliteren van occasioneel thuiswerken. Ook deze principes treden vanaf 1 januari 2019 in werking.

7. De toekenning van een compensatie voor "meerverplaatsing" voor de medewerkers die terechtkomen in functies met een vaste locatie.

Deze compensatie wordt toegekend bij het opnemen van de functie in de nieuwe organisatiestructuur, m.a.w. in principe op het in de transitie voorziene inkantelingsmoment.

8. Afspraken rond verworven rechten op vlak van bezoldiging.

9. Het herinvesteren van de budgettaire opbrengst – indicatief 40 mio euro – van de reorganisatie in De Lijn als organisatie, klantgerichte initiatieven en de begeleiding van de personeelsleden, met prioritaire aandacht voor de verbetering van de arbeidsomstandigheden (inclusief de rij- en rusttijden), het comfort en de ondersteuning van de chauffeur.

10. De oprichting van een stuurgroep waarin de sociale partners de uitvoering van de cao 'De Lijn 2020' zullen opvolgen.

BIJLAGE

Uitgebreide PowerPoint waarin de reorganisatie wordt toegelicht alsook het tijds kader dat hiertoe naar voor geschoven wordt.