

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 106
van **BERT MAERTENS**
datum: 25 oktober 2019

aan **LYDIA PEETERS**
VLAAMS MINISTER VAN MOBILITEIT EN OPENBARE WERKEN

De Lijn - Vertrek leidinggevenden

Via de media vernamen we dat in 2018 zowat elke maand één manager de vervoersmaatschappij De Lijn verliet. In 2019 steeg dit tot drie tot vijf directeurs of afdelingshoofden per maand. Deze evolutie is ten dele te verklaren door reorganisaties die De Lijn doorvoert, waarbij er tegen 2020 212 bediende- en managementfuncties geschrapt zullen worden.

De Standaard sprak met zeven voormalige experts, managers en directeurs die de vervoersmaatschappij het afgelopen jaar verlaten hebben. "Omdat zij meestal nog actief zijn in de mobiliteitssector, en nog met De Lijn samenwerken, willen ze alleen anoniem getuigen", aldus De Standaard (d.d. 22 oktober 2019).

1. Kan de minister de in de media aangehaalde cijfers inzake het vertrek van managers, directeurs etc. bij De Lijn bevestigen?
2. Heeft de minister zicht op de redenen waarom deze topmedewerkers De Lijn verlaten?
3. Vindt er een exitinterview plaats met de ontslagnemenden? Zo ja, wat leren we hieruit over de redenen van hun ontslag?
4. Hoe gaat de minister om met voormalige topmedewerkers van De Lijn die na hun vertrek aan de slag gaan bij een partner van De Lijn? Moeten de regels daaromtrent geactualiseerd worden?

ANTWOORD

op vraag nr. 106 van 25 oktober 2019

van **BERT MAERTENS**

1. Het verloop ligt bij De Lijn niet hoog – tussen 4 en 5 pct. Bij Techniek is het verloop tijdelijk iets hoger geweest, even richting 7 pct., maar dat ligt nu weer rond 5 pct. Deze percentages liggen volgens De Lijn voor deze profielen niet hoger dan het verloop bij andere bedrijven.

De nominale cijfers zijn in bijlage te vinden. Let wel: het gaat hierbij iedere maand over de 'moving average' over 12 maanden. Voor alle bedienden (WT – weddetrekkenden) ligt dat gemiddelde aantal vertrekkers over 12 maanden dus rond 80.

Natuurlijk is het zo dat je als bedrijf niet graag medewerkers ziet vertrekken met veel relevante kennis of skills, maar dit zijn medewerkers die op de arbeidsmarkt zeer gegeerd zijn. Dat is een realiteit die geldt voor De Lijn, maar ook voor alle andere bedrijven. Gezien het in verhouding beperkte verloop, blijft er nog veel kennis en expertise bij De Lijn aanwezig.

Als we kijken naar de groep van afdelingshoofden en directie, stellen we vast dat die groep in het voorbije jaar is gedaald van 55 VTE (eind 2018) naar 50 VTE vandaag. Dat kadert volledig in de reorganisatie die De Lijn doorvoerde in 2018 en 2019 waarbij de entiteiten werden afgeschaft en De Lijn een vlakke managementstructuur kreeg.

Een aantal directeurs en afdelingshoofden kozen voor een andere uitdaging maar volgens De Lijn hebben ze deze kunnen vervangen door nieuwe waardevolle medewerkers en zou de werking er niet onder mogen lijden.

2. Met de reorganisatie DL2020 koos De Lijn voor een vlakke managementstructuur. Dat was een zeer bewuste keuze.
In een periode van gevoel van onzekerheid en reorganisatie, is het niet abnormaal dat het verloop stijgt en dat bepaalde topmedewerkers (die ook extern opportuniteiten hebben) ervoor kiezen om elders te werken. De Lijn is een extern verzelfstandigd agentschap. Indien er andere redenen zijn dan hier aangehaald is het in eerste instantie aan de directie, het management en de Raad van Bestuur om hier zicht op te hebben en er naar te handelen indien nodig.
3. Ja. De Lijn doet structureel aan exitgesprekken. De exitgesprekken gebeuren ook bij leidinggevend. Volgens De Lijn is door de kleine aantallen het veel moeilijk om daar 'trends' uit te halen. In 2018 en 2019 waren er in totaal 15 ontslagnemers.

Motivatie van ontslagname is volgens De Lijn zeer uiteenlopend en individueel. Enkele zaken die een paar keer terugkomen:

- Men vindt een nieuwe uitdaging of andere carrièrewending
- Minder verplaatsingen in nieuwe rol (door de reorganisatie zijn leidinggevend vaak voor een groter gebied verantwoordelijk)
- De reorganisatie

4. Niet-concurrentiebeding is wettelijk geregeld in het Belgische arbeidsrecht. Het moet beperkt zijn in tijd en regio en heeft een zeer hoge kost (minimum de helft van het salaris gedekt door de periode waarin de ex-medewerker gebonden is door het niet-concurrentie beding).

De Lijn voorziet dan ook niet standaard een niet-concurrentiebeding in haar arbeidsovereenkomsten en acht het ook niet zinvol om dit standaard te voorzien. Voor heel specifieke functies/ kennisdomeinen kan het wel voorzien worden.

Dit beleid is zinvol en actueel en dient dan ook niet geactualiseerd te worden.

Vrijheid om je als werknemer te bewegen op de arbeidsmarkt is heel belangrijk. Dit kan en mag niet zo maar ingeperkt worden.

BIJLAGE

[Overzicht nominale cijfers verloop](#)