

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 1339

van **ANNICK DE RIDDER**

datum: 24 mei 2022

aan **LYDIA PEETERS**

VLAAMS MINISTER VAN MOBILITEIT EN OPENBARE WERKEN

De Lijn - Aanwervingsbeleid

De vakbonden ACOD en ACV maken zich ernstig zorgen over de dienstverlening van De Lijn. Tegenwoordig moeten niet enkel de reizigers wachten op hun bus, ook chauffeurs blijken te kampen met een tekort aan bussen vanwege technische defecten en onvoldoende wisselstukken. De stelplaats op de Antwerpse wijk Zurenborg kampt bijvoorbeeld met bovenstaande tekorten waardoor bijna dagelijks tien tot twaalf chauffeurs niet kunnen uitrijden. Het spreekt voor zich dat die tekorten zich ook laten voelen in de dagelijkse dienstverlening. Deze perikelen, naast frequente stakingen, vormen serieuze obstakels om de verdere realisatie van de modal shift te bevorderen en het vertrouwen in De Lijn te herstellen. Beide zijn cruciale pijlers in de verwezenlijking van het Antwerpse Toekomstverbond.

Redenen voor het gebrek aan technici en chauffeurs zijn divers, zoals ook blijkt uit de schriftelijke vraag nr. 899 die collega Bert Maertens op 22 februari 2022 stelde. Uit het antwoord van de minister bleek dat er wel degelijk heel wat inspanningen gebeuren om personeel aan te werven en te behouden. Ook konden enkele doelstellingen hieromtrent worden geformuleerd. Zo werden in 2021 384 chauffeurs en 103 technici aangeworven. In 2022 is het de doelstelling van De Lijn om 630 chauffeurs en 100 technici aan te werven. Met andere woorden, er zal gepoogd worden in 2022 354 extra chauffeurs aan te nemen en de aanwerving van het aantal technici zal stagneren.

Daarnaast zijn er ook de aangekondigde premetrostations die op korte termijn gerealiseerd zullen worden. In het najaar van 2024 zouden, als alles meezit, vier nieuwe premetrostations geopend worden in het Antwerpse. Een grote stap om de Antwerpse mobiliteitsknoop te ontwarren en het Toekomstverbond te realiseren, als de exploitatie natuurlijk kan volgen wanneer de stations gebruiksklaar zijn.

1. Hoe zal de minister het rekruteringsbeleid aanpassen om de extra chauffeurs aan te werven? Worden flankerende maatregelen genomen om het beroep van chauffeur aantrekkelijker te maken?
2. Waarom worden er, aangezien er een prangend tekort is, geen extra technici aangenomen in 2022? Er zullen beduidend minder technici met pensioen gaan in 2022 (9 ten opzichte van 50 in 2021), maar zal dit volstaan om het huidige tekort op te vangen?
3. Wordt een andere aanpak gehanteerd in rekruteringscampagnes in verstedelijkte gebieden ten opzichte van landelijke gebieden? Zo ja, hoe verschilt deze aanpak? Zo niet, waarom niet?
4. Worden nog andere initiatieven genomen om dit probleem aan te pakken? Zo ja, welke? Zo niet, waarom niet?

5. Is er een plan om de exploitatie van de metro te verzekeren tegen 2024? Zo ja, welke initiatieven zullen genomen worden? Zo niet, hoe kan de minister verzekeren dat de dienstverlening niet in het gedrang komt?

ANTWOORD

op vraag nr. 1339 van 24 mei 2022

van **ANNICK DE RIDDER**

1. Ik verwijs in eerste instantie naar de gedachtewisseling n.a.v. het jaarverslag 2021 van De Lijn op 2 juni 2022 in de commissie Mobiliteit en Openbare Werken van het Vlaams Parlement waar gemeld werd dat De Lijn in 2021 rekruteerde 447 nieuwe chauffeurs en 127 nieuwe technici. Het is inderdaad geen groot geheim dat de arbeidsmarkt op dit moment oververhit is. In sommige regio's speelt dit sterker dan in andere, bv. in het Antwerpse, de Vlaamse Rand, het Leuvense. Er lopen continu digitale aanwervingscampagnes.

De Lijn begon op 1 februari met een systeem van planning waarbij de chauffeurs hun diensten beter kunnen afstemmen op hun privéleven om het beroep aantrekkelijker te maken.

2. Cf. de eerder aangehaalde gedachtewisseling van 2 juni, werd daar ook gemeld dat er nieuwe technici aan te werven zijn in 2022 en dat er tot en met april al 50 nieuwe technici werden aangeworven. Het doel is om het organogram volledig aan te vullen. Er staan vacatures open via verscheidene kanalen om technische profielen aan te trekken. De realiteit op de arbeidsmarkt zorgt er wel voor dat het vinden van deze profielen een zeer moeilijke opdracht is.
3. De rekruteringscampagnes worden aangepast aan de specifieke noden van de regio's. Op basis van deze noden wordt gekeken welke kanalen er ingezet worden.
4. De Lijn herorganiseert haar interne werking om meer ruimte te hebben om selectiegesprekken te voeren en meer geselecteerde kandidaten te kunnen opleiden in haar rijtschool. De Lijn zoekt ook gericht naar kandidaten die al een rijbewijs D hebben om de rijtschool te ontlasten.
5. De Lijn houdt continu in de gaten waar er (extra) aanwervingsinspanningen zouden nodig zijn of nodig worden en past daar het aanwervingsbeleid op aan. De Lijn doet er hoe dan ook alles aan om voldoende chauffeurs te voorzien, ook in functie van toekomstige aanbodswijzigingen.