

## **SCHRIFTELIJKE VRAAG**

nr. 446

van **ELS ROBEYNS**

datum: 19 december 2022

---

aan **LYDIA PEETERS**

VLAAMS MINISTER VAN MOBILITEIT EN OPENBARE WERKEN

---

### *De Lijn - Opleiding buschauffeurs*

De laatste weken en maanden bereiken ons heel wat berichten dat De Lijn dienstverlening schrapt door personeelstekort. In Antwerpen bijvoorbeeld werd de frequentie van de tram verlaagd om personeelstekort op te vangen.

De Lijn moet op zoek naar heel wat nieuwe buschauffeurs. Om een aantrekkelijke werkgever te zijn, wordt meteen een contract van onbepaalde duur aangeboden en kan een chauffeur opgeleid worden door de eigen rijsschool van De Lijn terwijl hij al in dienst is. Naast deze basisopleiding krijgt men elk jaar 1 dag voortgezette opleiding. Wie nog geen rijbewijs D heeft kan dat in een 8-tal weken behalen bij De Lijn zelf. Bij een sollicitatie moet thuis eerst een test op de computer worden afgelegd, daarna volgt een gesprek en een medisch onderzoek.

Tijdens de commissie Mobiliteit van donderdag 10 november 2022 hadden we een interessante discussie over het verloop van personeelsleden bij De Lijn tijdens de eerste vijf jaar na aanwerving. Op de website van De Lijn kunnen we lezen dat kiezen voor De Lijn ook kiezen is voor een 'prima werk-privébalans'. Nochtans gaf de minister in de commissie zelf aan dat uit exitgesprekken met de personeelsleden blijkt dat vooral de zogenoemde work-lifebalance een van de belangrijkste redenen is voor vertrek.

De minister liet tijdens dezelfde commissievergadering optekenen dat er bij De Lijn geen clause bestaat dat men bij uitdiensttreding na enkele maanden een vergoeding moet betalen. Volgens de minister zorgt dit laatste ervoor dat De Lijn een zeer attractieve werkgever is. Een dergelijke clause met terugbetaling van de opleiding zou de attractiviteit van De Lijn naar beneden halen. Wij kregen echter het signaal dat er bij het afsluiten van contracten van onbepaalde duur bij chauffeurs van De Lijn waarbij er een opleiding van rijbewijs B naar rijbewijs D noodzakelijk is, steeds een scholingsbeding wordt opgenomen.

1. De Lijn moet op zoek naar heel wat nieuwe chauffeurs.

Heeft de minister concrete plannen om de job van buschauffeur bij De Lijn aantrekkelijker te maken?

2. Uit exitgesprekken blijkt dat het moeilijke evenwicht tussen privé en werk vaak een reden is tot vertrek bij De Lijn.

Welke maatregelen zal de minister nemen om aan deze vraag naar een betere work-lifebalance voor personeelsleden bij De Lijn tegemoet te komen?

3.
  - a) Op basis van welke informatie ging de minister er in de commissie op donderdag 10 november 2022 van uit dat er bij De Lijn geen scholingsbeding in de contracten zou zijn opgenomen?
  - b) De minister liet in diezelfde commissie weten dat een dergelijke clausule de attractiviteit van De Lijn als werkgever naar beneden zou halen.  
Is de minister nog steeds van dezelfde mening? Zal ze hieromtrent actie ondernemen?
4. Hoeveel werknemers verlieten vroegtijdig De Lijn en waren zo onderworpen aan het scholingsbeding in 2018, 2019, 2020, 2021 en 2022?
5. In hoeveel gevallen werd het scholingsbeding ingeroepen en was een werknemer van De Lijn verplicht (een deel van) de opleidingskosten terug te betalen in 2018, 2019, 2020, 2021 en 2022? Over hoeveel kosten ging het?

---

**ANTWOORD**

op vraag nr. 446 van 19 december 2022

van **ELS ROBEYNS**

---

1. De Lijn investeert al geruime tijd in steeds betere systemen en processen om haar chauffeurs te laten focussen op hun kerntaak, namelijk het rijden met bussen en trams. Dit levert voordelen op voor alle chauffeurs, maar bij uitstek zeker ook voor de minder ervaren chauffeurs.

Deze initiatieven omvatten onder meer:

- flexibele inspraak in de planning;
- ondersteuning door teamcoaches;
- intensieve opvolging tijdens eerste jaar bij De Lijn en nadien ruimschoots mogelijkheden tot bijkomende opleiding/coaching;
- cashless rijden;
- gps-ondersteuning tijdens het rijden;
- digitalisering van alle benodigde informatie (zodat die op elk toestel eenvoudig geraadpleegd kan worden)
- moderne boordcomputer;
- ...

De Lijn zal ook in de toekomst verder inzetten op de aantrekkelijkheid van de job.

2. In 2022 is De Lijn gestart met een systeem van planning waarbij de chauffeurs hun diensten beter kunnen afstemmen op hun privéleven.

Het verloop bij De Lijn is heel laag (slechts rond de 3%) in vergelijking met andere bedrijven (zeker ook andere bedrijven in de sector). Maar het klopt dat het verloop zich meer concentreert in de eerste jaren van tewerkstelling. Enerzijds is dat een maatschappelijke trend; anderzijds speelt de onregelmatigere planning in de eerste jaren van tewerkstelling als chauffeur hier zeker ook een rol in. De Lijn maakt dit verder bespreekbaar met alle betrokkenen om hier structureel verbetering in te kunnen brengen en de lasten beter te verdelen over medewerkers met verschillende anciënniteit heen.

3. Ik verwijs naar mijn tussenkomst in de commissie Mobiliteit en Openbare Werken van het Vlaams Parlement dd. 19 januari 2023 hierover. Ondertussen heeft De Lijn mij in kennis gesteld dat men wel degelijk een scholingsbeding kent, en dit in tegenstelling tot wat ik voordien aannam.

In de praktijk echter blijkt dat er tijdens de sollicitatieprocedure geen kandidaten afhaken omwille van het scholingsbeding.

4-5. De Lijn beschikt enkel over de cijfers vanaf 2020.

|      | Aantal medewerkers | Bedrag (in euro) |
|------|--------------------|------------------|
| 2020 | 10                 | 11 300           |
| 2021 | 50                 | 40 050           |
| 2022 | 38                 | 25 900           |

