

DOVA en BAC+

Datum
11 oktober 2023

Kenmerk
06102023 stad-
streekvervoer

Betreft
Personeelstekort OV

Geachte DOVA en leden van de BAC+ mobiliteit,

De kwaliteit van het openbaar vervoer staat onder druk. Niet alleen wat betreft bekostiging en prijsontwikkeling, maar ook vanwege de hoge rituitval waar de sector mee geconfronteerd wordt. We leveren als sector op dit moment niet de kwaliteit die reizigers, maar ook u als opdrachtgevers van ons mogen verwachten. Personeelstekort en verminderde inzetbaarheid van onze medewerkers zijn hier de oorzaak van. Dit leidt tot zorg, aangezien de oorzaak van het probleem niet eenvoudig is op te lossen.

Middels deze brief schetsen wij u graag wat speelt in de sector en waar u ook in uw regio in meer of mindere mate mee wordt geconfronteerd. Wij willen u echter vooral informeren over de maatregelen die wij nemen om uit deze situatie te komen. Wij willen onze reizigers zo snel mogelijk weer een betrouwbare dienstverlening bieden. Uw vervoerder in de regio kan uiteraard specifiek op uw situatie in gaan. Er is echter een grote gemene deler in de problematiek en aanpak, dat is de reden dat wij u hier gezamenlijk over informeren.

De oorzaken

Gezien de leeftijdsopbouw in de OV sector en de wetenschap dat veel van onze medewerkers de komende jaren met pensioen gaan, is er door de sector al voor Corona gestart met het ontwikkelen van wervingsactiviteiten. De grote onzekerheid over financiële steun van het Rijk tijdens de Corona periode maakten echter dat wij hier geen structureel beleid op konden voeren. Ieder jaar kregen wij pas heel laat zekerheid over de steun voor het jaar erop wat onder andere heeft geleid tot een verlies van onze flexibele schil van gemiddeld 15%. Vanwege ontbrekend perspectief in het OV heeft deze groep destijds ander werk gevonden. Daarnaast heeft de combinatie van een verlaging van de productiviteit door een hoger verzuim en meer werkdruk verlagende afspraken, een grote uitstroom vanwege vergrijzing en bovendien een zeer krappe arbeidsmarkt met name op MBO 2 niveau gezorgd voor een groot tekort aan medewerkers.

Hoog verzuim

Tot op de dag van vandaag is het arbeidsverzuim onder chauffeurs en metro- en trambestuurders zeer hoog. De vervoersbedrijven volgen de landelijke trends maar kennen een veel hoger niveau. Dit in vergelijking tot hetgeen bijvoorbeeld in de zorg te zien is. Ook bedrijfsartsen waarschuwen ons dat dit tot 2024 en langer kan duren voordat deze effecten weg zijn. Cijfers wijzen uit dat het verzuim wel wordt teruggedrongen, maar dat we nog lang niet op het pre-Corona niveau zijn. Vooral het langdurig verzuim onder oudere medewerkers is hoog en moeilijk beïnvloedbaar.

Uitstroom, generatiepacten en werkdruk verlagende maatregelen

Ons personeel kent een gemiddelde leeftijd van 54 jaar. De helft van alle medewerkers in het OV gaat tussen 2020 en 2025 met pensioen. Al deze chauffeurs en bestuurders moeten worden vervangen.

Verder kent onze branche meerdere generatiepacten. Soms betekent dit eerder stoppen met werken met behoud van salaris (RVU) en soms minder werken (o.a. 60 plus en 60-80-100%). Dit betekent dat er meer medewerkers nodig zijn om hetzelfde werk uit te voeren.

In de afgelopen jaren is de roep om werkdruk verlagende maatregelen gestegen. Werkdruk verlaging was o.a. onderwerp van de recente stakingen. In de CAO afspraken zijn maatregelen opgenomen zoals langere pauzes. Dit leidt hopelijk tot een verzuimreductie en verhoogd werkplezier, maar ook wederom dat er meer medewerkers nodig zijn voor uitvoering van de dienstregeling.

Instroom

Alleen al het stad- en streekvervoer voorziet voor 2024 duizenden vacatures voor buschauffeurs, tram- en metrobestuurders, machinisten, maar ook technisch personeel voor het onderhoud van voertuigen en railinfrastructuur.

U bent bekend met de spanning op de Nederlandse arbeidsmarkt. Met name op MBO 2 niveau is er grote krapte. Bovendien ben je niet zomaar bestuurder. Het theorie examen is een forse uitdaging voor veel van onze kandidaten en de doorlooptijd om bestuurder te worden in Nederland is inmiddels 4 tot 6 maanden en bij machinisten nog veel langer. Bovendien zijn er grote achterstanden bij het CBR voor het afnemen van examens. Beperkte opleidingscapaciteit leidt tot langere doorlooptijden voor het opleiden van chauffeurs, bestuurders en machinisten. Hierdoor wachten kandidaat chauffeurs soms 3 maanden op een herexamen. Sommigen haken af en worden werkzaam in branches met minder zware vakbekwaamheidsvereisten. Als je als kandidaat dan eindelijk het rijbewijs D of andere vakbekwaamheid papieren hebt behaald, dan ben je nog geen bus-, trambestuurder of machinist. Dan volgt instructie op de werkvloer, lijn verkenning, leren omgaan met passagiers. Gedurende deze periode rijdt de nieuwe medewerker nog niet zelfstandig.

Tenslotte zien we ook dat de behoefte van potentiële medewerkers veranderd is. Zowel in het aantal uren dat medewerkers per week willen werken, als in de invloed die zij willen op het gebied van de privé-werkbalans. De 'ouderwetse' wijze waarop roosters conform CAO tot stand komen in combinatie met diensten die zeer vroeg starten of laat eindigen maken onze sector minder aantrekkelijk.

Wat doen wij als OV-bedrijven om dit op te lossen?

Communicatie

Ten eerste is communicatie met onze reizigers van het grootste belang. De reiziger moet weten of de reis betrouwbaar kan worden gemaakt. In de actuele reisinformatie moet alles dus kloppen. Ook bij wijzigingen in de dienstregeling moet de informatie voorhanden zijn en daar wordt door de teams iedere dag hard aan gewerkt. Bovendien willen wij de decentrale overheden niet verrassen en wordt er veelvuldig en transparant tussen uw en onze teams overleg gevoerd over de actuele situatie, prognoses en wat dit betekent voor de uitvoering.

Veranderingen werving nieuwe medewerkers vanuit eigen recruitment en alle andere wervingskanalen

Van oudsher is de recruitment van nieuwe chauffeurs en bestuurders met name geregeld via uitzendbureaus. Deze bureaus hebben in deze tijd ook moeite om kandidaten te leveren. We weten dat salaris niet zozeer de drempel is voor kandidaten (mooie CAO), maar wel de lange doorlooptijd tot de vakbekwaamheid. Alle vervoerbedrijven hebben inmiddels dan ook eigen recruitmentafdelingen ingericht om zelf te werven, selecteren, op te leiden (bijv. via BBL), etc. Ook kiezen vervoerders ervoor om opleidingen voor kandidaten te betalen en kennen alle bedrijven aanbrenghonnussen voor medewerkers die nieuwe chauffeurs en bestuurders aandragen. Ook blijven we een beroep doen op touringcarbedrijven en uitzendbureaus.

Engelstalige en of buitenlandse chauffeurs op onze bussen geeft mogelijk verlichting. Dit is niet ideaal, want het heeft grote impact op alle (veiligheids-)protocollen in de organisatie. Europese chauffeurs uit landen met een hogere werkloosheid mogen hier werken, maar voor deze groep moet ook huisvesting en begeleiding geregeld worden. Ook dat is in veel gebieden niet eenvoudig. Vervoerders werken deze potentiële kans nu verder uit. Uitgangspunt daarbij is dat zij Engels of Nederlands kunnen spreken, om onveilige situaties te voorkomen.

Verkorten en verlichten doorlooptijd opleiding en examinering

Buschauffeur wordt je niet zomaar, er wordt meer van je verwacht dan het kunnen besturen van een bus. In de selectie vallen dan ook relatief veel kandidaten af. Doordat de werkloosheid laag is, zien we

dat meer kandidaten tijdens het opleidingstraject afhaken, omdat ze ook andere opties hebben. Bovendien zien we dat bij het niet halen van het rijbewijs in de eerste keer, veel tijd verloren gaat bij het plannen van een (her)examen bij het CBR. Dit leidt tot een verlies van wel 12 weken in de procedure en dus duurt het veel langer voordat chauffeurs inzetbaar zijn. Als sector zijn we met het CBR in overleg om de doorlooptijden te verkorten en ook onderzoeken we de mogelijkheid om elkaars kandidaten te examineren. Hiervoor hebben we toestemming nodig van de minister. Dit is in een aantal branches al toegestaan en zou de doorlooptijd van kandidaten aanzienlijk verkorten.

Een tweede optie die we verkennen is het verlichten van de vakbekwaamheidsvereisten. Dit is voor een buschauffeur een totaalpakket waarvan wij menen dat dit modulair opgebouwd zou kunnen worden (Module OV, Module Touringcar etc). Een buschauffeur in het Nederlandse OV heeft bijvoorbeeld beperkt technische kennis van een bus nodig, maar dat wordt nu wel in de examens gevraagd en is een struikelblok voor veel kandidaten. Ook hebben we te maken met Nederlandse kandidaten met een taalachterstand die moeite hebben met de Nederlandse examens. Meertaligheid kan helpen. Hierover lobbyen wij met de betrokken instanties, dit zou grote verlichting geven en meer mensen toegang kunnen geven tot het vak van bestuurder in het ov.

Verbeteren inzetbaarheid chauffeurs en verhogen aantrekkelijkheid werken in het OV

Vervoerders hebben gezamenlijk in de CAO's goede afspraken gemaakt over het verlagen van de werkdruk om chauffeurs en bestuurders gezonder het pensioen te laten halen. Dit gaat niet alleen over extra pauzes, maar ook over rust- en rijtijden. Dit zorgt voor lichtere diensten per december 2023. Dit resulteert in het feit dat er meer mensen nodig zullen zijn om dezelfde dienstregeling uit te voeren. De andere kant van dezelfde medaille is dat wij hopen dat dit leidt tot meer werkvreugde, meer instroom en verlaging van het verzuim. Daarnaast kent onze CAO goede arbeidsvoorwaarden. Hierdoor brengt een gemiddelde buschauffeur inclusief onregelmatigheid een salaris mee naar huis dat netto rond de 3.000 Euro ligt, wat zeker geen slecht salaris is voor MBO 2 niveau.

Om chauffeurs, die parttime werken te motiveren meer te werken, hanteren vrijwel alle bedrijven op dit moment tijdelijk extra toeslagen voor overwerk. Wij zien gelukkig nog veel bereidheid bij onze chauffeurs en bestuurders. Onze starre CAO is hier soms beperkend in, maar samen met medezeggenschap kan er veel. Hierbij is het risico dat wij medewerkers overvragen. Hier hebben wij extra aandacht voor.

Om het probleem van verzuim te verlagen is er binnen de bedrijven veel aandacht voor levensstijl en gezondheid. Dit is deels gericht op preventie van uitval, maar ook om het werkplezier, de sfeer en collegialiteit te vergroten. Er worden activiteiten georganiseerd en hard gewerkt aan de verbinding op de werkvloer. Bij preventie kunt u denken aan o.a lifestyle coaches en het gratis aanbieden van (online) trainingen. Bovendien lopen er meerdere pilots om chauffeurs meer invloed te geven op hun werktijden om de balans tussen privé en werk te verbeteren. Om hier echt slagen in te maken is het noodzakelijk om de afspraken in de CAO over roosteren en rouleren te herzien, deze zijn lang geleden gebaseerd op de fulltime werkende kostwinner, maar voldoen niet meer aan de behoeften van nieuwe groepen op de arbeidsmarkt. Hierover zijn we met de vakorganisaties in gesprek.

Verder zijn alle bedrijven zich steeds meer bewust van de behoeften van verschillende generaties. Iemand van 50 plus wil vaker fulltime werken en een twintiger wil het leven naar eigen behoefte inkleden. Hierbij is onze grote uitdaging om met alle verschillende mensen en behoeften toch de diensten gevuld te krijgen.

Imago van werken in de OV-sector

Het OV heeft niet bij iedereen een goed imago, terwijl het prachtige sector is om in te werken. De vervoerders werken samen om het vak van bestuurder positief onder de aandacht te brengen. Daarbij wordt ook gekeken naar een landelijke open dag waar alle vervoerders aan mee doen en een gezamenlijke campagne. Deze campagne wordt vertaald naar regionale campagnes van de verschillende vervoerders. Er is geen 'one size fits all'. De problematiek in de steden is echt anders dan in het landelijk gebied en vraagt dan ook om andere oplossingen.

Tot slot

Alle vervoerders werken hard aan het op orde brengen van het personeelsbestand. Gezien de huidige tekorten, het verzuim en maatregelen die genomen zijn op het gebied van werkdruk en vergrijzing, blijven de komende jaren uitdagend. Ook zullen er verschillen zijn, in sommige steden is de druk op de arbeidsmarkt groter dan in de streek, bovendien is daar gemiddeld ook het verzuim hoger door een hogere ervaren werkbelasting. In de streek gebieden verwachten wij dan ook wat sneller weer te kunnen voldoen aan de benodigde vraag.

Wij realiseren ons dat dit geen fijne realiteit is. Wij zijn en voelen ons als vervoerbedrijven verantwoordelijk voor het oplossen van de ontstane situatie, we vrezen echter dat hiervoor nog geduld nodig is voordat structureel de problemen in de hele sector zijn opgelost. We vragen u hier enig begrip voor.

Niet alleen reizigers, maar ook alle medewerkers van onze OV bedrijven op kantoor en op de weg ondervinden heel veel last van de rituitval. Onze medewerkers willen niets liever dan een excellente dienstverlening bieden aan onze reizigers. Ze willen trots zijn op het product dat we dagelijks neerzetten. Dat wij daar nu deels niet in slagen, doet pijn. Wij zijn er echter van overtuigd door samen te werken, we in staat zijn het tij te keren en ervoor te zorgen dat iedereen weer trots is op onze mooie Ov-systeem.

Mocht u nog suggesties of ideeën hebben om dingen anders of beter te doen om dit probleem op te lossen, dan houden wij ons aanbevolen.

Uiteraard zijn alle bedrijven bereid om voor hun specifieke concessie nadere duiding en informatie te verstrekken.

Met vriendelijke groet,

Vervoerders in het stad- en streekvervoer,

Arriva Dhr. A. Hettinga

Keolis Dhr. C. Hogeveen

EBS Dhr. W. Mol

Transdev Dhr. M. Lageirse

Qbuzz Dhr. G. Spijksma

RET Dhr. M. Unck

HTM Dhr. J. Bierman

GVB Mevr. C. Zuiderwijk