

PERSBERICHT

1 februari 2013

Verslag aan het Vlaams Parlement

Werving en selectie bij De Lijn

De kwaliteit van het wervings- en selectiebeleid van De Lijn wordt gehinderd door een aantal factoren. Zo is het personeelsplan van De Lijn nog maar gedeeltelijk aangepast aan de reorganisatie die in 2004 startte. De regionale entiteiten van De Lijn wijken af van de wervings- en selectieregels of hebben voor sommige aspecten een eigen regeling uitgewerkt omdat de centraal opgelegde regels onduidelijk zijn, ontbreken of geen draagvlak hebben. Bovendien oefent de centrale personeelsdirectie onvoldoende toezicht uit op de wervingen en selecties die de entiteiten organiseren.

Beleid

De Lijn bestaat uit een centrale dienst en vijf regionale entiteiten. De maatschappij heeft alleen contractuele personeelsleden in dienst. Sinds 2004 reorganiseert ze de personeelsfuncties, maar de organogrammen zijn daar nog niet volledig aan aangepast. Sinds 2010 geldt voor De Lijn een selectieve wervingsstop en voert de maatschappij een strikt vervangingsbeleid. Dat heeft echter nog niet geleid tot duurzame besparingen door schrappingen van functies op het organogram of het personeelsplan. De Lijn heeft de norm van de Vlaamse overheid voor de tewerkstelling van allochtonen gehaald, maar het aantrekken van vrouwelijke chauffeurs en technici blijft moeilijk. Het wervings- en selectiebeleid is weinig uniform: de regionale entiteiten wijken af van de regels en interne afspraken, en werken met eigen regels. De centrale personeelsdirectie oefent daar onvoldoende toezicht op uit. De selectie van eenzelfde functie verschilt dan ook sterk van entiteit tot entiteit, evenals de mate waarin de entiteiten selectieonderdelen uitbesteden. Voor die uitbesteding kunnen zij overigens geen afweging of mededinging, noch een contract aantonen.

Procesbeheersing

De personeelsdiensten beschikken over onvoldoende informatie over het wervings- en selectieproces: het is niet altijd duidelijk welke CAO's precies van kracht zijn en er zijn geen stroomschema's, uitgeschreven procesprocedures of een gemeenschappelijke databank. Bovendien documenteert De Lijn haar selecties te weinig: zij maakt geen of maar summier verslagen van de selectie-interviews, van het verloop van de selecties en de materiële motivering. Ten slotte baseert De Lijn de controle van het vereiste diploma en voorgaande diensten vaak louter op de verklaringen in het cv.

Rechtspositieregeling

In algemene contractuele tewerkstelling is niet voorzien in het oprichtingsdecreet van De Lijn, hoewel het APKB dat oplegt als hiervoor gekozen wordt. De basisreglementen garan-

deren niet altijd een objectief wervingssysteem. Ook stelt de maatschappij voor geen van haar functies een selectiereglement op, waardoor essentiële elementen van de selectie niet vaststaan. Als De Lijn een functie openstelt voor internen en externen, onderwerpt zij hen niet altijd aan een gelijkwaardige procedure, zodat de lijst met de gerangschikte kandidaten niet wordt bepaald door dezelfde proeven. De mogelijkheid in het basisreglement om voor weddetrekkende functies personeelsleden van de eigen entiteit te bevoordelen bij de vacantverklaring en bij de rangschikking, lijkt niet te stroken met het gelijkheidsbeginsel. Sommige bepalingen uit de basisreglementen en interne instructies zijn niet actueel en missen een voldoende draagvlak bij de entiteiten.

Naleving rechtspositieregeling

De Lijn maakt externe vacatures niet altijd even ruim bekend. Zij wijkt ook af van de gestelde diplomavooraarden, zonder daarbij de voorwaarden van het APKB te respecteren. Zij voegt soms aan de basisreglementen selectiestappen toe, deliberaert, past de voorrangregels niet altijd consequent toe en legt soms niet voorziene wervingsreserves aan. De arbeidsovereenkomsten vertonen slordigheden, vermelden niet altijd alle bezoldigingsselementen, worden niet altijd vernieuwd bij functiewijzigingen en bevatten soms onregelmatige verkorte opzegtermijnen of scholingsbedingen die niet voldoen aan de wettelijke voorwaarden. De Lijn kent voorts soms geldelijke anciënniteit toe bij de aanwerving zonder dat zij dit vooraf formeel heeft geregeld. Ten slotte respecteert De Lijn de wettelijke voorwaarden voor de inzet van uitzendkrachten niet en kent zij uitzendkrachten voordelen van het eigen personeel toe.

Reactie van de minister

De minister sluit zich aan bij de conclusies van het rapport en heeft aan De Lijn gevraagd invulling te geven aan de aanbevelingen.

Informatie voor de pers

Het Rekenhof controleert de openbare financiën van de federale Staat, de gemeenschappen, de gewesten en de provincies. Het draagt bij tot de verbetering van het overheidsbeheer door nuttige en betrouwbare informatie die voortvloeit uit een tegensprekelijk onderzoek, toe te zenden aan de parlementaire vergaderingen, aan de beheerders en aan de gecontroleerde diensten. Als collaterale instelling van het parlement werkt het Rekenhof onafhankelijk ten opzichte van de overheden die het controleert.

Het verslag *Werving en selectie bij De Lijn* is bezorgd aan het Vlaams Parlement. Het verslag en dit persbericht staan op de website van het Rekenhof (www.rekenhof.be).