

Bedienden: kanarie in de Lijn

Nieuws dinsdag 21 oktober 2025

Ging het er vroeger gezapig aan toe in de kantoren van De Lijn? Misschien, misschien niet. De tijd dat er nog echt geïnvesteerd werd in het bediendepersoneel, ligt helaas ver achter ons. Was toen alles beter? Waarschijnlijk niet. Maar er was wel menselijkheid, waardering en collegialiteit. Waarden die vandaag te vaak ondergesneeuwd raken onder structuren, cijfers en managementjargon.

Onze bedienden houden De Lijn elke dag draaiende. Ze zijn de stille motor achter de schermen, onzichtbaar voor de reiziger, maar onmisbaar in het geheel. Deze inzet wordt slechts zelden erkend door de publieke opinie. Je zou verwachten dat de waardering dan minstens van de werkgever zelf komt, helaas zien we vaak het tegenovergestelde.

De besparingslogica van 2020

De grote reorganisatie van 2020 was een breekpunt. De illusie dat men met minder mensen meer kon doen, nestelde zich in het beleid. Dat idee werd een harde realiteit: centralisatie, afbouw van functies, structurele onderbezetting enzovoort, zorgden voor een kaalslag en kaakslag bij het bediendepersoneel.

Meer dan vijf jaar later ondergaan onze bedienden nog altijd de naschokken van die beslissingen. Wij erkennen dat sommige aanpassingen noodzakelijk zijn, maar we kijken altijd kritisch mee en plaatsen de mens hierin centraal. Onze adviezen in de ondernemingsraad vertrekken steeds vanuit de stem van de collega's zelf. Deze adviezen blijven vaak dode letter: De Lijn is niet verplicht ze op te volgen, iets wat we dagelijks opnieuw aanklagen.

Ziek van het werk

De signalen die wij ontvangen, spreken boekdelen: de werkdruk is hoog, de ondersteuning schraal, de frustratie groot. Het is dan ook geen toeval dat de ziektecijfers bij het bediendepersoneel blijven stijgen. Steeds meer collega's melden zich ziek, vaak uitgeput of opgebrand. Niet omdat ze niet willen werken, maar omdat het simpelweg niet meer gaat. Het verband tussen arbeidssituatie en ziekte is intussen voldoende aangetoond. De bedienden fungeren ook als kanaries bij de bus.

De werkgever draagt hierin een verpletterende verantwoordelijkheid. Gebrek aan ondersteuning, stijgende werkdruk en organisatorische chaos zijn duidelijke oorzaken.

Een cao die zijn doel mist

Enkele jaren geleden sloten de sociale partners een cao af om het overwerk terug te dringen en een beter evenwicht werk-leven te garanderen. Een nobel doel, maar in de praktijk liep het anders.

De uitvoering liet te lang op zich wachten en ondertussen zien we opnieuw een stijging van het aantal overuren. Meer overwerk betekent meer druk, minder rust en uiteindelijk meer ziekte. De beloofde verlichting blijft uit.

Geen verdere afbraak

De budgettaire context van De Lijn is er sinds de Septemberverklaring niet op verbeterd. Voor ons is het duidelijk: er mag geen verdere afbraak van het bediendebestand plaatsvinden. Integendeel, cruciale functies moeten dringend opnieuw ingevuld worden opdat iedereen weer wat ademruimte krijgt. De Lijn moet weer een werkgever worden die zijn mensen waardeert, die luistert en die zorgt. Wij vragen dan ook expliciet in onze eisenbundel voor de sociale programmatie echte waardering en concrete daden.

Voor een gezonde toekomst

De komende maanden zal ACOD TBM zich beraden over meer acties om de werkdruk te verlichten en de werksfeer te verbeteren. De bedienden zijn misschien een vergeten groep binnen De Lijn, maar niet voor ons. Zij verdienen een werkgever die verantwoordelijkheid neemt voor het welzijn van zijn personeel.

Stan Reusen