

Vragen en opwaarderingsverzoek m.b.t Memo Beperkte zomervakantiedienstregeling en mogelijke beperkte dienstregeling per september

Partij	Nr	Vraag / Input	Antwoord / Reactie
GroenLinks	1	<p>Opwaarderingsverzoek: GroenLinks wil deze statenbrief graag opwaarderen. Korte aanleiding:</p> <p>In de brief geeft GS aan dat het niet mogelijk is om een normale dienstregeling te rijden wegens de volgende argumenten:</p> <p>Hoog ziekteverzuim (coronagevallen, griepgolf en inhalen uitgestelde operaties);</p> <ul style="list-style-type: none">• Veel uitgesteld vakantieverlof dat werd ingehaald;• Vergrijzing onder chauffeurscorps en daardoor veel pensioneringen;• Niet kunnen opvangen van uitstroom chauffeurs door enorme krapte arbeidsmarkt. <p>Dat kan samengevat worden als: niet voldoende personeel beschikbaar. GroenLinks heeft echter signalen bereikt dat dit geen incidenten zijn, maar doelbewust beleid van vervoerders. Dit blijkt uit een opinie-artikel van Sooi van Weegberg, buschauffeur in Tilburg en voorzitter van de subsectorraad Streekvervoer van het FNV. Dit artikel is reeds eerder gedeeld met de fracties van de Brabantse Staten. Het verzoek om dit artikel te verspreiden onder de leden van de commissie.</p>	
ChristenUnie	2	<p>Vragen: Wordt per september inderdaad een beperkte dienstregeling gereden? Zo ja, voor welke periode gaat dit gelden en waaruit bestaat de beperking?</p>	<p>Ja, beide vervoerders rijden een enigszins afgeschaalde dienstregeling. Dat wil zeggen dat met name de hogere frequenties op sommige lijnen wat naar beneden zijn bijgesteld. Beide vervoerders rijden nu een dienstregeling die sterk lijkt op wat er voor de zomervakantie ook al gereden werd, en toen niet tot knelpunten leidde. De verwachting is dat de vervoerders dit rijden tot ingang van Vervoerplan 2023 (start in</p>

			december 2022). Keolis rijdt daarnaast in de weekenden een nog iets verder afgeschaalde dienstregeling, die lijkt op wat er normaal in de zomervakantie wordt gereden. Deze zal Keolis eventueel tussentijds nog opschalen, als er voor december al voldoende personeel beschikbaar is.
3	Op basis van welke criteria worden de keuzes gemaakt voor het beperken van de dienstregeling? Is er zicht op structurele oplossingen zodat de reguliere dienstregeling kan worden nagekomen door de vervoerders? Zo ja, waaruit bestaan deze maatregelen?		De vervoerders kijken bij het afschalen naar de hinder die het voor de reiziger oplevert. Een hoge frequentie (bijv. 6 of 8x per uur) iets naar beneden bijstellen leidt tot minder hinder en wachttijden dan een lage frequentie (bijv. 1 of 2x per uur) afschalen, dus de voorkeur gaat altijd naar dat eerste uit. Daarbij wordt uiteraard wel gekeken of dit niet tot capaciteitsknelpunten leidt. Structurele oplossing zal uiteindelijk gevonden worden in het werven van voldoende nieuw personeel. De vervoerders nemen daartoe een hele reeks maatregelen. Zo werken beide vervoerders met meerdere uitzendbureaus en met externe marketingbureaus voor wervingscampagnes, krijgen mensen sneller een vast contract aangeboden, wordt er actief geworven onder studenten en onder gepensioneerde chauffeurs, worden er door beide vervoerders samen leergangen voor zij-instromers georganiseerd (BBL- klassen), worden er wervingsdagen georganiseerd, en zo nog meer acties. Die hebben natuurlijk wel even tijd nodig voor er resultaat is (denk aan de duur leergangen).
4	Welke ondersteuning biedt de provincie als opdrachtgever aan de vervoerders bij het vinden van oplossingen voor het personeelsprobleem?		Het oplossen van het probleem is primair een verantwoordelijkheid van de vervoerders. De provincie als opdrachtgever denkt hierbij uiteraard actief mee met de vervoerders. Wij hebben aan beide vervoerders een plan van aanpak uitgevraagd waarin zij beschrijven wat zij doen om de situatie op te lossen. De aanpak van beide vervoerders bestaat met name uit de hierboven beschreven maatregelen om personeel te werven, en daarnaast maatregelen op de korte termijn om het gat zo veel mogelijk op te vangen (bijv. personeel uit andere concessies tijdelijk over laten komen, mensen vragen tijdelijk over te werken, etcetera). Dit plan van aanpak geeft ons het vertrouwen dat de vervoerders alles doen wat redelijkerwijs mogelijk is om het personeelstekort op te lossen.

5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		