De Lijn: transformatieplan of reorganisatie?

Nieuws dinsdag 19 mei 2026

In de vorige editie gaven we al aan dat er heel wat geruchten circuleerden voor een mogelijke reorganisatie bij het bediendepersoneel. Intussen zijn de eerste gesprekken effectief gestart en is de dialoog met de directie op gang gekomen. Daarmee is ook duidelijk geworden dat dit dossier geen vage piste meer is, maar een concreet traject dat de komende weken en maanden vorm zal krijgen.

De directie spreekt zelf over een ‘transformatieplan’. Voor ons maakt de benaming weinig verschil. Wat telt, is de impact op de mensen op de werkvloer. Die zal er zeker zijn. Het gaat hier over een ingrijpende hertekening van de organisatie, met gevolgen voor functies, verantwoordelijkheden en de manier van werken. Voor ons moet dit dan ook behandeld worden zoals een reorganisatie, met duidelijke afspraken en garanties voor het personeel.

Duidelijk is nu al dat de organisatie wil evolueren naar een nieuwe structuur met vier grote pijlers: Technologie & Engineering, Mobiliteitsplanning, Operaties en Marketing & Verkoop. Op papier wordt gezegd dat bestaande afdelingen blijven bestaan en dat er geen afschaffingen gepland zijn. Tegelijk leert de ervaring dat een wijziging in structuur zelden zonder gevolgen blijft. De manier waarop teams aangestuurd worden, hoe taken verdeeld worden en wie welke verantwoordelijkheid draagt, zal wel degelijk veranderen.

Clusters

Een van de meest zichtbare veranderingen is de overstap van de huidige indeling met tien operationele teams naar een systeem van clusters. In die nieuwe structuur worden verschillende sites samengebracht onder één clustermanager, die verantwoordelijk wordt voor het geheel: van techniek en gebouwen tot de operationele werking. Daarnaast wil men opnieuw sterker inzetten op de stelplaatsen, met een verantwoordelijke die instaat voor het dagelijks beheer van de site.

Volgens de directie moet deze aanpak de verzuiling tegengaan die in de voorbije jaren gegroeid is. Voor het personeel roept dit echter ook vragen op. Wie wordt waarvoor verantwoordelijk? Wat betekent dit voor de huidige functies? Hoe zal de werkdruk evolueren wanneer verantwoordelijkheden anders worden georganiseerd?

Het tempo waarin deze veranderingen worden voorgesteld, val op. Tegen medio mei moest er al een eerste ontwerp klaar zijn met een inschatting van het aantal personeelsleden en de kostprijs. Tegen begin juni wil men een definitieve structuur en personeelsinvulling vastleggen. Dit betekent dat er op zeer korte termijn beslissingen genomen zullen worden die een grote invloed hebben op veel medewerkers.

Gemengde signalen

Op het vlak van personeel en aanwervingen worden komen er gemengde signalen. Enerzijds wordt aangegeven dat er mogelijk bijkomende aanwervingen nodig zijn, vooral voor technische functies waar de specialisatie toeneemt. Anderzijds blijft budgetneutraliteit een harde voorwaarde. Dit betekent dat nieuwe aanwervingen ergens anders gecompenseerd zullen worden. Elke functie zal eerst intern worden opengesteld, wat kansen kan bieden voor doorgroei, maar tegelijk ook voor interne concurrentie kan zorgen.

Uit bijkomende toelichtingen blijkt bovendien dat de organisatie vandaag al worstelt met het invullen van bepaalde functies en met de manier waarop de selectie verloopt. Het proces wordt als zwaar en niet altijd efficiënt ervaren. Ook werknemers krijgen niet altijd de kansen die ze verwachten om intern door te groeien. De intentie om dit te verbeteren is er, maar het zal de concrete uitwerking zijn die telt.

Functies en verloning

Een ander belangrijk punt is de weerslag op functies en verloning. De directie stelt dat de bestaande functieniveaus en verloningsprincipes behouden blijven volgens cao DL 2020. Tegelijk wordt ook gesproken over verschuivingen van functies op basis van competenties. Vooral bij hogere en gespecialiseerde functies kan dit leiden tot duidelijke veranderingen in rol of positie. Met andere woorden: ook al blijven de regels op papier dezelfde, de invulling ervan kan grondig veranderen.

Daarnaast stelden de vakbonden zelf de vraag om de bestaande regeling voor functieclassificatie grondig te herbekijken en te komen tot een duidelijke en volwaardige beroepsprocedure. De huidige cao voldoet immers niet meer aan de realiteit en biedt onvoldoende mogelijkheden voor werknemers om zich te verzetten tegen hun functiewaardering.

Dat de directie bereid is hierop in te gaan, is op zich een positief signaal en betekent een duidelijke stap vooruit in vergelijking met de voorbije jaren. Toch mag het niet bij intenties blijven. Voor ons is dit een essentieel dossier: werknemers moeten kunnen rekenen op transparante, objectieve en afdwingbare procedures wanneer hun functie of verloning ter discussie staat.

Ingrijpende verandering

Lang niet alle vragen zijn beantwoord. Ondanks de opgestarte dialoog blijft er onduidelijkheid over werkzekerheid, over de concrete invulling van functies en over de manier waarop medewerkers zullen worden geplaatst in de nieuwe structuur. Ondertussen tikt de klok door en komen de beslissingsmomenten snel dichterbij.

Voor ons is het duidelijk dat dit dossier niet kan worden afgedaan als een loutere oefening in ‘anders organiseren’. Het gaat over een ingrijpende verandering die iedereen zal raken. Daarom blijven wij aandringen op duidelijke afspraken in een cao, met garanties voor werkzekerheid, transparantie en eerlijke behandeling van alle medewerkers.

Stan Reusen