



Aan de gemeenteraad

Op 13 maart 2025 stelde I. van Wifferen (D66) ons schriftelijke vragen over Kies je eigen uren, als je een tram of bus gaat besturen.

Inleidend wordt gesteld:

D66 Rotterdam heeft signalen ontvangen dat medewerkers van de RET geen enkele zeggenschap hebben over hun werktijden. Er zou sprake zijn van een systeem dat roosters automatisch inplant, zonder mogelijkheid voor medewerkers om hierop invloed uit te oefenen. Dit terwijl de RET kampt met aanzienlijke personeelstekorten. Wij vinden dit opvallend, aangezien enige flexibiliteit juist zou kunnen bijdragen aan het aantrekken en behouden van personeel. Daarom hebben wij de volgende vragen voor het college:

Hieronder volgen de vragen en onze beantwoording:

Vraag 1:

Is het college bekend met het feit dat RET-medewerkers geen zeggenschap hebben over hun werktijden?

Antwoord:

Als aandeelhouder voeren wij op hoofdlijnen het gesprek hoe het met de RET gaat; bijv. bij opschaling of afschaling van de dienstritten, de financiële weerbaarheid van de organisatie, toekomstplannen en uitdagingen waar de RET mee te maken krijgt te denken valt aan ziekteverzuim. Naar aanleiding van signalen vanuit de raad d.m.v. schriftelijke vragen of een actua debat kan het voorkomen dat de wethouder direct contact opneemt de RET-directeur over die onderwerpen.

Vraag 2:

Kan het college bevestigen dat de RET gebruikmaakt van een systeem dat werktijden volledig automatisch inplant, zonder inspraak van medewerkers? Zo ja, waarom is voor deze werkwijze gekozen?



Antwoord:

Net als andere organisaties waarbij bezetting nodig is (bijv. zorg, politie, procesindustrie) werkt de RET met een rooster. Deze roosterplanning wordt automatisch gemaakt op basis van beschikbaarheidsverwachting en aangegeven aanpassingen.

Ook mogen medewerkers diensten ruilen, vrij vragen, zich afmelden i.v.m. een doktersbezoek of in een ander rooster worden geplaatst als dat gewenst wordt.

Het is wel de bedoeling dat men komt werken als dat in het rooster, in de werkafspraken dus, staat. Personeelskrapte kan de mogelijkheden om vrij te nemen wel eens beperken, maar dat is bij elke organisatie van toepassing. Voor de RET is dit niet anders.

Vraag 3:

Is het college het met D66 eens dat meer flexibiliteit in werktijden kan bijdragen aan een betere werk-privébalans en daarmee de aantrekkelijkheid van RET als werkgever kan vergroten?

Antwoord:

Bedrijfsonderdelen in de dienstverlening zijn vaak afhankelijk van vastgestelde tijden waarop die dienstverlening wordt verwacht door de afnemers, de Rotterdammer. Dat geldt niet alleen voor diensten als de RET, maar ook voor onze eigen organisatie.

Vraag 4:

Welke maatregelen worden er genomen om de personeelstekorten bij de RET aan te pakken? Wordt hierbij ook gekeken naar aanpassingen in roosterbeleid of meer inspraak voor medewerkers?

Antwoord:

De RET neemt veel maatregelen krapte op de arbeidsmarkt zo min mogelijk van invloed te laten zijn op de dienstverlening van het openbaar vervoer, zoals het werven van nieuw personeel en het behoud van bestaande medewerkers via goede arbeidsvoorwaarden, het investeren in opleiding en ontwikkeling en de ondersteuning van een gezondheidsplein. Door meer beschikbare medewerkers te hebben, neemt de flexibiliteit rondom verlof toe.

Verder is de RET bezig met de invoering van een slimmer planningsysteem (zoals bij de HTM en het GVB) waar mensen in meer detail hun voorkeuren kunnen opgeven, waarbij het systeem de behoefte en beschikbaarheidswensen, direct doorrekent. Dan zou er meer ruimte zijn voor het maatwerk wat nu achteraf verwerkt wordt. De implementatie van zo'n systeem is echter een uitgebreid traject en niet binnen een jaar goed en betrouwbaar te implementeren.

Vraag 5:

Is het college bereid om in gesprek te gaan met de RET over de mogelijkheid om medewerkers meer regie te geven over hun werktijden, bijvoorbeeld via zelfroosteren of wensenlijsten?

Antwoord:

Als aandeelhouder vragen wij van iedere deelneming altijd om als goede werkgever op te treden. In het geval van de RET wordt ook het publieke belang van kwalitatief hoogwaardig openbaar vervoer in Rotterdam gevraagd. Dat vraagt een kwalitatief hoge dienstverlening. Het bedrijfsbeleid kan op bepaalde momenten best leiden tot spannende afwegingen tussen deze twee kaders. Wij hebben er alle vertrouwen in dat dit binnen de



RET goed is belegd, maar zullen deze kaders op formele en informele momenten altijd bespreken.

Vraag 6:

Zijn er best practices van andere vervoersbedrijven bekend waarbij meer flexibiliteit in werktijden heeft geleid tot betere personeelsbehoud en -werving? Zo ja, kan het college deze delen?

Antwoord:

We zijn er bekend mee, maar willen hier wel nogmaals benadrukken dat dit valt onder de bedrijfsuitvoering en niet binnen de beleidsgesprekken zoals we die als aandeelhouder met de RET voeren.

Burgemeester en wethouders van Rotterdam,

De secretaris,

G.J.D. Wigmans

De burgemeester,

T.B. Versnel, l.b.