

Werkdruk steeds verder opgevoerd bij GVB

Een breed gesteunde 'bedankbrief' van een trambestuurder leidde vorig jaar tot de oprichting van een actiegroep bij het Amsterdamse Gemeentevervoerbedrijf GVB. Twee door personeel opgezette app-groepen, bedoeld om elkaar op de hoogte te houden, bieden een inkijkje in de jarenlange strijd voor zeggenschap over werktijden en arbeidsomstandigheden - en de tegenwerking vanuit andere lagen in het bedrijf.

Zeven jaar geleden kreeg de tramafdeling een nieuwe directeur. Bij de bussen had hij al veel vergaande hervormingen doorgevoerd. Een van de veranderingen die bij de bus had plaatsgevonden was het afhalen van bestuurders van hun vaste lijnen door meer ter beschikkingdiensten in te voeren.

Vervolgens ontstond bij Tram dezelfde trend. Bestuurders en conducteurs werden van elkaar gescheiden, reden niet meer samen uit, en moesten tijdens diensten steeds van trams en collega's wisselen. Ook vaste koppels, waarbij men op elkaar was ingespeeld, werden uit elkaar gehaald. Ook hierdoor werd het lastiger een gezamenlijk front te vormen.

Bovendien voerde hij ook bij Tram 'ter beschikkingdiensten' in, waarbij medewerkers overal ingezet kunnen worden. Hierdoor is er minder contact met de vaste collega's. Door deze veranderingen werd het steeds lastiger om alle personeelsleden bij elkaar te krijgen; de saamhorigheid is erdoor afgebroken. De werkdruk werd steeds hoger, terwijl het plezier in het werk afnam.

Bom is gebarsten

In juli 2025 besloot trambestuurder Henk de Vries een brief te schrijven aan de vervoersmanager. Hij werkte 35 jaar bij de GVB en wilde nog voor zijn pensioen zijn ongenoegen uiten. Op sarcastische wijze bedankte hij het GVB (zie brief hiernaast). Een collega plaatste vervolgens de brief op Facebook, waar het een eigen leven ging leiden.

Deze brief leidde tot het starten van een petitie. Aanvankelijk verliep het aarzelend, maar steeds meer mensen durfden zich hieronder te scharen. Binnen enkele weken was de brief door bijna duizend mensen ondertekend. Bij het personeel ontstond de vraag: wie gaat nu onze belangen behartigen? Managers, ondernemingsraad en FNV leken niet thuis te geven.

'Zwart' boek

Een groep kritische medewerkers is toen een actiegroep begonnen. Ze riep iedereen op om klachten door te sturen. Alle reacties zijn gebundeld tot een lijst van 131 punten, die vervolgens aan de directie, de ondernemingsraad en de bonden werd voorgelegd.

Op deze manier wist de actiegroep vergaderingen met de directie af te dwingen. Ze bundelden de lijst van 131 punten in categorieën zoals werkdruk, wagenpark en diensten. Uit het overleg met de directie kwam een actielijst met concrete toezeggingen, verantwoordelijken en deadlines per kwartaal.

De actiegroep boekte verschillende successen. Er kwamen koffiezetautomaten en kolfruimtes in de eindhuisjes, en conducteurs en bestuurders kregen bij vorst het recht om bij een niet-werkende verwarming af te stappen en de tram om te ruilen. Dit zijn overwinningen, maar de directie ontkent vooralsnog dat deze veranderingen iets met de actiegroep te



bijvoorbeeld. Veel GVB'ers zeggen zich ook niet te herkennen in de hoge tevredenheidsscores die uit het onderzoek komen.

Organisatie

De actiegroep maakt gebruik van twee app-groepen. In de app-groep die is ontstaan tijdens de petitie zitten achthonderd mensen. Op deze manier wordt iedereen op de hoogte gehouden, bijvoorbeeld door middel van verslagen van vergaderingen die hierin worden gedeeld. Ook worden hier peilingen gehouden onder personeel over specifieke problemen en de reactie van de directie.

maken hebben.

De actiegroep ziet deze toezeggingen als 'laaghangend fruit'. De hoge werkdruk, voor veel GVB-werkers het meest prangende probleem, wordt niet geadresseerd. Sterker nog, sinds 29 maart is er een nieuwe dienstregeling van kracht waardoor de werkdruk juist werd opgevoerd

Van kwaad tot erger

De oude hersteltijden (buffertijden) waren al een lachertje. Bestuurders en conducteurs kregen slechts drie minuten om tussen hun ritten door naar de wc te gaan, een kopje koffie te halen, of simpelweg even de benen te strekken. De medewerkers ervaren nu steeds meer dat zij praktisch aaneengesloten lange tijden op een wagen zitten zonder mogelijkheid tot herstel.

Vroeger kon het GVB-personeel negen maanden van tevoren zien wat voor diensten ze hadden. Met de komst van een nieuw systeem zijn er 'raamtijden' ingevoerd, waarbij je tien uur beschikbaar moet zijn. In de praktijk mag de werkgever zelfs daarvan nog afwijken tot twaalf uur. Zelfs van die twaalf uur wordt regelmatig nog afgevoerd. Als je een afspraak wilt maken in het ziekenhuis, weet je simpelweg niet waar je aan toe bent.

Een ander bezwaar van het GVB-personeel is dat vrouwelijke collega's midden in de nacht naar het eindpunt moeten lopen, langs een opvangplek voor alcoholverslaafden. Dit terwijl het GVB na de moord op Lisa posters ophing met daarop: 'wij eisen de nacht op'.

Tot slot, zijn de rijtijden erg krap, terwijl de directie GVB-personeel tegelijkertijd maant tot begrip en geduld met reizigers. Mensen worden opgejaagd sneller te rijden, maar hierdoor neemt het aantal ongelukken toe en zijn er op de tram meer kop-aan-kop situaties. De schuld voor de gevaarlijke situaties wordt eenzijdig bij de bestuurders gelegd.

Onder het GVB-personeel groeit daarom het

ongeduld over het gebrek aan vooruitgang, maar vanuit de directie lijkt er geen enkel gevoel van urgentie iets te doen aan deze werkdruk.

In reactie op alle onrust eist de Amsterdamse gemeenteraad nu van het GVB dat er elk kwartaal een medewerkerstevredenheidsonderzoek wordt uitgevoerd. Er is echter scepsis over de inzet van het onderzoek omdat het vooral gaat over onderlinge verhoudingen en of werknemers last hebben van racisme en seksisme. Belangrijke thema's, maar er wordt niet gevraagd over de tevredenheid met de directie, de managers of de werkroosters

In eerste instantie was dit een open groep waarin iedereen kon posten. Mensen deelden memes en reageerden op elkaar, maar dit werd al snel een puinhoop. Later zette de actiegroep de groep op 'alleen lezen' zodat alleen leden van de actiegroep hier updates konden delen. Daarnaast bestaat er een tweede groep, 'GVB collega's', waarin updates verschijnen maar waarin iedereen ook zelf (respectvol) kan posten.

Vanuit de actiegroep worden er soms ook updates opgehangen in de eindhuisjes, zodat ook personeel bereikt wordt dat nog niet in de app-groepen zit. Leden van de actiegroep en mensen die zich het afgelopen jaar hebben ingezet, doen dit allemaal in hun vrije tijd, naast vaak een fulltime baan. Mocht het overleg weinig opleveren, zullen ze op zoek gaan naar andere manieren om te strijden tegen de steeds hoger wordende werkdruk, uitval en vóór sociale veiligheid.

Brief van de werkvloer

Aan directie GVB,

Bedankt voor het behalen van de concessie, kunt u eindelijk alle beloftes uitvoeren die u de afgelopen jaren heeft gedaan.

Bedankt voor het rooster wat u in elkaar geflanst heeft, waardoor ik per jaar 21 keer maar 1 dag en in de zomer maar 1 weekend per maand vrij ben.

Bedankt voor de mooie dienstverdelingen zodat ik per dag 11 uur voor mijn werk bezig ben.

Bedankt voor het afschalen van de dienstverdeling zodat ik elke rit weer passagiers moet stapelen om ze in mijn tram te krijgen.

Bedankt voor het opschorten van de zware beroepen regeling zodat ik langer van mijn werk kan genieten.

Bedankt voor het inkorten van de buffertijden zodat ik lekker met ritten achter elkaar kan rijden.

Bedankt voor het goede onderhoud van het materieel zodat ik elke dag contact kan hebben met de CCV om de storingen door te geven.

Bedankt voor het nieuw ingevoerde systeem genaamd hastus zodat ik nu echt niet meer weet waar ik aan toe ben.

Bedankt voor het afbranden van het personeel zodat u weer snel nieuw bloed kan aannemen. (die ons overigens snel weer verlaten omdat ze het te zwaar vinden)

Kortom u bent goed bezig, u kunt rustig achterover leunen en doorgaan op de weg die u ingeslagen bent.

Met (niet zo) vriendelijke groet,
Henk de Vries lijn 4-12

