

GVB Holding NV

Jaarverslag 2022



Pamela Pinas, trambestuurder

‘... want waar we ook
naartoe gaan, we zullen
altijd weer thuiskomen’

Roziena Salihu, reisdichter GVB



Robuust fundament

GVB wil een gezonde organisatie zijn. We willen dat onze medewerkers zich bij ons thuis voelen. De uitstoot van ons vervoer minimaliseren we. En we richten onze processen efficiënt in en benutten onze systemen optimaal.

Goede werkgever

GVB wil tot de top van de werkgevers in Amsterdam blijven behoren. Ook in een krappe arbeidsmarkt bieden we werk aan mensen uit alle geledingen van onze samenleving, en we leiden ze zelf op. De gezondheid en de veiligheid van onze medewerkers zijn altijd belangrijke punten van aandacht.

GVB wil een van beste werkgevers van Amsterdam blijven



GVB is een enorm belangrijke samenwerkingspartner voor ons; op diverse plekken bij de tram- en metrostations zijn mensen met een verstandelijke beperking aan het werk voor GVB. Prachtig werk voor de stad waar ze veel plezier en trots aan ontleen. We hebben een spannende tijd achter de rug. Opdrachtgevers trokken zich in coronatijd terug en met GVB hebben we ook echt moeten puzzelen: hoe houden we in deze moeilijke tijd toch dit werk overeind? Hoe zorgen we ervoor dat deze kwetsbare groep niet langs de kant staat in een ook voor hen zo moeilijke tijd? GVB heeft laten zien te staan voor haar principes en heeft zich ingespannen om het werk toch – op een aangepaste manier – doorgang te laten vinden, voor ons ongelofelijk belangrijk!

Gerda van der Meer

Directeur Wonen, Werk & Dagbesteding Cordaan

Gezondheid en welzijn

Verzuim

KPI



Verzuim van 8,2% in 2020 naar 6% in 2025

Het verzuimpercentage van GVB is sinds maart 2020, de start van de coronacrisis, sterk gestegen. In 2020 was het cijfer 7,9% en in 2021 was dat 8,4%. De stijging zette in 2022 fors door naar 9,4%. Ook bij de andere vervoerbedrijven steeg het percentage in dezelfde periode sterk.

Verzuimpercentage is sinds coronacrisis sterk gestegen

De meldingsfrequentie is het gemiddelde aantal keren dat medewerkers zich in een jaar ziekmelden. In 2021 was deze frequentie bij GVB 1,1, iets lager dan het Nederlandse gemiddelde van 1,2 (bron: CBS). In 2022 was de meldingsfrequentie 1,4. Van het verzuim bij GVB is 78% langer dan 6 weken.

Corona heeft wel invloed gehad op het relatief hoge verzuim bij GVB, maar verklaart dit niet helemaal. Een groot deel van de Nederlandse beroepsbevolking lijkt in de afgelopen pandemiejaren zieker te zijn geworden, blijkt uit onderzoek. Er moeten dus ook andere factoren meespelen.

Gedragmatige aanpak: samen in regie

Verzuim heeft effect op de service en dienstverlening aan onze reizigers. Daarnaast is het vervelend voor de medewerker en de persoonlijke omgeving. Het vergroot ook de werkdruk van collega's en heeft een negatief effect op de werksfeer en de kwaliteit van onze organisatie. Bovendien heeft het een grote negatieve financiële impact, onder andere op de kostprijs per DRU (dienstregelingsuur). Om al die redenen willen we verzuim terugdringen en voorkomen.

De medewerker en de leidinggevende spelen samen een rol in (het voorkomen van) verzuim. In de praktijk zien we dat we dit proces kunnen verbeteren wat betreft preventie en acties tijdens verzuim. Daarom hebben we een adviesbureau gevraagd om ons hierbij te ondersteunen.

Alle bedrijfsonderdelen van GVB hebben in 2022 een stappenplan gemaakt voor gedragmatige verzuimaanpak, onder andere met een training basisgespreksvaardigheden, coaching, en intervisie voor leidinggevenden. Medewerkers bij wie nog geen zicht is op werkhervatting kunnen de workshop Perspectief Op Werk volgen om te leren regie te nemen in het re-integratietraject. Ook zijn er hulpmiddelen ontwikkeld voor leidinggevenden en medewerkers om samen de regie te krijgen en behouden.

Belangrijk in onze verzuimaanpak is dat medewerkers zo snel mogelijk re-integreren naar hun eigen functie of, als dat nog niet kan, naar ander werk. Bureau tijdelijk werk van GVB fungeert als een intern uitzendbureau bij re-integratie. In 2022 hebben we de veelvoorkomende beschikbare werkplekken inzichtelijk gemaakt op ons intranet. Ook is het aantal tijdelijke re-integratiemogelijkheden binnen en buiten GVB vergroot.

Eigenrisicodragers voor WGA en Ziektewet

Sinds 2017 is GVB eigenrisicodragers voor de regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) en zijn we ook na 104 weken verzuim verantwoordelijk voor de re-integratie van onze (voormalige) medewerkers. De WGA-uitkeringen betalen we zelf. Omdat de regie bij ons ligt en niet bij het UWV, kunnen we medewerkers optimaal begeleiden en hebben we meer grip op de uitkeringslasten.

GVB heeft als eigenrisicodragers meer grip op de kosten

Per 1 januari 2021 is GVB om dezelfde redenen ook eigenrisicodragers geworden voor de Ziektewet. In 2022 lagen onze kosten onder de jaarlijkse premie voor de publieke verzekering. Maar er is een zorg: het aantal medewerkers dat ziek uit dienst gaat stijgt en daarmee stijgen de kosten voor GVB.

Loopbaan en mobiliteit

GVB biedt loopbaanbegeleiding en sollicitatietraining aan medewerkers die een volgende stap willen zetten in hun loopbaan of die om medische redenen hun functie niet meer kunnen vervullen en een andere functie zoeken. In het kader van de Wet verbetering poortwachter bieden we begeleiding bij het zoeken naar andere functies, ook na 2 jaar omdat we eigenrisicodragers zijn voor de WGA.

Medewerkers die bij een reorganisatie boventallig worden, helpen we zoeken naar een andere functie. In 2022 waren dit 19 medewerkers. Hiervan zijn er inmiddels 4 herplaatst naar een andere functie en hebben er 6 buiten GVB een nieuwe baan gevonden.

Boventallige GVB'ers helpen we bij het zoeken naar werk

Boventallige en (deels) arbeidsongeschikte medewerkers hebben voor passende vacatures voorrang boven andere interne sollicitanten. De afdeling Arbeid en Mobiliteit screent alle vacatures hierop voordat ze op intranet komen.

GVB Gezond

GVB Gezond is een preventief programma voor alle medewerkers van GVB. Het doel is bewustzijn van het belang van een goede gezondheid te vergroten en duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Een gezonde leefstijl is belangrijk om gezond en vitaal te blijven en verzuim te voorkomen. Medewerkers kunnen gebruikmaken van de GVB Gezond-coaches (budget-, beweeg-, stress-, slaap- en voedingscoach en hulp bij verslavingsproblematiek). Ook bieden we het Preventief Medisch Onderzoek (PMO), Stoppen met roken, de grieprik, mantelzorgondersteuning en Gezond de klok rond.

Rookvrij werken

In 2022 is GVB volledig rookvrij geworden. In naleving van de wetgeving waren de inpandige rookruimtes al in 2021 gesloten en nu zijn ook de bedrijfsterreinen van GVB rookvrij.

In 2022 is ons bedrijf volledig rookvrij geworden

Hulp bij verslaving

GVB is een samenwerking aangegaan met Anonieme Zorg, onderdeel van Be Responsible, een bedrijf dat organisaties ondersteunt bij middelenvrij werken. Iedereen bij GVB die kampt met overmatig middelengebruik (alcohol, drugs of medicijnen), gamen of gokken kan anoniem vragen stellen of problemen bespreken. Hiermee wil GVB de drempel naar hulp verlagen. Leidinggevenden zijn getraind zodat ze meer kennis hebben, signalen van verslavingsproblematiek kunnen herkennen, het gesprek hierover kunnen aangaan en medewerkers beter kunnen begeleiden.

Zwareberoepenregeling

Als uitwerking van het landelijk pensioenakkoord is bij GVB sinds 2021 de zwareberoepenregeling van toepassing. Hiermee kunnen medewerkers die minstens 10 jaar bij GVB werken in een zwaar beroep, maximaal 3 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd stoppen met werken met een uitkering van GVB. Bij GVB geldt dit voor medewerkers die avond- en nachtdiensten draaien en/of een uitvoerende technische functie vervullen. Deze tijdelijke regeling loopt tot 1 januari 2026. Jaarlijks in september bepalen de cao-partijen of de regeling voor het volgende jaar wordt opgesteld. In 2022 stond de regeling open. De regeling voorziet duidelijk in een behoefte: in 2022 maakten 82 medewerkers er gebruik van, tegen 56 in 2021.

Tijdelijke regeling voor zware beroepen voorziet in behoefte

De regeling wordt in de loop van 2023 opgesteld voor 2023. Deelname aan de regeling wordt mogelijk gedoseerd in het geval een te groot aantal medewerkers een beroep doet op deze regeling. Dit om een te grote druk op met name de operatie te voorkomen.

Aanvraag Maatwerkregeling

De overheid subsidieert de zwareberoepenregeling vanuit de tijdelijke Maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU). Ook andere maatregelen worden hieruit gesubsidieerd. In 2022 hebben we samen met de Rotterdamse stadsvervoerder RET en de Haagse HTM een aanvraag voor deze subsidie ingediend. Hoofdonderwerpen in het bijbehorende activiteitenplan zijn verzuimaanpak, bevorderen van vitaliteit, (sociale) veiligheid, mobiliteit en bevorderen van leiderschap. De subsidie van € 5,6 miljoen voor de 3 stadsvervoerders samen is in oktober 2022 toegekend. Bij de uitvoering van het activiteitenplan werken we nauw samen met RET en HTM.

Veiligheid op het werk



Veiligheid staat bij GVB voorop: we willen dat onze reizigers en medewerkers en natuurlijk ook de medeweggebruikers veilig thuiskomen. Voor onze medewerkers hanteren we de ongevalsfrequentie-index (IF-rate). Die geeft het aantal verzuimgevallen weer die het gevolg zijn van arbeids- en verkeersongevallen en agressie- en geweldsincidenten per miljoen gewerkte uren. GVB streeft naar een IF-rate van 2 in 2025. Daar zitten we nu nog ruim boven.

Veiligheid van reizigers en medewerkers staat bij GVB voorop

Tabel 15 IF-rate

Ongevallenfrequentie-index totaal	2022	2021	2020	2019	2018
	6,7	7,5	5,3	6,2	5,4

Vallen en struikelen

Directe oorzaken van de ongevallen met verzuim zijn hoofdzakelijk vallen en struikelen, agressie door reizigers of omstanders, en noodstops van voertuigen. Een derde van de ongevallen met verzuim wordt veroorzaakt door vallen en struikelen. Soms komt dit door onoplettendheid, soms door objecten in de looproute. Bij alle ongevallen doen we onderzoek. Zo leren we hoe we ongelukken in de toekomst kunnen voorkomen.

Naar een proactieve veiligheidscultuur

GVB is op weg naar een proactieve veiligheidscultuur. Dat betekent dat we bij al onze beslissingen rekening houden met de veiligheid en bij onze medewerkers blijvend het veiligheidsbewustzijn willen verhogen. Hierbij is het belangrijk dat alle GVB'ers veilig werken blijven bespreken.

Het is belangrijk dat onze medewerkers veiligheid bespreken

Op basis van externe cultuurmeting en een self-assessment zijn alle bedrijfsonderdelen aan de slag gegaan om de operatie zo veilig mogelijk te maken. Voorbeelden van acties zijn de verplichting om gedragsregels af te spreken en daar ook op te controleren en elkaar op aan te spreken. Daarnaast gaat het management vaker mee op dienst in de operatie of bij de werkuitvoering.

Signaleren onveilige situaties

GVB werkt met een SOS-systeem (Signaleren Onveilige Situaties). Hiermee worden onveilige situaties zichtbaar. Via SOS kunnen onze medewerkers gemakkelijk onveilige omstandigheden melden. De verantwoordelijke voor de oplossing komt na een melding meteen in actie. De melder wordt meerdere keren geïnformeerd over de stand van zaken rond de melding. Als het probleem is opgelost, checken we of dit naar

tevredenheid is gebeurd. Dit werkt motiverend om onveilige situaties ook daadwerkelijk te melden. De directie en het management krijgen elke maand een update over de meldingen en de afhandeling. In 2022 waren er 470 SOS-meldingen, tegenover 375 in 2021.

Veiligheidsrondes management

Na de coronaperiode zijn de veiligheidsrondes weer van start gegaan. Directieleden en managers bij Techniek en bij Veren praten dan met medewerkers over veiligheidsmiddelen, de veiligheidsbeleving, de werkomstandigheden en de mogelijke gevaren. Als het goed gaat, geven ze complimenten. Deze gesprekken zijn ook een kans om knelpunten te signaleren en te laten oplossen.

Directieleden en managers praten op rondes over veiligheid

VGWM-groepen

Groepen van leidinggevend en medewerkers voeren overleg over veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu (VGWM). Het doel is om op de werkvloer de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Met regelmaat lopen ze inspectie- en inventarisatierondes waaruit input komt voor arbojaarplannen. In het VGWM-overleg met de directie wordt het arbobeleid gevolgd en worden specifieke onderwerpen besproken. Onderwerpen in 2022 waren alcohol- en drugscontroles en ongeoorloofd gebruik van mobiele telefoons tijdens het rijden.

Preventiemedewerkers

Eind 2021 heeft de OR ingestemd met een nieuwe invulling van de rol van preventiemedewerker bij GVB (deskundige medewerker op basis van de Arbowet). In 2022 zijn de preventiemedewerkers binnen de afdelingen van start gegaan. Zij hebben 2 dagen training gevolgd en besteden een deel van hun tijd aan de wettelijke taken van preventiemedewerkers: zij coördineren de risico-inventarisatie en -evaluatie voor hun afdeling, zorgen voor veiligheidsverbeteringen en zijn aanspreekpunt voor de werkvloer.

Gevaarlijke stoffen

In 2022 is het verbetertraject voortgezet om het gebruik van gevaarlijke stoffen beheersbaar te maken. De algemene inkoopvoorwaarden zijn aangepast om kankerverwekkende stoffen te weren. Ook hebben we extra capaciteit ingehuurd om bij Bus en Veren zaken op orde te brengen en om de werkzaamheden voor de M7-metro waarmee gevaarlijke stoffen zijn gemoeid goed voor te bereiden.

Coronamaatregelen

Rondom corona hebben we een opschalingsmodel gemaakt waarmee er bij een eventuele volgende corona-uitbraak bij grotere besmetting meer maatregelen worden genomen. Dit model is landelijk door de OV-sector geadopteerd. Afhankelijk van de landelijke fase kunnen de OV-bedrijven hiermee gepaste coronamaatregelen treffen.

Medewerkerbetrokkenheid



Employee Net Promoter Score (eNPS) naar **> 20** in 2025

Medewerkeronderzoek

Met het medewerkeronderzoek meten we de eNPS, een van de 4 kern-KPI's van 2022. De eNPS staat voor de Employee Net Promoter Score, die zegt in hoeverre een medewerker de organisatie aanbeveelt als werkgever. Een positieve eNPS draagt bij

aan een lager verzuim en beïnvloedt zodoende de kostprijs per DRU en leidt ook tot een hogere instroom van medewerkers. Het doel voor 2022 was een eNPS van +5 en een respons op het onderzoek van minimaal 61%. Het onderzoek is in 2022 voor het eerst in november uitgevoerd. De eNPS is uitgekomen op -10. Een duidelijk signaal dat we hier de schouders onder moeten zetten.

'Fijn dat je er bent'

Om de tevredenheid van onze medewerkers te vergroten, hebben we een waarderingssactie gehouden onder het motto 'Fijn dat je er bent'. Ook hebben alle medewerkers tweemaal een eenmalige uitkering gekregen, van € 500 en van € 1.500. Om het gevoel van verbinding te versterken, hebben we een familiedag georganiseerd, die druk werd bezocht. De storingen met de pinapparatuur in de voertuigen, waar ons rijdend personeel veel last van had, hebben we teruggedrongen door extra inzet in oktober en november, toen de storingen speelden. Oudere medewerkers konden gebruikmaken van de zwareberoepenregeling om eerder te stoppen met werken.

De verbeterpunten en de krachten die uit het onderzoek van 2022 komen, zijn gelijk aan die van 2021. Met name de verbeterpunten – middelen, werkbelasting en werkomstandigheden – behoeven aandacht, evenals de communicatie hierover.

Werkomstandigheden
en werkbelasting
behoeven aandacht

In 2023 gaan we maandelijks communiceren over acties naar aanleiding van het medewerkeronderzoek van 2022. Ook willen we een tussentijdse meting op een thema uitvoeren. Het thema bepalen we op basis van de uitkomsten van 2022 en de actualiteit op dat moment. Het reguliere onderzoek voeren we in 2024 weer uit.



Interview OR-voorzitter Willem van Offerden

“GVB is óns bedrijf”

In 2021 werd Willem van Offerden voorzitter van de Ondernemingsraad. Hij blikt terug op het eerste volle jaar van zijn voorzitterschap en op onderwerpen die hebben gespeeld. Zijn belangrijkste doel is dat de nieuwe concessie gegund wordt aan één ongedeeld GVB.

In 2009 was Willem van Offerden nog trambestuurder, totdat hij in dat jaar toetrad tot het Dagelijks Bestuur van de OR. Hij startte als tweede secretaris en doorliep vanaf 2015 twee periodes als vicevoorzitter. Vervolgens werd hij gekozen om de raad voor te zitten. “Onze OR bestaat uit 19 mensen, zoals passend is bij de omvang van GVB. Daarvan zijn 5 fte volledig vrijgesteld voor de OR. Alle modaliteiten zijn vertegenwoordigd. Onder de OR-leden is wat verloop geweest, onder andere vanwege pensionering. Daarvoor komen minder ervaren mensen terug, maar die komen wel met frisse ideeën. Het vergt van de leden aardig wat vrije tijd om dingen te lezen en voor te bereiden, maar ze zijn actief en betrokken.”

De voorzitter geniet van zijn taak. “Vooral omdat het zo divers is. We praten mee over alles, van de kleur van de werksokken tot aan de gunning van de concessie. Met de hele OR vormen we een mening, en bij elke advies- en instemmingsaanvraag vragen we aan de medewerkers die het betreft wat ze ervan vinden. Zo behouden we draagkracht en vertegenwoordigen we echt onze achterban. Wij mogen het doen omdat de collega’s het goed vinden. Dat is best een verantwoordelijkheid.” Het contact met het directieteam is goed, zegt Willem. “Natuurlijk hebben we onze conflictjes en discussies, dat hoort erbij. En de directie ziet het belang ervan de OR tijdig en goed te informeren, al gebeurt dat niet altijd en overal, maar hierover zijn onlangs afspraken gemaakt.”



In 2022 zijn verschillende zorgpunten besproken, zoals het hoge verzuim. “Bij GVB speelt vooral langdurig verzuim. Het is nog niet duidelijk waardoor. Het speelt in heel Nederland, maar je mag dat niet een-op-een vergelijken. Binnen operatie komt een belevingsonderzoek.”

Ook heeft de OR veel energie gestoken in de werkdruk en de middelen waarmee wordt gewerkt. “Toen de barcode werd ingevoerd, was de apparatuur nog niet aanwezig en moest controle nog op zicht. Maar de bestuurder wil zijn werk goed doen en dan is het frustrerend als bijvoorbeeld apparatuur niet goed werkt. Daar vragen we dan aandacht voor en we benadrukken het belang van de medewerker. Bij de staf is de werkdruk ook hoog. Daarover hebben we gesprekken met de directie gevoerd. Het kernwoord is nu focus. Je kunt wel een stapel werk voor iemand neerleggen, maar als je geen prioriteiten aangeeft, wordt het ingewikkeld. Het management moet medewerkers daarin helpen.”

Verreweg het belangrijkste onderwerp was en is de onderhandse gunning van de concessie aan GVB. “Onze heilig graal,” noemt Van Offerden het. “Dat is ons ultieme doel: een ongedeeld GVB dat een contract voor 15 jaar mag aangaan. Dat belang is voor iedereen hetzelfde. Het is spannend of dat gaat lukken na de gevolgen van corona en met de impact van de oorlog in Oekraïne. Bij de onderhandelingen over de concessie worden wij meegenomen, de OR heeft adviesrecht op de gunning. Ik vind het enorm belangrijk. Ik werk hier al 33 jaar, en het gros van de medewerkers hoopt hier nog lang te werken. Dat maakt ons fanatiek in het behalen van resultaat. Want GVB is óns bedrijf.”

Loopbaanontwikkeling

Leiderschap

In 2022 was leiderschapsontwikkeling een strategisch programma en een KPI. Het accent is in ons leiderschap komen te liggen op drie thema's: mens, verandering en resultaat. Op basis van het nieuwe leiderschapsprofiel en deze thema's is opleidingsaanbod ontwikkeld dat we via ons Learning Management Systeem (LMS) aanbieden. Leidinggevers kunnen een leiderschapsscan maken, waarmee ze inzicht krijgen in hun profiel en ontwikkelpunten. Zo kunnen ze een passende keuze maken uit het aanbod. Aan leiderschapsontwikkeling geven we in 2023 een vervolg.

Nadruk bij leiderschap ligt op verandering, mens en resultaat

Opleidingen

Ons LMS biedt digitale en blended leertrajecten voor alle medewerkers van GVB. Het aanbod bestaat uit verschillende e-learnings en maatwerktrainingen. Ons online aanbod blijft in ontwikkeling, er komen maandelijks nieuwe opleidingen bij.

Diversiteit en inclusie

Diversiteitsbeleid

Het diversiteitsbeleid binnen GVB kent 3 pijlers: diversiteit, gelijkheid en inclusie. We hebben hiervoor aandacht bij de instroom en de doorstroom van medewerkers en we werken aan een inclusieve werkomgeving. Achter dit beleid zit onze overtuiging dat we de beste service kunnen verlenen aan de diversiteit aan reizigers als we zelf een afspiegeling vormen van de bevolking van Amsterdam. Bij GVB werken mensen met alle denkbare achtergronden, iets wat ook de stad kenmerkt.

GVB gelooft in diversiteit, gelijkheid en inclusie

Diversiteit

Bij een vacature speelt diversiteit altijd een rol. We trainen managers en recruiters om bias (bewuste of onbewuste voorkeur) op gender en cultuur tegen te gaan bij het werven en bevorderen van medewerkers. Daarvoor moet die bias eerst worden onderkend. Zien we op dit punt geen ontwikkeling, dan grijpen we in.

In onze uitingen laten we een divers beeld zien van GVB. Verder gebruiken we bijvoorbeeld binnen GVB ons Roze Netwerk en Jong GVB als klankbord.

In het directieteam en in de raad van commissarissen moet ten minste 30% vrouw en ten minste 30% man zijn en daar voldoen we nog niet aan.

Gelijkheid

Een cao-onderzoek heeft uitgewezen dat we in de beloning van onze medewerkers niet discrimineren in gender. Ons systeem is zodanig ingericht dat beloning samenhangt met vaardigheden.

Inclusieve werkvloer

We willen dat iedereen zich op de GVB-werkvloer welkom en veilig voelt. Daarbij spelen omgangsvormen een grote rol. Uit ons medewerkeronderzoek is gebleken dat op dat punt verbetering nodig is. We willen professionele omgangsvormen normaliseren, waarbij ongewenst gedrag bespreekbaar is, collega's elkaar aanspreken op hun houding en we voorbeeldgedrag stimuleren. Bewustwording is hierbij van belang. Ook willen we medewerkers en leidinggevers handelingsperspectief geven bij dilemma's, vraagstukken en gesprekken over inclusiviteit, omgangsvormen en integriteit.

Omgangsvormen op de werkvloer zijn voor verbetering vatbaar

Om dit te bereiken, volgen we met een extern bureau het programma 'Hoe gaan we met elkaar om?'. Hierbinnen zijn alle leidinggevers en de OR-leden getraind in omgangsvormen. Het trainen van de medewerkers heeft vanwege corona stilgelegen, maar in mei 2022 hebben we een pilot gedaan met gemengde groepen van Operatie en Techniek, en in september zijn we gestart met de trainingen. Die worden positief

ontvangen, zo blijkt ook uit de evaluaties. Eind 2022 was bijna 30% van de doelgroep getraind. In 2023 vervolgen we de trainingen.

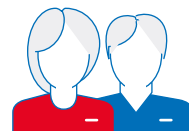
Participatiewet

Ondanks de krappe arbeidsmarkt zijn er dit jaar 12 participanten gestart bij GVB, van wie er 7 zonder proefplaatsing zijn aangenomen op een werkervaringsplek met een tijdelijk contract. Bij ICT kreeg één participant na een jaarcontract een vaste aanstelling, en één participant stroomde na 2 jaar door naar een functie bij het Service Center van HR. In januari 2023 starten 2 participanten met de rijopleiding tot buschauffeur.

7 participanten vonden
werkervaringsplek
met tijdelijk contract

Via Cordaan en Pantar biedt GVB daarnaast dagbesteding aan voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Medewerkers van Pantar en Cordaan kunnen bij GVB terecht voor een leer-werkplek.





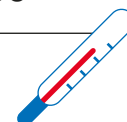
Personeel

3127

fte, ultimo jaar

2021

3.239



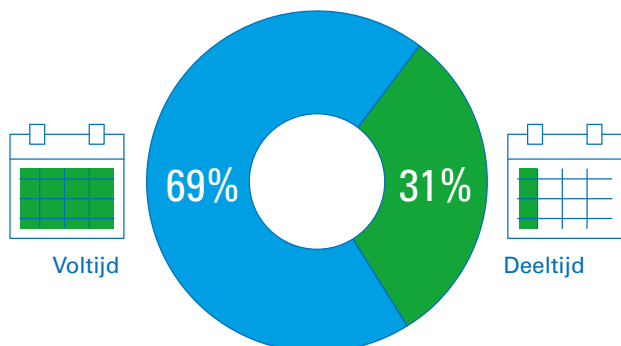
Arbeidsverzuim

9,4%

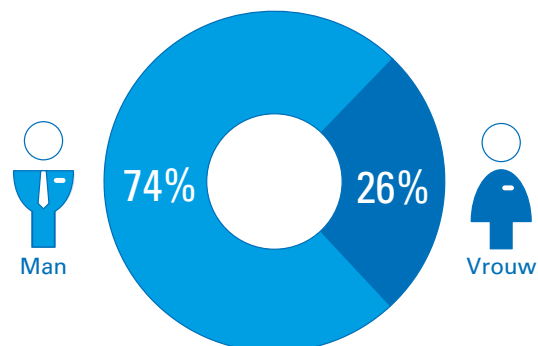
2021

8,4

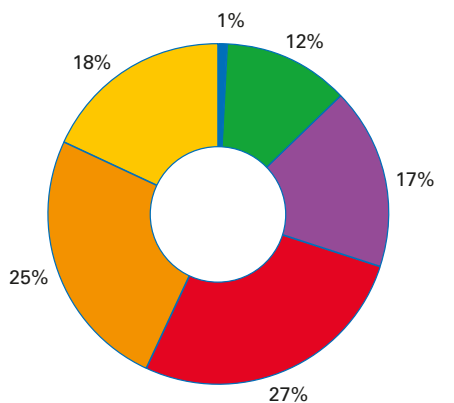
Soort dienstverband



Geslacht 2021

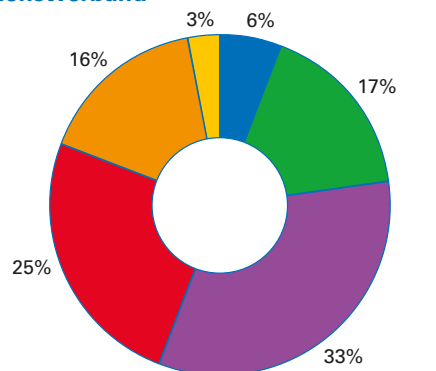


Leeftijd



■ Tot 25 jaar ■ 25 tot 35 jaar ■ 35 tot 45 jaar ■ 45 tot 55 jaar
■ 55 tot 59 jaar ■ 59 jaar en ouder

Jaren dienstverband



■ Tot 1 jaar ■ 1 tot 5 jaar ■ 5 tot 15 jaar ■ 15 tot 25 jaar
■ 25 tot 35 jaar ■ 35 jaar en ouder

GVB stond op de banenmarkten voor werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt, die waren georganiseerd door de gemeente Amsterdam, UWV en Sociaal Werkkoepel Amsterdam. Daarna is een kandidaat gestart als unit-assistent bij Tram. Maandelijks zijn er online in- en doorstroomsessies van de Werkkoepel waarin kandidaten en werkplekken worden besproken.

Ook in 2023 streven we ernaar om 12 participanten binnen te halen. In samenwerking met Onbeperkt aan de slag gaat GVB in 2023 een 'meet & greet' organiseren waarbij bedrijven met participatiebanen informeel participanten kunnen ontmoeten.

Tabel 16 Diversiteit en inclusie bij GVB

	KPI	2022	2021
Kandidaten Participatiewet ¹	12	12	7
Nieuwe medewerkers jonger dan 25 jaar	10,0%	5,6%	13,3%
Verdeling vrouw/man in RvC	30% v / 30% m	40% v / 60% m	40% v / 60% m
Verdeling vrouw/man in directie	30% v / 30% m	29% v / 71% m	29% v / 71% m
Verdeling vrouw/man leidinggevenden	30% v / 30% m	26% v / 74% m	24% v / 76% m
Gelijke salarishantering in gelijke functies		√	√
Verdeling onbepaalde en bepaalde contracten	...	96,7% onbepaald / 3,2% bepaald	96,7% onbepaald / 3,2% bepaald
Stageplekken	50	24	22
Geen last van ongewenste omgangsvormen	85,0%	83%	81,0%

¹ Definitieve plaatsingen. Totaal aan werkervaringsplekken voor participanten bij GVB staat op 84.

Samenwerking met JINC

JINC zet zich in om jongeren een goede start te geven op de arbeidsmarkt. Ze maken kennis met beroepen, ontdekken welk werk bij hun talenten past en leren solliciteren. GVB is ruim 15 jaar een actieve partner van JINC. Samen met JINC organiseren we onder meer sollicitatietrainingen, de carrièrecoach, bliksemstages en het project Baas van Morgen. In dat kader liep een jonge 'baas' in 2022 een dag mee met onze CTO. JINC helpt ons ook met onze social return-opgaven bij het Railinfrabedrijf.

Een jonge 'Baas van Morgen' liep een dag mee met onze CTO

Duurzaam voortbestaan

Als GVB willen we een betrouwbaar resultaat. Dat vraagt om beheersing van onze risico's. Hoe beter ons dat afgaat, hoe voorspelbaarder we worden. Het totaal van alle risico's bepaalt ons risicoprofiel. Een laag risicoprofiel is daarmee een maat voor onze risicobeheersing. Daarom willen we van de huidige waarde van € 25 miljoen naar een profiel van € 15 miljoen.

Nieuwe concessie

Onze concessie om het OV in Amsterdam te mogen uitvoeren, loopt tot eind 2024. Vervoerregio Amsterdam nam in 2019 een principebesluit over het verstrekken van een nieuwe concessie via een onderhandse gunning. Voorwaarde voor het vergeven van de nieuwe concessie is dat het kostenniveau van GVB marktconform is. Onze opbrengsten waren tot 2020 zo veel hoger dan de kosten dat we de subsidie konden afbouwen tot 0 en de vervroegde gunning van de nieuwe concessie in beeld kwam. Corona doorkruiste dit.

Voorwaarde voor de nieuwe concessie is marktconformiteit

Elke 3 jaar wordt de concessie met de Vervoerregio Amsterdam herijkt. Deze herijking is ook verplicht vanuit de TVOV. De herijking over 2022, 2023 en 2024 gebeurt op basis van de gegevens van de jaren 2019, 2020 en 2021, de periode waarin de balans zoekraakte door de pandemie, waardoor deze herijking nog niet is afgerond. We zoeken nu naar een nieuw evenwicht tussen kosten en opbrengsten.

In de onderhandelingen over de nieuwe concessie richten we ons op het oorspronkelijke startjaar 2025. Het principebesluit om de concessie onderhands te gunnen is overeind gebleven. GVB heeft er vertrouwen in dat we dankzij ons kostenbewustzijn en de duurzame weg die we bewandelen, in 2025 de juiste positie hebben om de concessie te kunnen uitvoeren.

Flexibeler organiseren

Het programma Exploitatie Flexibeler Organiseren (EFO) is essentieel voor het behalen van twee strategische doelen: de reiziger optimaal bedienen en de kosten verlagen. Met EFO maken we de exploitatie van GVB meer integraal en efficiënter. De planning van het programma is ambitieus en vraagt nogal wat van de medewerkers, die hieraan werken naast hun reguliere taken.

We maken onze exploitatie integraler en efficiënter

EFO draait om de invoering van Hastus, een planningsysteem dat werkt met algoritmen. OV-bedrijven wereldwijd gebruiken dit systeem om dienstregelingen, personeel en materieel te plannen. Hastus maakt de planning flexibeler, meer schaalbaar en (kosten)efficiënter. Het eerstvolgende product dat in dit kader operationeel wordt, is het depotmanagementsysteem. Daarmee zijn de voertuigen makkelijker te stallen en terug te vinden en kunnen we besparen op menskracht.

Nieuw en duurzaam materieel

Bij een robuust fundament hoort degelijk, betrouwbaar en vooral duurzaam materieel, waarin we elk jaar investeren. We elektrificeren onze busvloot en zetten hybride en elektrisch aangedreven veren in.

Metro's

We kijken uit naar de komst van de nieuwe M7-metro. Het jaar 2022 stond voor de M7 in het teken van testen. In 2021 waren we al begonnen met nachtelijke testen in Amsterdam, en vanaf juli 2022 hebben we overdag getest zonder reizigers. In december begon de duurzaamheidstest. Hierbij moet de metro 2.000 kilometer aaneengesloten zonder storingen afleggen. Volgens de planning gaat de eerste M7 in het eerste kwartaal van 2023 met reizigers in de dienstregeling rijden. Dan zijn ook voldoende mensen opgeleid voor bediening en onderhoud.

Nieuwe M7-metro gaat eerste kwartaal 2023 rijden in dienstregeling

Veren en ponten

Na de instroom in 2021 van IJveer 66, de laatste hybride pont uit deze serie, zijn we in 2022 gestart met de aanbesteding voor 3 volledig nieuwe elektrische IJveren. Die willen we achtereenvolgens in het derde kwartaal van 2024 en in het eerste en het derde kwartaal van 2025 in gebruik nemen.

In navolging van de eerste elektrische ponten die in 2021 over het Noordzeekanaal gingen varen, doopten we in 2022 de laatste 3 nieuwe, waarvan er één in 2023 gaat varen. Daarmee is de uitstoot van de Noordzeekanaalponten van 2.600 ton CO₂ per jaar tot bijna nul teruggebracht. In december 2022 hebben we de laatste dieselaangedreven veerpont uit de vaart genomen. Per januari 2023 zijn alle veerdiensten van GVB op het Noordzeekanaal dus uitstootvrij.

Uitstoot van ponten op Noordzeekanaal tot bijna nul teruggebracht





“

Als inwoner van Noord neem ik een paar keer per week de pont naar de overkant. Soms ga ik vanaf de Buiksloterweg, maar ook wel eens vanaf de NDSM-werf. Die verbinding over het IJ is uitstekend. Met de fiets ben ik in 10 minuten bij de pont, en aan de overkant kan ik overal komen. Het liefst ga ik fietsend door de stad. Alleen als ik echt verder weg moet zijn, ergens bij Station Zuid of zo, neem ik de metro. Dat gaat ook supersnel.

De pont is ideaal. Toeristen vragen vaak: wat kost dat? Als ik dan zeg dat het gratis is, geloven ze me soms niet. Het is ook wel bijzonder.

Met vertrektijden ben ik niet zo bezig. Vroeger werden de borden bij bushaltes vaak gesloopt, maar nu blijft alles gelukkig heel. Dan kun je het tenminste lezen.

Alje

Amsterdammer, fietst door de stad

Elektrische bussen

In 2022 namen we onze derde batch elektrische bussen in gebruik. Er stroomden 31 nieuwe elektrische bussen in, waarmee het totale aantal van GVB op 75 komt. De nieuwe bussen zetten we in op lijnen die de stadsdelen Noord en West verbinden met het centrum. Van de 28 GVB-buslijnen zijn er nu 12 elektrisch. Van ons busvervoer was 34% in 2022 uitstootvrij.

Aantal elektrische bussen bij GVB staat inmiddels op 75

In mei 2022 is de aanbesteding voor de vierde batch van minimaal 84 elektrische bussen gegund. De eerste bussen gaan in 2023 rijden in stadsdeel West (lijnen 62 en 63), gevolgd door stadsdeel Noord (lijnen 37 en 38). Eind 2023 worden ook buslijnen in stadsdeel (Zuid-)Oost geëlektrificeerd, waarmee 47% van al het aangeboden busvervoer in 2023 uitstootvrij zal zijn.

Voor het laden van al onze elektrische bussen is uitbreiding van de laadinfrastructuur nodig. In 2022 zijn extra laders geplaatst op onze garages in Noord en West. Ook is er een snellaadhub op het Centraal Station gekomen. In 2023 volgen er meer laadlocaties, waaronder op busstations Zuid, Lelylaan, Holendrecht en Noord, en bij onze garage in Zuid. Dit wordt mede mogelijk gemaakt door subsidies uit de DKTI-regeling van het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat en door de Connecting Europe Facility van de Europese Unie.

Trams

Eind 2020 introduceerden we de 15G-tram, waarin nieuwe technieken zijn toegepast die met (nieuwe) GVB-systemen geïntegreerd zijn. Daarna zijn tijdens de operatie nieuwe issues naar boven gekomen waardoor trams uitvielen en we onze reizigers niet voldoende konden bedienen. GVB werkt aan het verder terugdringen van de stilstand.

We werken aan verder terugdringen van stilstand 15G-tram

De 15G remde anders af dan de Combino-tram, die onze bestuurders gewend zijn. Met een aanpassing in de software hebben we dit remgedrag meer in lijn gebracht met dat van de Combino-trams. Dankzij de uniformiteit in het remmen kunnen de bestuurders de reizigers meer rijcomfort bieden.

Terugdringing CO₂-uitstoot

In 2025 wil GVB volledig uitstootvrij openbaar vervoer per bus, tram en metro bieden en de uitstoot van de veren zo veel mogelijk terugdringen. We elektrificeren alle vormen van OV en kopen 100% Nederlandse windstroom in. Daarmee minimaliseren we de uitstoot van het OV in Amsterdam.



Alles wat GVB doet, is gericht op duurzaamheid. Of het nu gaat om de groene duurzaamheidsdoelen van de stad Amsterdam of de sociale doelen, GVB draagt bij door middel van het OV-netwerk en door de invulling van de eigen bedrijfsvoering

Elfrieke van Galen

Voorzitter Raad van Commissarissen GVB

CO₂-voetafdruk

In 2022 bedroeg onze CO₂-uitstoot ongeveer 25.031 ton. Dat is ruim 15,7% minder dan in 2021 en bijna 35,7% minder dan in 2019.

Op onze vestigingen Garage West en Havenstraat liggen zonnepanelen. In 2022 hebben die 67.056 kWh stroom opgewekt. Met het gebruik van groene stroom en zonnepanelen hebben we 80.102 ton CO₂-uitstoot vermeden in 2022. Tot en met 2022 was onze stroom afkomstig uit windparken van Nederlandse bodem. Per 2023 komt een deel van het volume uit het eerste subsidievrije windpark op zee: Hollandse Kust Zuid.

CO₂-Prestatieladder

In november 2022 is een tussentijdse audit uitgevoerd van de CO₂-Prestatieladder. Deze is positief afgerond en bevestigt dat onze jaarlijkse CO₂-reductie in lijn is met onze beleidsdoelstelling van 58% CO₂-reductie in 2024 ten opzichte van 2019. In 2022 stootte GVB ruim 35% minder CO₂ uit dan in 2019. GVB heeft een certificaat op niveau 3 van de CO₂-Prestatieladder.

GVB stootte ruim 35% minder CO₂ uit dan in 2019

HBE's

Met het opladen van elektrische bussen produceert GVB hernieuwde brandstofeenheden (HBE's): 1 HBE staat gelijk aan 1 gigajoule duurzame energie die wordt geleverd aan de vervoermarkt. Dit marktsysteem is bedoeld om de vervoermarkt in Nederland te verduurzamen. Deze HBE's verkoopt GVB aan bedrijven die het brandstofverbruik voor vervoer moeten verduurzamen. In 2022 heeft GVB ruim 29.000 HBE's geproduceerd.

Tabel 17 CO₂-emissies

Co2 footprint	2022		2021	2020
	Verbruik	Uitstoot (ton Co2)	Uitstoot (ton Co2)	Uitstoot (ton Co2)
Scope 1				
Gas (m3)	772640	1611,0	1835,5	1650,9
Bedrijfsauto's diesel (liter)	187986	613,2	684,2	838,1
Bussen diesel (liter)	4.230693E6	13800,5	16467,8	20917,1
Veren diesel (liter)	2.290366E6	7471,2	8233,0	8881,4
Infra diesel (liter)	4437	14,5	30,2	23,6
Veren GTL (liter)	18258	59,8	897,2	
Bedrijfsauto's benzine (liter)	17537	48,8	54,1	76,4
Propaan (liter)	12945	22,3	20,1	11,2
Totaal Scope 1		23641,3	28222,1	32398,7
Groenestroom - vervoer metro (kWh)	85.155.671	-	-	-
Groene stroom - vervoer tram (kWh)	43.856.269	-	-	-
Groene stroom - vervoer bus (kWh)	6.351.779	-	-	-
Groene stroom - vervoer veren (kWh)	1.292.431	-	-	-
Groene stroom - overig (kWh)	8.956.032	-	-	-
Grijze stroom (kWh)	1.584.276	828,6	673,5	768,2
Stadsverwarming (GJ)	18.687	487,9	629,6	504,1
Totaal Scope 2		1316,5	1303,1	1272,3
Zakelijke reizen				
Openbaar vervoer (km)	180226	2,7	0,8	1,7
Vluchten (km)	422731	70,0	10,1	19,7
Totaal zakelijke reizen		72,7	10,9	21,4
Totaal		25030,5	29536,1	33692,4
Co2-reductie t.o.v. basisjaar 2019		35%	24%	13%

Energie-efficiëntie

Energieverbruik per reizigerskilometer

Ons doel is om 35% energie-efficiënter te werken in 2030 dan in 2013. Tot dusver hebben we ons gericht op de KPI van een jaarlijkse verbetering van de energie-efficiëntie van 2% per reizigerskilometer. In 2020 en 2021 daalde de energie-efficiëntie sterk vanwege de teruggelopen reizigersaantallen tijdens de lockdowns. Ook begin 2022 hadden we nog te maken met een lockdown. Toch zien we dat de energie-efficiëntie in 2022 terugkeert naar het niveau van voor de pandemie. In 2022 reden we 12,2% efficiënter dan in 2013. Dat is een verbetering van 39,5% ten opzichte van 2021. Deze ontwikkeling is te danken aan stijgende reizigersaantallen (52,5%), maar ook aan

een dalend energieverbruik bij bus (9%) vanwege de introductie van efficiënte elektrische bussen.

In 2023 gaat GVB het energieverbruik per reizigerskilometer heroverwegen als graadmeter voor energie-efficiëntie, want bij aanhoudend lagere reizigers aantallen geeft dit getal de resultaten van operationele verbeteringen mogelijk onvoldoende weer.

Energie-efficiëntie is terug op niveau van voor de pandemie

Tabel 18 **Energieverbruik per reizigerskilometer** ¹

	Energie verbruik (kWh) per reizigerskilometer	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Bus	Energie Efficiency	0,357	0,566	0,646	0,427	0,418	0,393
	Verbetering	23,8%	-20,90%	-38%	8,80%	10,70%	16,10%
	energie efficiëntie t.o.v. peil 2013						
Metro	Energie Efficiency	0,206	0,331	0,324	0,178	0,177	0,186
	Verbetering	5,6%	-51,70%	-48,70%	18,50%	19,10%	14,60%
	energie efficiëntie t.o.v. peil 2013						
Tram	Energie Efficiency	0,194	0,32	0,315	0,147	0,147	0,213
	Verbetering	-10,3%	-81,80%	-79,0%	16,40%	16,40%	20,70%
	energie efficiëntie t.o.v. peil 2013						
Bus, Metro Tram	Energie Efficiency	0,230	0,373	0,386	0,213	0,213	0,213
	Verbetering	10,6%	-45,10%	-50,30%	17,10%	17,20%	16,90%
	energie efficiëntie (+DRIS) t.o.v. peil 2013						

¹ Een bedrijf kan voor de berekening van de emissiefactor kiezen tussen Tank-to-Wheel emissiefactoren (emissies bij alleen het verbruik van de brandstof) en Well-To-Wheel emissiefactoren (emissies bij productie én verbruik van de brandstof). In eerdere jaarverslagen noemde GVB altijd Tank-To-Wheel emissiefactoren. Met ingang van 2020 zijn we Well-To-Wheel emissiefactoren gaan toepassen, in lijn met de richtlijnen voor de CO₂-Prestatieladder.

Energieprijzen en besparing

De energieprijzen zijn in 2022 omhooggeschoten. Omdat we voor 1 tot 2 jaar vooruit inkopen, hadden we daar in 2022 nog niet direct problemen mee, maar vanaf 1 januari 2023 speelt de energieprijs een bepalende rol in de kostprijs van het OV. Daarom is onze aandacht voor energiebesparing in 2022 groot geweest en zal dat in 2023 blijven. We hebben oog voor allerlei verbeteringen: van vroegtijdig vervangen van TL-verlichting tot het optimaliseren van de rijstijl van metro- en trambestuurders. Hiermee verwachten we 3% besparing te bereiken in 2023.

Energieprijs speelt bepalende rol in kostprijs van OV

Daarnaast hebben we het voornemen om in 2024 grote investeringen te doen in onze infrastructuur waarmee we 4,5% energie kunnen besparen: we gaan gerecupereerde rem-energie in metro's terugleveren aan het openbare elektriciteitsnet. Daarnaast gaan we efficiënter om met energie door de spanning op het tramnetwerk te verhogen.

Lokaal energienet steeds voller

In Amsterdam-Noord en West kan netbeheerder Liander niet voldoen aan de groeiende vraag naar elektriciteit. Dit raakt ook GVB. In Noord zijn 'transportbeperkingen' opgelegd, waardoor wij minder energie krijgen dan nodig is voor de elektrificatie van onze busvloot. Daarom zijn we in 2022 gestart met de aanbesteding voor slimme laadsoftware, waarmee we met minder energie toch alle elektrische bussen op tijd kunnen opladen. In 2023 willen we 8 laadlocaties hiermee uitrusten. Zo dragen we ook bij aan efficiënt gebruik van het openbare energienet.

Duurzame inkoop

In alle inkooptrajecten voeren we een toets uit op duurzaamheid. Waar het kan, verlagen we onze CO₂-uitstoot, bijvoorbeeld door van onze leveranciers het CO₂-Prestatieladder-certificaat te eisen. Ook eisen we van hen waar mogelijk een social-return-prestatie. Dit betekent dat ze banen creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

GVB voert bij alle inkopen toets op duurzaamheid uit

Railinfrabedrijf en duurzaamheid

Op 1 januari 2022 is het Railinfrabedrijf (RIB) gestart (zie [OV-Governance](#)). Dit is een mooie kans om de duurzaamheidsambities binnen onze railinfrastructuur opnieuw te bekijken. Samen met de Vervoerregio heeft GVB de ambities in concrete doelstellingen omgezet.

- Vanaf 2030 gebruikt het RIB geen fossiele brandstoffen meer: we werken met een emissievrije bouwplaatsen. Om dit doel te bereiken bekijken we hoe en met welke voertuigen we projecten in de stad uitvoeren. Voor zware GVB-diesels, zoals sleepvoertuigen en bovenleidingmontagewagens, zoeken we alternatieven. Ook klein materieel op de bouwplaats kan vaak duurzamer; denk aan kleine elektrische graafmachines. En we veroorzaken minder uitstoot en overlast als we minder (transport)bewegingen maken en elektrische aggregaten gebruiken in plaats van dieselaggregaten.
- Vanaf 2030 wordt in alle aanbestedingen van het RIB de milieukostenindicator toegepast. Daarbij dagen we aannemers uit om na te denken over de milieu-impact van hun materiaalgebruik.
- Het RIB faciliteert OV in Amsterdam met infrastructuur en stimuleert duurzaamheid en energiezuinigheid van de infrastructuur, bijvoorbeeld door het toepassen van de 'Bremer' (beton)constructie, die leidt tot minder slijtage aan de trambaan en onze trams. Ook zijn smeerinstallaties verbeterd, waardoor de metrobaan en treinwielen langer meegaan. Daarnaast stimuleert het RIB energiezuinig gebruik van de infrastructuur door het plaatsen van ledverlichting op de Oostlijn en het toepassen van aluminium in de derde rail.
- Door kunststof dwarsliggers toe te passen, heeft het RIB ook oog voor de CO₂-uitstoot bij leveranciers. Het productieproces voor dwarsliggers van kunststof is minder energie-intensief dan van beton.

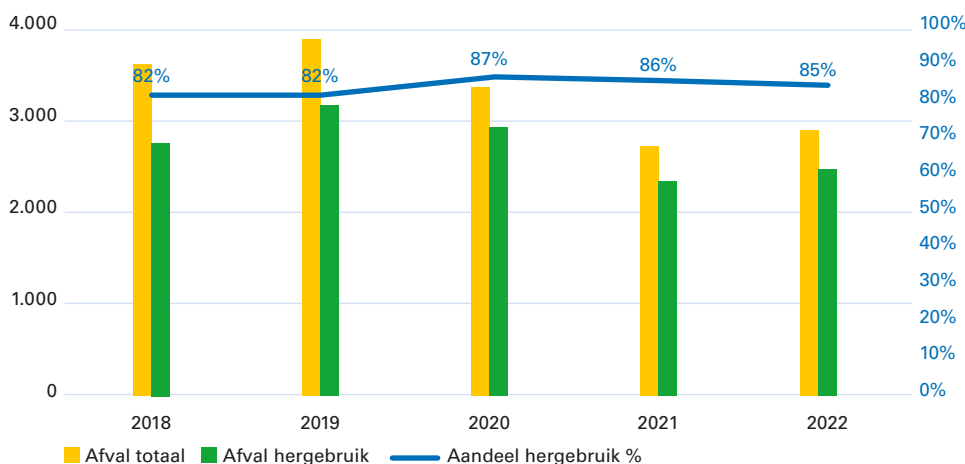
Vanaf 2030 werken we met emissievrije bouwplaatsen

Minder afval

Hergebruik van materialen

Het aandeel hergebruikt afval in 2022 is 85,4%. Dat is nagenoeg gelijk aan het percentage van 2021. De totale hoeveelheid afval is licht gestegen. Dit komt doordat er meer projecten in de stad zijn dan in 2021.

Figuur 1 Afvaloverzicht



Financieel resultaat

Het financieel resultaat van GVB is in 2022 sterk bepaald door de Beschikbaarheidsvergoeding Openbaar Vervoer (BVOV) van de rijksoverheid. De reizigersopbrengsten die daalden als gevolg van de coronapandemie, hebben zich in de loop van 2022 gedeeltelijk hersteld.

De BVOV die de rijksoverheid vanwege corona in 2020 instelde, werd in 2022 gecontinueerd. In 2020 werden de kosten met een maximum van 95% van de geïndexeerde kosten van 2019 vergoed. Zowel in 2021 als in 2022 bedroeg deze vergoeding maximaal 100% van de geïndexeerde kosten in 2019. GVB heeft geen aanspraak op de volledige 100% gemaakt, maar op een deel hiervan. Hierdoor konden we in afstemming met Vervoerregio Amsterdam een volwaardige dienstregeling blijven rijden, zoals de rijksoverheid ons als voorwaarde stelde.

Wat betreft de reizigersopbrengsten: we hebben in 2022 meer reizigers vervoerd dan in 2021, maar in vergelijking met andere concessiegebieden kiezen reizigers in Amsterdam er minder snel voor om gebruik te maken van het OV. In 2022 lagen de reizigersopbrengsten 60% hoger dan in 2021, maar nog altijd 16% lager dan in 2019.

De opbrengsten lagen nog altijd 16 procent lager dan in 2019

Kostenbesparingen

In onze bedrijfsvoering zijn we sterk gericht op kostenbesparingen en efficiëncyslagen, onder andere door het verhogen van de productiviteit. Onze belangrijke aandachtspunten bij het behalen van de besparingen en verbeterlagen zijn de processen, cost control en risicomanagement. Alle afdelingen binnen GVB hebben doelstellingen om meer efficiënt te werken met concrete besparings- en productiviteitsdoelstellingen zoals beperken verzuim waardoor extra inhuur overbodig wordt en energie- en kostenbesparing per afdeling. Daarop wordt hard gestuurd. De belangrijkste factoren in 2022 die de productiviteit en het meer efficiënt worden hebben beïnvloed waren arbeidsverzuim en uitval.

Concessie

Van grote invloed op de concessie die GVB uitvoert en de naderende nieuwe concessie, is de marktconformiteit. Meer over de concessie staat [hier](#).

Resultaat 2022

Het resultaat na belastingen over 2022 bedraagt € 1,0 miljoen (2021: € 5,2 miljoen). Het resultaat is beïnvloed door gestegen reizigersopbrengsten, een toename van de personeelskosten en een lagere beschikbaarheidsvergoeding 2022 van de rijksoverheid.