



Service Leadership Summit 2025

Claudia Zuiderwijk

Strategie GVB

1

RIJDEN/VAREN WAT WE
BELOVEN



Terugbrengen rit-/
vaartuitval

2

FINANCIEEL GEZONDE
ORGANISATIE



Kosten besparen

3

TEVREDEN REIZIGERS



Verbeteren reisinformatie bij
verstoringen

4

OPBRENGSTEN STURING OM
INNOVATIES MOGELIJK TE
MAKEN



Reizigersopbrengsten
vergroten

Vanuit een Service Logistiek oogpunt

Verbeteren van Beschikbaarheid & Betrouwbaarheid van materieel en infrastructuur

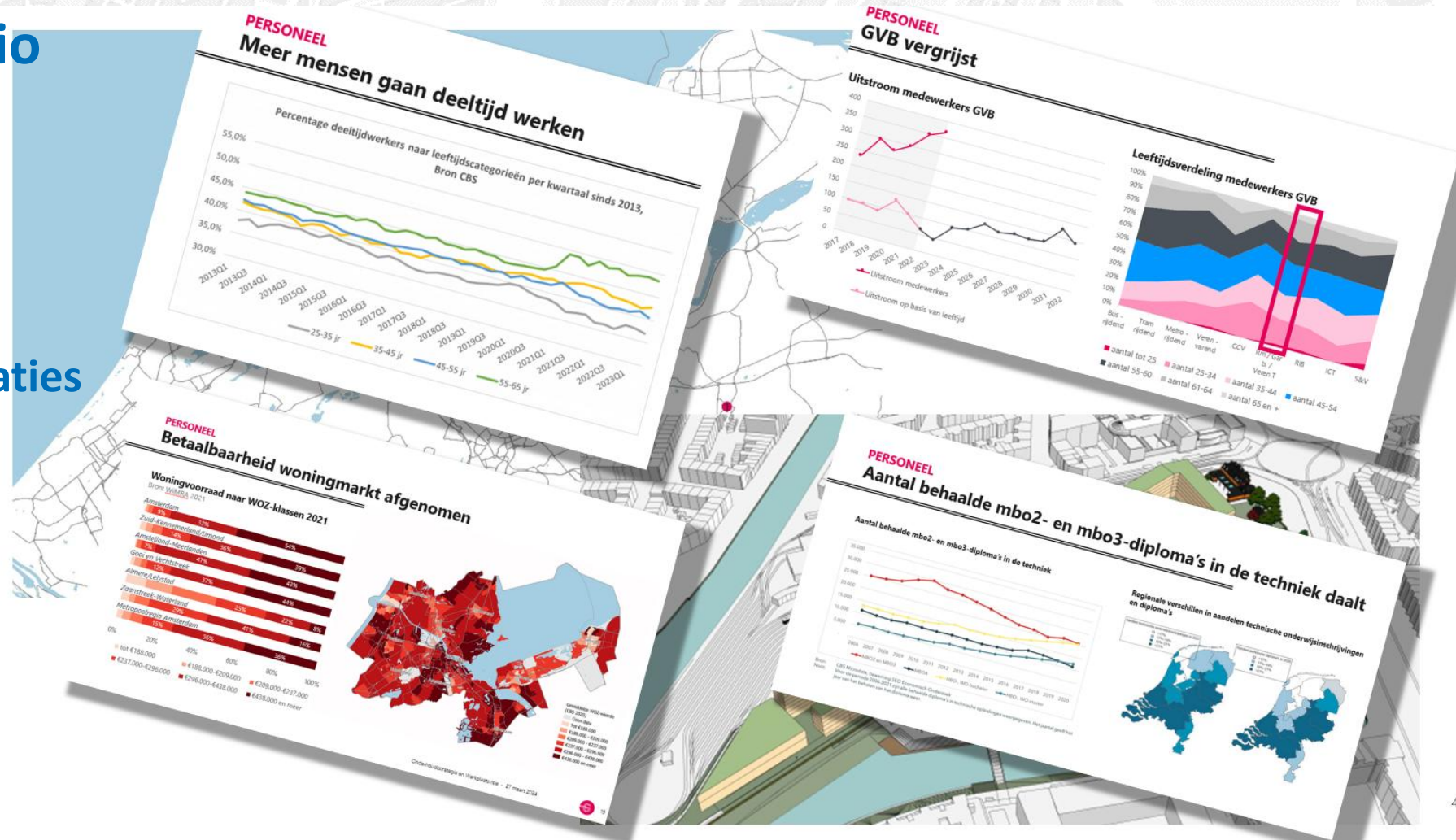
Door voldoende en tevreden opgeleide professionals, onderdelen en productiemiddelen op tijd beschikbaar en fit for purpose

Uitdagingen binnen deze strategie

Groei in de regio

Schaarste

- Personeel
- Onderdelen
- Ruimte/Locaties



Trends in en rond Amsterdam



Groei van inwonertallen én arbeidsplaatsen

- 200.000 extra arbeidsplaatsen en 250.000 nieuwe woningen: Verdichting binnen de stad én ontwikkeling van nieuwe woonwijken.
- Polykernige ontwikkeling: De '15-minutenstad' als uitgangspunt: voorzieningen dichtbij huis, voor iedereen.



Ambitie: een leefbare en inclusieve stad

- **Leefbaar** is voor bewoners,
- **Bereikbaar** voor iedereen,
- En, **toegankelijk** met extra aandacht voor kwetsbare wijken en doelgroepen.

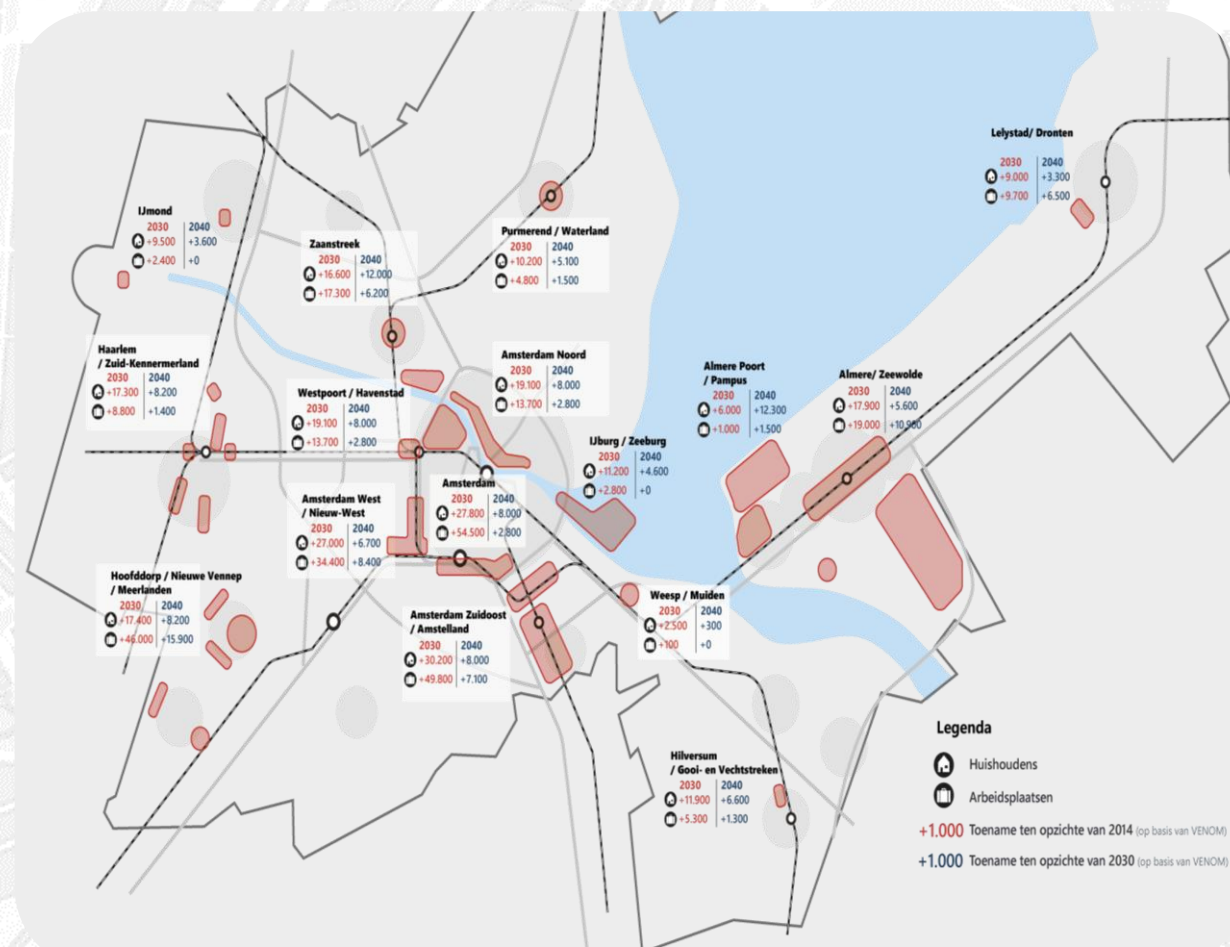


Mobiliteitstransitie: ruimte voor beweging

- Amsterdam kiest bewust voor duurzame mobiliteit volgens het STOMP-principe en daarmee een duidelijke volgorde van prioriteit:
 - Stappen (wandelen)
 - Trappen (fietsen)
 - Openbaar Vervoer
 - Mobility as a Service (MaaS)
 - Personenauto

Groei

Blijft achter



Bron: multimodaal toekomstbeeld MRA (fig.4 blz 13)

○ Personeel

Personeelsschaarste: in 2030 van nu 440.000 vacatures naar dan 1.4 miljoen vacatures!

Impact -> bij niets doen stagneert mobiliteit en toegankelijkheid stad Amsterdam.

- ▶ **Het aanspreken van bredere doelgroepen:** Meer vrouwen, zij-instromers, ouderen, mensen met afstand tot de arbeidsmarkt en gekwalificeerde statushouders benutten voor technische en logistieke functies.
- ▶ **Herontwerp en flexibilisering van functies:** functies herdefiniëren, medewerkers meer autonomie te geven in werktijden en -vormen.
- ▶ **Imago en waardering:** Aantrekkelijker en “sexier” maken van het vak door investeren in moderne technologieën, opleidingen, werkomstandigheden en de zichtbaarheid van maatschappelijke waarde van de job.
- ▶ **Specifieke initiatieven:** Job coaching, subsidies, opleidingen op de werkplek, en permanente educatie zijn directe instrumenten om personeel te werven én te behouden
- ▶ **Investeren in technologie:** Autonoom rijden, Automatisering, Robotisering en Digitalisering in onderhoud.

Maar ook: nu al kennis en expertise opdoen omdat we echt inzetten op autonoom rijden - pilot bus veilige buitenwijkroute – autonoom trams in- en uitrijden remise – metro: eind 2036 ambitie om NZ-lijn autonoom te laten rijden

Onderdelen/Componenten

Component schaarste

- Lange operationele levensduur Voertuigen en Infrastructuur (> 30 jaar)
- Geopolitieke spanningen
- Hogere risico's op verstoringen in de Supply Chains
- Sneller obsoleet raken van, met name IT, componenten

Maatregelen

- Lange Termijn Service Overeenkomst met Leveranciers
- Integrale planning en Supply Chain versterken door meer afstemming en data-analyses (Inzet van AI)
- Onderdelenvoorziening versterken voor “kritieke” reservedelen

Ruimte & locatie

Onderhoudsfaciliteiten/-Locaties

- Tekort aan onderhoudssporen
- Gebrek aan ruimte voor uitbreidingen van onderhoudscapaciteit
- Verkrijgen van specifieke tooling voor onderhoudsactiviteiten
- Verdichting woningbouw en bereikbaarheid onderhoudslocaties

Maatregelen

- Pitstop strategie: enkel in-/uitbouwen systemen
- Intensievere samenwerking met leveranciers
- Integreren van GVB onderhoudslocaties in nieuwbouw

