Beantwoording vragen van de heer 't Lam van de SP en van de CU-SGP
Aanleiding: RIB aanbesteding Handhaving 2022
29 september 2021

Vraag:
Doelstelling reorganisatie 2017
In de RIB worden 5 punten genoemd wat er werd beoogd met de mededeling dat die doelstellingen zijn gehaald.
Kijkend naar het Reorganisatieplan uit 2016 staan daar ook de nu genoemde doelstellingen onder 1 en 4 in.
De nu onder 2, 3 en 5 genoemd doelstellingen staan niet in het plan uit 2016. Waar komen die ineens vandaan en waarom worden die nu genoemd, ook nog eens met de mededeling dat ze zijn gehaald?
Verder werd in 2016 nog genoemd "verminderen aantal management- en staffuncties". Die doelstelling is dus niet gehaald; een constatering die in de RIB niet wordt vermeld.
Antwoord:
Mogelijk lopen de woorden 'effecten en doelstellingen' hier door elkaar. De 5 effecten,(professionalisering, focus op leefbaarheid, bekend in de wijk, flexibel, efficiënt en effectief) zijn vanaf 2016 de leidende kernwaarden geweest waarlangs handhaving heeft gewerkt. In de RIB wordt dat onder punt 1 aangeduid als doelstellingen en staat beschreven waarom wij denken dat we hierin zijn geslaagd. De onder 2,3 en 5 genoemde punten in de RIB zijn bevindingen uit de evaluatiegesprekken die de afgelopen maanden zijn gevoerd en die naar ons idee van belang zijn om die met de Raad te delen zodat we die kunnen gebruiken bij de nieuwe aanbesteding.

De doelstelling 'verminderen aantal management- en staffuncties" is behaald. Zoals beschreven in de RIB bestaat het gemeentelijke kernteam nog steeds uit 6 team coördinatoren, de teamleider en 2 tot 3 stafmedewerkers. Door de groei van het aantal handhavers vanwege o.a. de handhaving op parkeren, prostitutie en Corona-maatregelen is er meer sturing en ondersteuning nodig in de uitvoering. We verleggen de knip tussen de gemeente en marktpartij door 3 dag coördinatoren (in de RIB genoemd: plaatsvervangende team coördinatoren) toe te voegen aan het gemeentelijke kernteam. Voor alle duidelijkheid zijn dit functies die we toevoegen aan de operatie waardoor het kernteam meer ruimte krijgt om de handhavers buiten te coachen en te begeleiden.

Vraag:
Europese regels
In de loop van het huidige contract zijn de Europese regels overschreden staat er in de RIB. Ik mis wat daarvan wat de gevolgen zijn geweest. Is dit gedoogd door Europa? Hebben we een boete gekregen of kunnen we die nog krijgen en hoog is die boete dan?
Het huidige contract loopt in oktober 2021 af.
Er wordt nu gewerkt aan een nieuw contract vanaf november 2022.
Kan het huidige contract dat al niet aan Europese regels voldoet, zomaar met een jaar worden verlengd? Kunnen we hiervoor beboet worden en om wat voor bedrag gaat het dan?
Antwoord:
In de RIB van mei 2021 (zaaknummer 0065577) is de Raad geïnformeerd over de mogelijke gevolgen van een jaar verlengen van het contract en wat hiervan de oorzaken zijn. Om te voorkomen dat ik u onvolledig informeer verwijs ik u graag naar de uitgebreide uitleg van die RIB.

Vraag:
Moet het nieuwe contract dat in november 2022 ingaat Europees worden aanbesteed?
Antwoord:
Ja, het nieuwe contract moet Europees worden aanbesteed.

Vraag:
Gevolgen als we met een nieuwe marktpartij in zee gaan
Wat gebeurt er met de huidige medewerkers van HSUP als we in november 2022 overstappen naar een nieuwe externe partij (ze zijn wel niet bij ons in dienst, maar ze voelen wel aan als onze medewerkers)? Worden ze dan door die nieuwe marktpartij overgenomen met ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden?
Antwoord:
Er ligt voor de nieuwe leverancier een overname verplichting onder gelijke arbeidsvoorwaarden van de 9 oud gemeente medewerkers. Dordrecht heeft de nadrukkelijke wens dat de nieuwe leverancier ook de overige mensen van het huidige team van handhavers van HSUP overneemt zodat zo weinig mogelijk kennis en ervaring verloren gaat. Bij het opstellen van de gunningscriteria zullen we deze wens ook duidelijk meenemen.

Vraag:
Als HSUP bij de nieuwe aanbesteding weer belast wordt met handhaving, dan profiteren we van wat wij en zij geleerd hebben van de huidige samenwerking. Maar hoe zit het als we met een nieuwe marktpartij in zee gaan? Krijgen we dan weer met wederzijdse leermomenten te maken? Omdat de leiding nu ook deels extern wordt ingehuurd, is er dan voldoende kennis en menskracht om voor een probleemloze overgang naar de nieuwe marktpartij te zorgen?
Antwoord:
Wij denken dat bij een eventuele nieuwe marktpartij de overgang niet tot grote wijzigingen hoeft te leiden. De huidige marktpartij HSUP vervult vooral de werving van nieuwe handhavers en de personeelszorg. De eventuele nieuwe marktpartij zal die taken in het begin snel moeten vormgeven. De leermomenten liggen vooral in het wederzijds leren kennen van de leiding en de medewerkers.

Vraag:
Wijziging in wetgeving (tevens vraag van de CU-SGP)
Dordrecht wilde deelnemen aan een proef om handhavers uit te rusten met geweldsmiddelen. Daarvoor moesten de handhavers in dienst van de gemeente zijn en dat waren ze niet. Daarom mochten wij niet met de proef meedoen. Hoe luidt de huidige wetgeving op dit moment t.a.v. dit aspect en is er een wijziging te verwachten, zo ja vanaf wanneer?
Antwoord:
Begin 2021 zijn 10 gemeenten gestart met de pilot en eind 2021 loopt deze af en daarna wordt geëvalueerd.
Medio september is er contact gezocht met het Ministerie van Justitie en Veiligheid om te vragen naar de stand van zaken van de pilot. Zodra we informatie over de voortgang van de pilot ontvangen zullen we die delen met de Commissie.

Vraag:
Uitbesteden of in eigen beheer
In de RIB ontbreekt de afweging tussen terug naar eigen beheer (behalve als de wet ons daartoe “dwingt”) of opnieuw uitbesteden. Stel dat we (gedwongen) overgaan naar eigen beheer, wat zijn dan de organisatorische gevolgen? Wat zijn de financiële gevolgen op jaarbasis, wetend dat Zwijndrecht is gestopt met uitbesteden en overgegaan naar eigen beheer, omdat dit € 10 per uur goedkoper is.

Antwoord:
In de RIB is beschreven dat de doelstellingen van het reorganisatieplan uit 2015 zijn behaald. Er is geen aanleiding om nu na 5 jaar een andere koers te gaan varen als de doelstellingen zijn behaald en onze partners tevreden zijn over de resultaten.

Als we de handhavers weer wel in eigen beheer gaan nemen betekent dit dat er allerlei staftaken weer bij de gemeente belegd moeten gaan worden. Voorbeelden van staftaken die HSUP nu verricht zijn: werving en selectie nieuwe medewerkers alsmede de uitstroom van vertrekkende medewerkers, vervoer (aanschaf en beheer auto's en fietsen), personeelszorg: begeleiding ziekteverzuim, personeelsgesprekken, ontwikkelgesprekken, planning, organiseren permanente her- en bijscholing, aanschaf en onderhoud kleding, salarisbetaling, etc). Wij verwachten dat wij deze taken minder efficiënt kunnen vervullen dan HSUP nu, waardoor minder budget zal resteren voor handhavers op straat.
Een inschatting van deze kosten, of een vergelijking met de situatie in Zwijndrecht, is niet eenvoudig te maken aangezien wij niet weten of en zo ja hoe Zwijndrecht tot dit bedrag van € 10,- is gekomen.