

Aan
de gemeenteraad

Datum 27 juni 2022
Zaaknummer 2022-0103371
Betreft Raadsinformatiebrief Aanbesteding handhaving

Vergadering van
Portefeuillehouder: Marc Merx
Begrotingsprogramma Leefbaar & Veilig Dordrecht
Kernteam/Opgave: Wijken - Wijkadvies
Auteur: Tessa de Zoete
E-mail: t.de.zoete@dordrecht.nl
Verantwoordelijke: Edwin van Dieën
Openbaar: Ja

Raadsinformatiebrief

Hoe zijn de bevoegdheden rond dit onderwerp verdeeld?

Het is een bevoegdheid van het college.

Wat is de aanleiding om deze informatie kenbaar te maken?

Op 18 januari 2022 hebben wij het "Evaluatierapport Organisatie van handhaving in Dordrecht tussen 2016 en 2021" vastgesteld en aan de gemeenteraad aangeboden. De conclusie van het rapport was dat de gemeentelijke doelstellingen uit 2015 grotendeels behaald zijn, maar dat de bekendheid met en in de wijk nog onder druk staat door de hoge doorstroom onder handhavers. Op korte termijn (eind juni) kan de aanbesteding gepubliceerd worden zodat per 1 januari 2023 een nieuw contract kan zijn ingeregeld. Afhankelijk van de vraag welke partij de aanbesteding wint, kan de transitie tussen huidige en nieuwe aanbieder binnen één tot twee maanden geregeld zijn. Tussen het moment van de evaluatie en nu hebben zich een aantal ontwikkelingen voorgedaan die aanleiding hebben gegeven om de voorgenomen aanbesteding te wijzigen.

Wat is de te delen informatie?

Ontwikkelingen

1. Arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt voor handhavers stond sinds de start van corona al onder druk. Alle gemeenten hebben het aantal handhavers uitgebreid. Veel gemeenten hebben hierbij de handhavers zelf in dienst genomen waarbij deze zowel een hogere beloning kregen als een betere rechtspositie (gemeente CAO). Wat anders uitpakt dan door ons verwacht, is dat na versoepeling van de coronaregels de arbeidsmarkt voor handhavers zo mogelijk nog meer overspannen is geraakt nu de personeelstekorten zich in de volle breedte van de arbeidsmarkt voordoen. De concurrentie, die al gaande was met bijvoorbeeld politie of de beveiliging, is nog meer verbreed. Het is hierdoor moeilijker om nieuwe medewerkers te rekruteren en om ze te behouden.

2. Polarisatie

Gemeenten hebben momenteel te maken met verschillende crises. We zien dat de lontjes korter worden en de tegenstellingen in de maatschappij groter. Daarom is het noodzakelijk dat we handhavers hebben die de wijken, de buurten en de inwoners echt goed kennen en met alle andere (professionele) partners signalen vroeg oppakken, interveniëren en daarmee voor meer stabiliteit zorgen in de stad en de wijken.

3. Politiek akkoord 2022 - 2026

Het akkoord brengt nieuwe doelen met een hoger ambitieniveau voor de Handhaving. Deze nieuwe doelen vragen naast een kwantitatieve uitbreiding bij de organisatie vooral een kwalitatieve verbetering bij de organisatie en de individuele medewerkers. In het Politiek akkoord 2022 - 2026 hebben we hierover de volgende zaken genoemd:

- Onze handhavers en wijkagenten zijn de ogen en oren van én voor de wijk. Zichtbaarheid en aanspreekbaarheid van hen vinden we belangrijk. Het moet voor inwoners makkelijk zijn handhavers aan te spreken, vragen te stellen, zorgen te delen en problemen te melden. We werken een voorstel uit hoe de zichtbaarheid van onze handhavers in de wijk groter kan worden.
- We gaan het aantal handhavers uitbreiden.
- We willen ons inzetten om de bevoegdheden van de Boa's te verbreden.
- We kunnen narigheid in de wijken beter aanpakken door samen te werken met de Sociale Dienst, de politie, betrokken bewoners en andere partijen.

Bovenstaande ontwikkelingen hebben geleid tot een herbeoordeling van de organisatie van handhaving. Bij de herbeoordeling is ook de veilige taakuitoefening van de handhavers meegenomen. In uw raad is ook gesproken over de bewapening van boa's. Gemeenten die hun boa's een wapenstok willen geven, moeten daarvoor wel eerst een vergunning aanvragen bij de lokale driehoek, bestaande uit burgemeester, Officier van Justitie en politie. Het advies gaat vervolgens naar de minister, die uiteindelijk beslist.

Gevolgen van ontwikkelingen voor uitvoering van het politiek akkoord

De zichtbaarheid van handhavers in de wijk speelt zowel direct op straat, als op social media en in professionele netwerken in de wijk. Om het voor inwoners en voor professionals van relevante netwerkpartijen makkelijker te maken om handhavers aan te spreken en om zorgen te kunnen delen, moet men de handhaver kennen en kunnen vinden. Hiervoor is het noodzakelijk dat, zoals gezegd, handhavers meerjarig actief blijven in dezelfde wijk.

In de evaluatie Handhaving 2016-2021 is uitvoerig aandacht besteed aan de hoge door- en uitstroom van handhavers. De handhavers die tijdens het contract zijn gestart, blijven gemiddeld slechts 1,3 jaar. Dit is een te korte periode om in de wijk en het professionele netwerk goed aanspreekbaar te worden. In de contractperiode met de huidige marktpartij hebben we al verschillende maatregelen genomen om handhavers langer aan Dordrecht te binden. Werksfeer, financiële en vakinhoudelijke doorgroeimogelijkheden zijn drie belangrijke aspecten voor handhavers bij de keuze om in Dordrecht te blijven werken of elders naar toe te gaan. Zo vertrok 16% van de medewerkers naar politie of diensten als Douane en Marechaussee. 45% van de medewerkers vertrok om in dienst te kunnen komen bij een gemeente. Uit exitgesprekken met medewerkers die overstapten naar een gemeente, bleken een hoger salaris en het direct in dienst treden bij een gemeente twee aspecten waar men zeer veel waarde aan hecht.

Het hoge verloop heeft ook tot gevolg dat de opgebouwde deskundigheid vroegtijdig Dordrecht verlaat voordat wij daarvan echt de vruchten hebben kunnen plukken. We leiden nu als het ware goede handhavers op specifieke terreinen op voor andere gemeenten.

Indien we de handhavers substantieel langer willen binden aan de inzet in onze wijken, zullen we in de huidige arbeidsmarkt met salariëring extra stappen moeten zetten, waardoor handhavers langer financieel kunnen doorgroeien. We zien wel kansen om de marktpartijen bij de aanbesteding uit te dagen om de ongewenste uitstroom hiermee te beperken. Het zal echter altijd een inspanningsverplichting blijven bij de marktpartij, want niemand kan verplicht worden minimaal 3 jaar in dienst te blijven.

We hebben ervaren bij het lopende contract dat het uitbreiden van het aantal handhavers kan leiden tot het versneld opnieuw moeten aanbesteden van het contract. De omzet van het contract kan daarnaast nog versneld vollopen indien het aantal gebieden met betaald parkeren verder toeneemt en er een stijging van salarissen plaatsvindt.

Bij het verbreden van de bevoegdheden van boa's speelt landelijk tevens de vraag of extra bevoegdheden ook beschikbaar komen voor ingehuurde handhavers. We verwachten meer handhavers in Domein 2 (natuur, milieu, haven) te moeten inzetten. Zeker voor deze handhavers

speelt de vraag rond bewapening (wapenstok ter verdediging) zwaarder dan bij Domein 1 (openbare ruimte in stedelijk gebied) omdat in natuurgebieden de politie niet snel ondersteuning kan komen bieden. In de aanbesteding moeten we er rekening mee houden dat - indien het niet mogelijk wordt om deze bevoegdheden te verkrijgen bij inhuur - de handhavers in dienst van de gemeente moeten komen.

In de evaluatie is gebleken dat ook een belangrijk deel van de handhavers (28%) op verzoek van de gemeente en/of marktpartij is vertrokken. Hierbij gaat het om medewerkers die om zeer diverse redenen toch niet (duurzaam) geschikt blijken te zijn in hun rol als handhaver. Het is vanwege dit substantiële aandeel in het verloop wenselijk om nieuwe medewerkers wel een periode te blijven inhuren. De werving en selectie, het begeleiden en inwerken van nieuw personeel en het organiseren van een goede kweekvijver voor wijkboa's blijven cruciale onderdelen van de personeelszorg, die momenteel ingehuurd wordt.

Gelet op de extra en blijvende spanning op de arbeidsmarkt, de maatschappelijke onzekerheden en de concrete doelstellingen in het Politiek akkoord 2022 - 2026 om de zichtbaarheid en aanspreekbaarheid van wijkboa's te vergroten, is het de verwachting dat alle zeilen bijgezet moeten worden om handhavers langer aan Dordrecht te kunnen binden. Naast salariëring is een dienstverband bij de gemeente zelf dus ook een middel dat, gelet op de redenen van vertrek, voor handhavers belangrijk is. Een andere afweging ten aanzien van de aanbesteding is daarom nodig.

Voorgenomen omvang van de aanbesteding

De voorgenomen looptijd van de aanbesteding was voor een periode van minimaal 4 jaar met de mogelijkheid om te verlengen tot 10 jaar. Zowel de parkeercontroleurs, handhavers, senior handhavers, als de medewerkers die de camera's in de openbare ruimte uitlezen worden ingehuurd. Hiervoor wordt tevens de personeelszorg geheel ingehuurd inclusief planning, werving en selectie, opleidingen, regelen van zaken als uniformen, dienstfietsen en voertuigen.

Alternatieve scenario's

Wij hebben de volgende alternatieve scenario's overgewogen ten opzichte van de voorgenomen aanbesteding. Hierbij hebben we gekeken naar de looptijd en de omvang van de diensten.

Alternatief 1: looptijd bekorten

In dit scenario wordt de huidige werkwijze voortgezet. Wel verkorten we de duur van het contract naar 3 jaar. Hierdoor kunnen we binnen de lopende raadsperiode een besluit nemen tot aanpassing van de organisatie, na zorgvuldige afweging van alle alternatieven.

Alternatief 2: overdrachtsperiode aanbesteden

In dit scenario geven we aan de marktpartij mee dat binnen een periode van twee tot drie jaar alle handhavers in dienst moeten komen van de gemeente. We verkrijgen hierdoor een periode van maximaal drie jaar om de organisatie intern voor te bereiden op het in dienst nemen van de handhavers.

Alternatief 3: aanbesteding beperken tot inhuur eerste jaar, werving & selectie en personeelszorg

In dit alternatief is het de intentie van de gemeente dat handhavers in dienst komen zodra ze bewezen hebben om een duurzame waarde te kunnen betekenen voor de gemeente. Dit betekent dat een ingehuurde medewerker uiterlijk een jaar na het behalen van alle diploma's in dienst kan treden van de gemeente. De werving en selectie, planning, beschikbaar stellen van uniformen, fietsen en voertuigen, het opleiden en inwerken van personeel blijft in dit contract bij de marktpartij.

Beoordeling alternatieve scenario's

Als gekeken wordt naar de voorkeur bij de handhavers zelf, dan krijgen de varianten waarbij handhavers in dienst kunnen komen bij de gemeente sterk de voorkeur. Hoewel in geen van de scenario's zekerheid te geven valt dat de doelstellingen van het Politiek akkoord 2022 - 2026 gehaald worden, biedt scenario 3 wel de grootste kans hierop, omdat al op korte termijn helderheid is en de discussie over wel of niet inhuren van handhavers niet langer zal afleiden van de inhoudelijke opgaven in de wijken.

Rond de financiën is het ingewikkeld om een onderbouwde afweging te maken tussen de scenario's. In alle gevallen zal sprake zijn van kostenstijging in absolute zin aangezien meer handhavers gewenst zijn. Het behoud van ervaren handhavers zal ook leiden tot een hogere

salarissom in alle scenario's. De winst- en risicomarge die we betalen aan de marktpartij zal echter vervallen zodra handhavers in dienst komen van de gemeente.

In de risicoverdeling tussen marktpartij en overheid komt een deel van het risico van de marktpartij naar de gemeente, zodra handhavers in dienst komen van de gemeente. De kosten van ziekteverzuim zijn nu afgekocht in een tarief en bij een hoog ziekteverzuim leidt dit tot een lagere inzet.

In de drie scenario's is voldoende ruimte om de OR ook de wettelijke adviestaak goed te kunnen laten vervullen. Een belangrijke overweging om handhavers voorheen uit te besteden was het behoud van de flexibele inzet van handhavers. In de evaluatie van handhaving is dit sterk (positief) naar voren gekomen. Aanvullende overwegingen zoals de zichtbaarheid, continuïteit en betrokkenheid van handhavers in combinatie met het element flexibiliteit, maakt dat wij de aanbesteding bijsturen. We kiezen voor scenario 3, waarin handhavers die voldoen na een jaar in dienst kunnen komen van de gemeente.

Hoe verder na deze raadsinformatiebrief?

Tegelijk met deze raadsinformatiebrief worden de medewerkers, de OR, de huidige marktpartij en de gemeente Hendrik-Ido-Ambacht (vanwege de diensten die daar ook worden geleverd) geïnformeerd. De voorgenomen uitvraag wordt aangepast en zal met een vertraging van ongeveer twee maanden (na zomerreces) worden gepubliceerd. Voor het toekomstig personeel van de gemeente wordt een zorgvuldig traject ingericht zodat we na afloop van het lopende contract, de nieuwe organisatie goed bemenst hebben.

Welke kosten zijn verbonden aan het proces?

Binnen de bestaande budgetten.

Het college van Burgemeester en Wethouders

secretaris

burgemeester

secretaris

burgemeester