



't Lossers hoes
Raadhuisplein 1
Corr. Adres:
Postbus 90
7580 AB Losser
Tel. 053-537 74 44
Fax 053-537 73 17
E-mail: gemeente@losser.nl
NL04 BNGH 0285 0316 78

Burgerforum
t.a.v. fractie-voorzitter H. Sligman

Verzenddatum	Zaaknummer	Ons kenmerk	Bijlagen
21 november 2024	24Z02348	24.0025618	
Uw brief van	Uw kenmerk	Behandeld door	Doorkiesnummer
23/10/2024		J. van Oene	0629799462

Onderwerp

Beantwoording artikel 39 Beëindiging
contract Larcom

Geachte heer Sligman,

In uw brief van 21 oktober jl. heeft uw fractie het college van burgemeester en wethouders artikel 39 vragen gesteld betreffende de beëindiging van het contract met Larcom en de vervolprocedure. Met deze brief willen we daarop graag reageren.

1. Sociaal aanbesteden, waarom is hier niet voor gekozen?

‘Sociaal aanbesteden’ is geen term met een wettelijke grondslag. De Aanbestedingswet 2012 voorziet niet in een inkoopprocedure onder de noemer ‘sociaal aanbesteden’. Onder ‘sociaal aanbesteden’ wordt over het algemeen verstaan: het voorbehouden van opdrachten aan sociale werkplaatsen en sociale ondernemingen. De Aanbestedingswet voorziet in de artikelen 2.82 en 2.82a in een mogelijkheid voor aanbestedende diensten om deelname aan een inkoopprocedure voor te behouden aan sociale werkplaatsen en sociale ondernemingen. Deze optie is hoe dan ook nog steeds een aanbesteding en dus minder flexibel dan de huidige gekozen oplossing.

Deze optie geniet niet de voorkeur omdat ook bij deze manier van aanbesteden gemeenten niet vooraf weten wie er als partij uitkomt.

Ook vinden de gemeenten het belangrijk om de uitvoering van beschut werk te beleggen bij een bedrijf met Twentse ‘wortels’ en een netwerk in Twente. Bij een aanbesteding die is voorbehouden aan sociale werkplaatsen zou het ook zo maar kunnen zijn dat een bedrijf zonder regionale binding de opdracht gegund krijgt.

Wij vinden het belangrijk dat de uitvoerende partij een regionaal (werkgevers) netwerk in Twente heeft.

Tevens biedt het verlenen van uitsluitend recht de gemeente regie op het voorbereidingsproces en goede voorwaarden voor een strategisch partnerschap.

Daarmee biedt het uitsluitend recht een betere grond voor samenwerking op de langere termijn.

2. *Waarom is gekozen voor 15 jaar? Moet die 15 jaar uitgediend worden of kan er ook tussentijds voor een andere aanbieder gekozen worden als de samenwerking niet brengt wat we er van mogen verwachten?*

Volgens de Aanbestedingswet 2012 en Richtlijn 2014/24 is er geen verplichte minimum- of maximumlooptijd voor een contract. Aanbestedende diensten hebben de vrijheid om zelf de looptijd van een contract te bepalen.

In de overweging om een langere looptijd van het contract te kiezen hebben we het belang van de inwoners meegewogen. Wij willen zekerheid voor de doelgroep en voorkomen dat we in de toekomst nog eens te maken krijgen met een wisseling van aanbieders, met als onzekerheden voor deze kwetsbare doelgroep als gevolg. Door een langdurige samenwerking kunnen we continuïteit voor de doelgroep waarborgen.

Dit betekent niet dat de contractduur voor 15 jaar vaststaat, wel dat we de intentie hebben langdurig samen te werken. De mogelijkheden om te ontbinden of beëindigen van het contract worden na de dialoogsessies nader ingevuld. Hierbij valt te denken aan:

1. Initiële contractduur met verlengingen.
2. Clausules voor wijzigingen in wet- en regelgeving met impact op de opdracht.
3. Performance en prestatiemetingen bij de uitvoerder.

3. *Is ook overwogen een samenwerking met 'Noaberkracht aan te gaan? Zo nee, waarom niet?*

Deze optie is verkend, maar Stichting Participatie Noaberkracht is vervolgens niet benaderd. 'Noaberkracht' heeft zelf geen beschutte werkvoorziening. Deze voorziening wordt ingekocht bij Ontplooi in Almelo. Ontplooi heeft aangegeven geen interesse te hebben in een samenwerking met Losser en Oldenzaal.

Daarnaast is 'Noaberkracht niet aangesloten bij Cedris. Cedris is de Nederlandse brancheorganisatie voor sociale werkgelegenheid en arbeidsintegratie. Bij Cedris zijn ongeveer 94 sociaal ontwikkelbedrijven (uitvoerders van de Wet sociale werkvoorziening) aangesloten. De visie van Cedris is dat iedereen een baan verdient die bij hem of haar past en dat talent niet onbenut mag blijven, maar ontwikkeld moet worden.

Gemeente Losser wil de uitvoering van beschut werk beleggen bij een uitvoerder die is aangesloten bij Cedris.

4. *Heeft er een marktanalyse plaatsgevonden en kunnen wij deze krijgen?*

Er heeft een marktanalyse plaatsgevonden. Het doel van de marktanalyse was om te verkennen welke vorm van inkoop het beste past bij de samenwerking die de gemeenten wensen. Van belang daarbij is te melden dat er in dit stadium nog geen keuze voor een procedure was gemaakt.

De marktanalyse kan op dit moment niet beschikbaar worden gesteld vanwege geheimhoudingsonderdelen die van invloed kunnen zijn op het inkoopproces.

5. *Is er al een programma van eisen opgesteld? Zo ja, dan ontvangen wij die graag. Zo nee, wat is de planning?*

Nee, zoals hierboven is vermeld wijkt deze procedure af van een aanbestedingsprocedure. Op basis van de criteria van Losser en Oldenzaal hebben wij verkennende gesprekken gevoerd met beide partijen. De stap hierna is dat wij in dialoogsessies de samenwerking verdiepend uitwerken, voordat er een definitieve aanbieder wordt geselecteerd. Deze verkenning biedt ons dus meer mogelijkheden en flexibiliteit dan een aanbestedingstraject. Dit is ook de reden geweest om de voorkeur te geven aan het verlenen van uitsluitende recht, in plaats van het aangaan van een aanbestedingsprocedure.

6. Mocht er geen programma van eisen worden opgesteld dan ontvangen wij graag de criteria op basis waarvan de uiteindelijke keuze wordt gemaakt.

De colleges van Losser en Oldenzaal hebben gezamenlijk criteria vastgesteld welke zij van belang vinden voor de uitvoering van beschut werk.

Deze criteria zijn de uitgangspunten op basis waarvan de gesprekken met beide partijen gevoerd zullen worden. De criteria zijn als volgt:

- Focus op ontwikkeling

We willen dat medewerkers in staat worden gesteld zichzelf verder te ontwikkelen. Deze ontwikkeling kan op verschillende manieren. Een divers werkaanbod met verschillende werksoorten draagt bij aan de ontwikkeling. Werk dat passend is, en waar men voldoening uit haalt is hierdoor zeer van belang.

Ontwikkeling kan ook plaatsvinden door werk aan te bieden op een andere plek door individuele- of groepsdetacheringen.

Elementen die passen bij focus op ontwikkeling zijn werknemersvaardigheden, basisvaardigheden, digitale vaardigheden en arbeidsmarktrelevante vaardigheden en kennis. In onze visie past ook het optimaal benutten van de verdien capaciteit van medewerkers bij ontwikkeling.

- Optimale inzet van bestaande sociale infrastructuur en simpel switchen

Ten behoeve van goede ondersteuning én om kosteneffectief te werken, kan de infrastructuur van het sociaal ontwikkelbedrijf ingezet worden voor verschillende doelgroepen, zoals Wsw, Nieuw beschut, re-integratie, jongeren, statushouders, doelgroepregister en dagbesteding. We verwachten dat het ontwikkelbedrijf in staat is om Sijmpel Switchen te ondersteunen. Met Sijmpel Switchen willen we ervoor zorgen dat mensen bijvoorbeeld tijdelijk terug kunnen vallen op een uitkering als het werken even niet lukt. Zo maken we de stap van arbeidsmatige dagbesteding naar beschut werk, en terug, mogelijk. En zo maken we het mogelijk dat mensen vanuit een detachering of een reguliere werkplek tijdelijk een beroep kunnen doen op de infrastructuur van het sociaal ontwikkelbedrijf.

- Uitvoeringsregie

De regie en de begeleiding van individuele inwoners valt onder uitvoeringsregie van de gemeente volgens de Participatiewet. Het betreft niet de directe dagelijkse aansturing op de werkplek, maar wel begeleiding bij het instroomproces (inclusief plaatsing), het opstellen en beoordelen van individuele ontwikkelplannen van inwoners die intern beschut werken en het plaatsen en begeleiden (incl. opstellen van ontwikkelplan) van individuele inwoners op detacheringsplekken inclusief de afstemming met werkgevers. We willen daar op een effectieve manier invulling aan geven. Een uitgangspunt daarbij is dat wederzijdse inspanningen van gemeente (klantmanagers, accountmanagers, arbeidsdeskundigen) en ontwikkelbedrijf richting werkgevers of opdrachtgevers elkaar moeten versterken.

- Nabijheid

De gemeenten vinden het belangrijk dat werk in de nabijheid wordt georganiseerd voor de groep beschut werk. Nabijheid is een rekbaar begrip. Voor iemand met een rijbewijs is nabijheid iets anders dan iemand die alles met de fiets moet doen. Of voor medewerkers die afhankelijk zijn van openbaar vervoer of speciaal vervoer. Momenteel is beschut werk voor medewerkers uit Losser en Oldenzaal georganiseerd aan de Willem Vleertmanstraat 3 in Oldenzaal. Dat is al jarenlang de werkplek voor mensen. Ze hechten eraan om daar te kunnen blijven werken.

De beide gemeenten zijn voornemens om, uiteraard afhankelijk van de omvang van de werkzaamheden, de werkzaamheden op de huidige locatie te continueren.

Deze locatie wordt gehuurd door de gemeenten Losser en Oldenzaal. Deze kosten per medewerker nemen toe naarmate de groep kleiner wordt. Binnen de gemeenten Losser en Oldenzaal zijn momenteel – voor zover bekend – geen kleinere bedrijfsruimtes beschikbaar die voldoen aan de eisen die Beschut werk stelt. Daarom wordt jaarlijks beoordeeld hoeveel m2 nodig is. Het is mogelijk om delen van hallen af te stoten.

- Inclusieve arbeidsmarkt

De participatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij reguliere werkgevers is nog steeds te beperkt. Tegelijkertijd hebben zij een grote behoefte aan arbeidskrachten. De juiste begeleiding en ondersteuning van mensen die kunnen en willen werken is hiervoor essentieel.

Onvoldoende werkgevers hebben op dit moment specifiek beleid dat zich richt op een inclusieve arbeidsmarkt. We vinden het van belang dat medewerkers dichtbij Losser en Oldenzaal kunnen werken. En dat er een samenwerking is met lokale ondernemers.

In de arbeidsmarktregio Twente zijn meerdere uitvoeringspartijen die hier een bijdrage aan leveren. Denk hierbij aan Werkplein Twente en het Leerwerkloket. Deze partijen worden samengevoegd in Werkcentrum Twente. Gezamenlijk optrekken zien wij hier als essentieel en het sociaal ontwikkelbedrijf is één van de partijen die mede invulling kan geven aan een inclusieve arbeidsmarkt.

7. Wat was het financiële verschil bij de vorige aanbesteding tussen Larcom en de overige meedingende partijen?

De vorige aanbesteding is 10 jaar geleden. Destijds hebben zich 2 partijen ingeschreven, de SWB en Larcom. Het is mogelijk om deze cijfers eventueel te geven, maar het opzoeken van de cijfers is veel werk.

8. Kunnen wij een financiële paraaf ontvangen over de mogelijke financiële gevolgen ten gevolgen van het vergeven aan van de opdracht aan de DCW?

Bij deze vraag wordt ervan uitgegaan dat de opdracht wordt vergeven aan de DCW. Dat is onjuist, wij zijn op dit moment in gesprek met 2 partijen.

Het is nog niet mogelijk om de financiële gevolgen in kaart te brengen. We zijn nog niet zover in het proces dat we dit inzichtelijk hebben. In de Gemeentebegroting 2025 – 2028 is reeds opgenomen dat een eventuele financiële impact wordt meegenomen in de Voorjaarsnota 2025.

9. Op welk moment wordt de gemeenteraad en de doelgroep betrokken en hoe wordt dit opgepakt?

Het college vindt het van belang om de gemeenteraad goed te informeren over de voortgang van het proces.

De komende periode worden er dialooggesprekken gevoerd met de aanbieders. In het eerste kwartaal van 2025 wordt er een partij geselecteerd waarmee verdere afspraken worden gemaakt. Vervolgens zal er tegen het einde van het eerste kwartaal, of uiterlijk begin van het tweede kwartaal 2025 besluitvorming door de gemeenteraad plaatsvinden.

Tevens heeft het college heeft de Raad van de gemeente Losser en Oldenzaal voorgesteld om een informatieve bijeenkomst te organiseren. Het college wil graag de gelegenheid benutten om het complexe proces en de beweegredenen achter onze

keuzes tijdens een gezamenlijke presentatie toe te lichten. Dit zodat de raadsleden van Losser en Oldenzaal goed geïnformeerd zijn.

De doelgroep zelf wordt doorlopend informeel geïnformeerd. Tevens wordt de doelgroep vanuit de WOR formeel om inhoudelijk advies gevraagd.

10. Met wie voeren de werknemers van Larcom voor wie de gemeente Losser de formele werkgever is het gesprek. M.a.w wie is de bestuurder op grond van artikel 1 Wet op de Ondernemingsraden (WOR)?

Voor de medewerkers van Larcom is de bedrijfsleider Wsw het aanspreekpunt, evenals voor de medewerkers die zitting hebben in de Onderdeelscommissie (OC). De OC is een onderdeel van de Ondernemingsraad (OR) van de gemeente Losser.

De WOR bestuurder voor de OR is de gemeentesecretaris.

Zowel de OR als de OC ontmoeten we ook informeel.

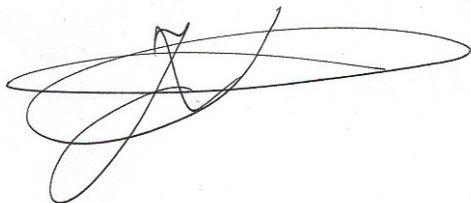
Heeft u nog vragen?

Heeft u nog vragen dan kunt u contact opnemen met J. van Oene. Te bereiken via telefoonnummer 0629799462 of j.vanoene@losser.nl.

Met vriendelijke groet,

het college van burgemeester en wethouders van Losser,

secretaris,

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.

drs. J. van Dam

burgemeester,

A handwritten signature in blue ink, featuring a stylized 'J' and 'B' followed by a long horizontal stroke.

J.B. Diepemaat