

Knelpunten en vervolg Inclusief Inkopen

En het samenspel met directie Inkoop

Achtergrond

Sinds 2020 is er met de directie Inkoop en Bureau Social Return gewerkt aan inclusieve inkoop.

- Opdracht aan Programma/ Bureau voor de interne organisatie komt nog uit het programma arbeidsmarktdiscriminatie 2019. En is overgenomen in de bestuursopdracht 2020.
- Visie inkopen is ergens rond 2020 vastgesteld, waarin de gemeente (zowel voor intern als extern) vastlegt inclusief in te gaan kopen
- Er wordt sinds begin 2022 gewerkt aan het ontwikkelen van een handelingskader. Hoe doe je dit?
- Het handelingskader is in 2024 in samenwerking met Inkoop en Bureau Social Return opgeleverd en op 18 juli 2024 vastgesteld. door het GMT. Hierin worden 3 focus thema's centraal gesteld: representatie, toegankelijkheid en sociale veiligheid. Vanuit deze thema's kan er in een inkoop traject worden gestuurd op wensen en eisen.
- Hoewel het handelingskader is opgesteld vanuit het perspectief van de Bestuursopdracht I&D en daarmee de interne opgave, wordt het in de praktijk ook gebruikt bij de externe opgaven en de openbare ruimte en WMO (bijv. lantarenpalen, of buurtteams).

Werkwijze / aanpak

- Het idee is dat er op basis van de inkoopkalender wordt gekeken naar welke aanbestedingen prioriteit hebben ja/ nee. Kader daarbij is: gaat het om (inzet) personeel of raakt het de ondersteuning van personeel.
- Voorbeelden van aanbestedingen waar we nu vanuit het Bureau onze focus op zouden moeten leggen:
 - o Uitzendkrachten (representatie, samenstelling personeel, en sociale veiligheid: het hebben van een vangnet)
 - o Liften (toegankelijkheid, bijv. visueel / hoor beperkingen en rolstoeltoegankelijkheid)
 - o Koffieapparaten (toegankelijkheid, bijv. visueel / hoor beperkingen en rolstoeltoegankelijkheid)
 - o Vergaderlocaties en evenementen, bijeenkomsten voor collega's
- Er zijn sessies geweest met lead buyers om het handelingskader te ontwikkelen en na afronding ook onder de aandacht te brengen.
- En met de trekkers om ze op het bestaan van het kader te attenderen. Dit gaan we herhalen.

Hoe gaat het in de praktijk

- Directies zijn ondanks het communicatietraject niet of nauwelijks bewust van het feit dat er een kader ligt en organiseren hier niet of nauwelijks eigen kennis op. Dat komt mede doordat er nog geen implementatie plan is gemaakt.
- De vraag die dus vanaf het de zomer is gesteld is: denk na over een implementatiestrategie. Omdat er nu te veel naar Bureau/ OJZD wordt gekeken voor een oplossing.
- Bureau en OJZD zouden achtervang moeten zijn. Voor directies, die al dan niet met hulp van trekkers etc., moeten komen tot wensen en eisen.
- Vanuit collegialiteit wordt er vanuit het Bureau Inclusie continu meegekeken op aanbestedingen die ook extern gericht zijn. En er worden ook geen prioriteiten gesteld. Ondanks herhaalde verzoeken van de GS en Bureauhoofd om dit te doen. Dat komt ook

2 december 2024/5.1, 2, e

doordat het lastig is om overzicht te krijgen van wat er aan komt aan aanbestedingen. Inkoop heeft zicht op de Europese aanbestedingen, maar niet op de andere inkooptrajecten. Daarvoor zijn we afhankelijk van de directies en stadsdelen.

- Maar het komt ook omdat de projectleider intern en de projectleider extern nauw met elkaar optrekken en hierin veel meebewegen met de vragen vanuit Inkoop.
- In de praktijk betekent dit dat er veel druk wordt gevoeld en verwachtingen over en weer zijn waar niet aan kan worden voldaan. Dat leidt tot frictie en wrijving op operationeel niveau.

Wat is er tot nu toe gedaan in medio 2023 - 2024

Onderstaande tabel geeft een totaal overzicht van de inkooptrajecten waar tot november 2024 op is meegekeken vanuit perspectief inclusie. Belangrijk om te benoemen dat een groot deel van de aanbestedingen, van bijvoorbeeld P&O, hier niet in zit, omdat dit geen Europese aanbestedingen zijn. Deze zijn echter wel heel erg belangrijk voor het behalen van de doelen in de Bestuursopdracht.

5.1, 2, e
Met opmerkingen Maar ook niet de vragen van
individuele inkopers

2 december 2024/5.1, 2, e

	Wat	Opdracht	Repr	Toeg	SV
1	Activatieteams en Events	Stadsbeheer	X	X	X
2	Adviesdiensten	Bedrijfsvoering/Fin en inkoop	X	-	-
3	Attenties	Financiën en Inkoop	X	X	X
4	Bijzondere proj (voorheen Zuidas)	Ruimte & economie	X		
5	Dienstkleding	Bedrijfsvoering	X	X	X
6	Drukwerk	Dir.Communicatie	X	X	X
7	Energie, Isolatie	Dir. Wonen	X	X	X
8	Externen	Inkoop cat. man	X		
9	Facilitair/kantoor	Bedrijfsvoering		X	
10	Financials 2023	Inkoop	X	X	X
11	Fotografie	Dir. Communicatie	X	X	X
12	GGD:Medische middelen	GGD	-	-	-
13	Grafische vormg	Bedrijfsvoering	X	X	X
14	Groente en Fruit	Facilitair Bureau	X	X	-
15	Inburgering evaluatie	WPI	X	X	X
16	Jeugdzorg	(O)JZ	X	X	X
17	Jur.Personeel	Inkoop/Financien	X	X	X
18	Kantoorartikelen	Facilitair Bureau	-	X	X
19	K&W Dranken	Facilitair Bureau	-	X	X
20	Locatiebeheer ^{5.1, 2, e}	WPI ^{5.1, 2, e}	X	X	X
21	Meubilair	Facilitair Bureau	-	X	X
22	MVO	Personeel & Org.	X	X	X
23	Schoonmaak	Stadswerken	X	X	X
24	Services	Fac. Bureau	-	-	-
25	Stadspas systeem	WPI	-	X	X
26	Techn. personeel	Inkoop/Financiën cat. management	X	X	X
27	Toezichthouders	THOR	X	X	X
28	Trainee pool promotie	Metropool Regio Amsterdam	X	X	X
29	Trapliften	JZD	X	X	X
30	Uitzendkrachten	Inkoop/Financiën	X	X	X
31	Veilig Thuis	GGD (onrechtmatig)	-	-	-
32	Verkeersregelaars	V&OR	X	X	X
33	Wagenpark	Financiën/Inkoop	-	X	X
34	Woonruimteaanpassing	Zorg	X	X	X
35	Zorgverzekering Minima hh	WPI	X	X	X

2 december 2024/5.1, 2, e

Hoe gaat het nu

Dit dossier loopt op strategisch en tactisch niveau niet goed. Daar zijn een aantal redenen voor:

- Door de wisselingen aan de kant van Bureau Inclusie, maar ook bij inkoop lukt het tot nu toe niet om te komen tot strategische afspraken.
- De operationele focus is te groot, en vraagt ook veel aandacht. Door de krappe bemensing lukt het dus niet goed om boven het operationele niveau te komen. Dit is wel nadrukkelijk de wens van iedereen die betrokken is.
- De bemensing is vanaf het eerste moment een probleem. Directie inkoop geeft aan dat Bureau Inclusie en de externe manager toegankelijkheid 5.1, 2, e bij alle trajecten zouden moeten aanschuiven. Terwijl dit vanuit het Bureau niet de wens is. Daarbij gaat dit, gezien de scope van de aanpak van Inkoop over meer dan de scope van het Bureau (intern), maar feitelijk ook over ook de taken en kennis van de afdeling Diversiteit, met haar opgave over de gemeentelijke dienstverlening naar de Amsterdammers, bezoekers en organisaties.
- Vanuit het Bureau I&D is dit vanaf het eerste moment aangegeven. Dat aanwezigheid bij alle inkooptrajecten niet wenselijk maar ook niet mogelijk is.
 - o Kennis en expertise moet vanuit directies zelf komen
 - o Teams van toegankelijkheid, diversiteit en het Bureau zijn te klein om overal aan te schuiven
- Het lukt niet goed om zicht te krijgen op de aanbestedingen die buiten de grenzen van de Europese aanbestedingen vallen. Vooral de aanbestedingen van de belangrijkste ondersteunende directie (P&O, facilitair, vastgoed, communicatie) moeten goed in kaart worden gebracht.
- Er ligt nog altijd geen implementatieplan of strategie.

Advies voor vervolg

- Opstellen van een implementatieplan. Dit kan niet door de adviseur inclusief inkopen van het Bureau worden opgepakt. Deze moet zich bezighouden met de lopende aanbestedingen. Advies is om vanuit OJZD, Bureau Inclusie en Directie Inkoop 1 projectleider aan te stellen om dit op te pakken. En hierin de directies goed te betrekken.
- Onderdeel van dit implementatieplan, vanuit perspectief Bureau en interne opgave:
Scope bepaling
 - o Heldere opdracht aan en focus op de bedrijfsondersteunende directie. Zij moeten zelf met het onderwerp en het handelingskader aan de slag. En het Bureau kan hierin ondersteunen.
 - o Heldere opdracht aan trekkers/ directies om dit nu zelf te gaan organiseren. Met het handelingskader als leidraad.
 - o Aanbestedingen t.a.v. personeel lopen niet altijd via P&O. Dus helder communiceren organisatiebreed dat deze wel via de werkwijze inclusief inkopen moeten plaatsvinden.
 - o Directies/stadsdelen zijn zelf verantwoordelijk. Directie Inkoop en Bureau Inclusie en voor externe poot Diversiteit en projectleider Toegankelijkheid zijn adviseurs. Die kunnen worden geraadpleegd.
 - o Directies/ stadsdelen hebben zelf ook trekkers en inclusief inkopen (wat staat er op de kalender en wat betekent dit irt de opgave) zou onderdeel moeten zijn van het werk.
- Steviger sturen op prioriteiten: wat wel en wat niet. De wens van inkoop om op alle aanbestedingstrajecten in te stappen is niet haalbaar. (zie ook overzicht Europese

2 december 2024/5.1, 2, e

aanbestedingen 2025, wat nogmaals slechts een gedeeltelijk beeld geeft van wat we te doen hebben)

Organisatie

- o Het Bureau Inclusie en de externe projectmanager toegankelijkheid helpen elkaar vanaf het begin om deze opgave te bemensen. Er is regelmatig grijs gebied en het heel strikt vasthouden aan de grenzen, met deze dunne bemensing, helpt niet. Advies is daarom om bijv. een stuurgroep te vormen die daadwerkelijk ook stuurt, olv de directeur Inkoop of clusterdirecteur Bedrijfsvoering.
- o En om daaronder een kernteampje te vormen en te formaliseren die gezamenlijk voor deze opgave staan, onder aansturing van inkoop. Dat betekent dus na projectleider toegankelijkheid OJZD, projectmanager toegankelijkheid Bureau inclusie, adviseur inclusief inkopen Bureau Inclusie, en accounthouder /beleidsadviseur Inclusief inkopen bij Inkoop. Bureau Social Return is bij de uitvoering ook nauw betrokken omdat we bij de monitoring etn uitvoering gebruik maken van de infrastructuur van BSR.

Stand van zaken

- Er zijn in het voorjaar 2024 een aantal pogingen gedaan het proces te stroomlijnen. Maar door veel onrust mbt personele bezetting en wisselend management in een cruciale fase van het maken van strategische/ tactische afspraken komt het dossier telkens niet van de grond. En blijft het op operationeel niveau hangen.
- Met het uitvallen van de projectmanager toegankelijkheid bij het Bureau, verlof van de coördinator bij Inkoop, het vertrek van de beleidsadviseur bij inkoop en het vertrek van de kwartiermaker van het Bureau dreigt er een groot gat te vallen.
- Wat vanzelfsprekend en wederom door de betrokken projectleiders wordt opgepakt. Hierin zit een groot risico op uitval. En daarmee het totale stilleggen van de ambitie.
- De directie Inkoop neemt de komende weken het initiatief om het proces in gang te zetten en te houden. De manager die dit oppakt is echter tijdelijk en vertrekt begin 2025.
- Manager inkoop gaat een gesprek organiseren met de verschillende betrokkenen om afspraken te maken.

Wie is wie

Manager bij Inkoop: Marlijne Barteling

Projectmanager OJZD: 5.1, 2, e

Bureau Inclusie adviseur Inkoop: 5.1, 2, e

Afdeling diversiteit: nog niet aangehaakt, loopt via 5.1, 2, e

Aanstaande Europese aanbestedingen Q1 2025

Opdracht omschrijving	Leadbuyer	Schatting contractwaarde	Waarschijnlijkheid publicatiedatum
Leveren en onderhouden van tuin- en parkmachines	Bedrijfsvoering	€ 6.000.000	Onzeker (marge 2 of meer kwartalen)
Schilderen masten VRI, VIS en OVL.	Fysiek	N.n.b.	Onzeker (marge 2 of meer kwartalen)
Arbodienstverlening	Bedrijfsvoering	€ 2.500.000	Waarschijnlijk (marge 1 kwartaal)

2 december 2024/5.1, 2, e

Beheer multifunctionele centra	Bedrijfsvoering	N.n.b.	Waarschijnlijk (marge 1 kwartaal)
Gebiedsontwikkeling Ravel & Vivaldi – NWE	Fysiek	N.n.b.	Waarschijnlijk (marge 1 kwartaal)
Grachtenarmaturen	Fysiek	N.n.b.	Waarschijnlijk (marge 1 kwartaal)
Onderhoud verkeerssystemen	Fysiek	N.n.b.	Waarschijnlijk (marge 1 kwartaal)
AJH 2027	Sociaal	N.n.b.	Zeer onzeker (nog niet bekend)
Inhuur gecertificeerde BOA's	Bedrijfsvoering	N.n.b.	Zeer onzeker (nog niet bekend)
Vervanging Telpunten	Fysiek	N.n.b.	Zeer onzeker (nog niet bekend)
Kegel, Holbein & 21ste eeuw armaturen	Fysiek	€ 10.000.000	Zeker (volgens publicatiedatum)