

Marktverkenning 220050GDD - verslag

In het eerste kwartaal van 2024 hielden wij een marktverkenning t.b.v. de aanbesteding bedrijfsafvaldiensten van de gemeente Dordrecht. Wij danken alle deelnemende partijen voor hun deelname en zien uit naar de aanbesteding. In dit verslag leest u de samenvatting van de antwoorden op de vragen.

Nr	Vraag	Samenvatting beantwoording
1	Bent u geïnteresseerd in de opdracht en heeft u tijd om mee te doen met een aanbesteding in de eerste helft van 2024? En welke factoren zijn van belang in de afweging om al dan niet mee te doen aan of in te schrijven op een aanbesteding?	De acht deelnemers aan de marktconsultatie geven aan interesse te hebben in deelname aan de aanbesteding en laten weten dat de opdracht aansluit bij hun eigen doelstellingen.
2	Welke bedrijfsafvalstromen (incl. gevaarlijk afval) kunt u verwerken en hoe?	Elke partij geeft aan alle voorkomende bedrijfsafvalstromen te kunnen verwerken. Een aantal partijen geeft bovendien aan zélf verwerkingscapaciteit te hebben. De mate van duurzaam verwerken wordt niet tot in detail benoemd, wel dat dit gebeurt en dat er bij elke partij aandacht voor is.
3	Hoe ziet uw wagenpark er nu uit en wat zijn uw ambities op dit vlak? Dit in het kader van de gemeentelijke doelstelling om CO2 uitstoot te verminderen en de zero emissie zone die eraan komt.	Elke partij is bezig met het verduurzamen van het eigen wagenpark en neemt aanvullende maatregelen zoals het samenwerken op het gebied van ritten om het aantal gereden kilometers te reduceren. Hieruit volgen ook concrete verzoeken om daar ruimte voor te laten in de deelname voorwaarden van de aanbesteding.
4	Vindt u zero emissie uitvoeren van de opdracht passend als minimumeis of als kwalitatief	Alle partijen benadrukken dat een minimumeis ten aanzien van zero



	subgunningscriterium waarmee punten gescoord kunnen worden?	emissie nu niet proportioneel is. Een kwalitatief subgunningscriterium lijkt daardoor voordehand liggender. Een aantal partijen noemt ook nog de optie er een uitvoeringseis van te maken, mits de contractduur lang genoeg is.
5	Heeft u als bedrijf interesse in de bredere (advies)rol dan alleen ophalen/verwerken?	Elke partij is geïnteresseerd in deze bredere invulling van de opdracht en geeft aan hier ervaring mee te hebben en referenties voor te kunnen geven.
6	Zo ja, Op welke wijze kunt u deze adviesrol invullen?	Op hoofdlijnen is de beantwoording hetzelfde: van een afvalscan/analyse tot aan brede rapportagemogelijkheden.
7	We gaan er nu vanuit dat de winnende partij start met de opdracht op basis van de huidige frequentie en werkwijze, maar snel na aanvang een afvalscan doet en een plan indient voor definitieve werkwijze. We horen graag hoe u hier tegenaan kijkt en welke voorstellen u eventueel heeft voor de implementatieperiode, wat u nodig heeft van ons als opdrachtgever en hoelang u nodig heeft hiervoor.	De meeste partijen steunen dit voorstel en geven aan een implementatieperiode van drie maanden nodig te hebben. Een partij geeft aan dit onderdeel te laten zijn van de aanbesteding. Wij zijn van mening dat dit teveel tijd kost van deelnemers en daarmee de kosten van deelname aan een de aanbesteding te hoog wordt.
8	Welke mogelijkheden ziet u voor SROI? Hoe kunt u mensen inzetten?	De meeste partijen geven aan dat 2% SROI van de opdrachtwaarde haalbaar is. Er wordt benadrukt dat werk waaraan specifieke eisen wordt gesteld, niet door SROI-kandidaten kan worden gedaan. Toch zijn er voldoende voorbeelden genoemd waaruit blijkt dat er werkzaamheden zijn.
9	Welke contractduur vindt u passend?	Varieert van 6 tot 8 jaar totale contractduur. Twee van de acht partijen geven aan dat een vaste periode van 5 of 6 jaar wenselijk is.

10	Heeft u verder nog aandachtspunten voor de aanbesteding? (Bijvoorbeeld wat betreft keuze van aanbestedingsprocedure, geschiktheidseisen, gunningscriteria, van toepassing zijnde voorwaarden, contractvorm etc.)	Wij hebben diverse praktische tips en wensen ontvangen waarvoor dank. Het varieert van een voorstel voor weging prijs/kwaliteit tot concrete oplossingen voor bronscheiding in de kantoren. Er wordt door meerdere partijen verwezen naar de verwerking van duurzaamheidseisen/-criteria in de aanbesteding.
----	---	---

Na afloop van deze marktconsultatie hebben wij de deelnemers over één onderwerp extra vragen gesteld, zie heironder het verstuurd bericht.

11	We hebben nog een aanvullend onderwerp waarover wij graag meer willen leren en hopen dat u ook nog tijd wil maken uw visie hierop te delen. De gemeente Dordrecht heeft namelijk het Manifest Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen ondertekend, waarin onder andere aandacht wordt gevraagd voor het thema ketenverantwoordelijkheid. Als gemeente willen we graag onze verantwoordelijkheid nemen op dit gebied. Onder dit thema verstaan wij onder andere ook elementen van goedwerkgeverschap die bijdragen aan de continuïteit van de dienstverlening en de bestaanszekerheid vergroten. Denk hierbij aan: Vinden van personeel Samenwerken met het onderwijs door bijvoorbeeld: •stageplaatsen bieden (aantonen door stageovereenkomsten te overleggen) •meewerken aan projecten vanuit het onderwijs (aantonen door concrete voorbeelden te geven) Ontwikkelen van personeel Investeren in ontwikkeling van eigen personeel door: •Taallesen aan te bieden	Op basis van de reacties hebben wij besloten alleen SROI toe te passen. Wij kregen uitgebreide reacties terug waaruit bleek dat: - SROI een nuttige tool blijkt vanwege de krapte op de arbeidsmarkt en het vinden van personeel – de samenwerking via SROI met ons eigen Werkgeversservicepunt kan hierbij helpen; - Vaste contracten vormen vaak het uitgangspunt en er zijn bijna geen nulurencontracten. - Er is veel aandacht voor het (intern) opleiden en vasthouden van personeel, waaronder taallessen, aandacht voor vitaliteit, doorgroeien en bijhouden van certificaten; - Er wordt veel samengewerkt met onderwijs en stageplekken leiden vaak tot vaste banen. Kortom – de deelnemers doen veel op eigen initiatief op dit gebied. Het onderscheidend vermogen is te gering
----	--	--



•Doorgaande leerlijn te bieden voor doorgroei binnen het bedrijf Bestaanszekerheid van personeel Bestaanszekerheid van het eigen personeel versterken door: •Vaste contracten te bieden •Voldoende uren te bieden om rond te kunnen komen •Signaleren van schulden en tekort aan basisvaardigheden (laaggeletterdheid, digitale vaardigheden) Behoud van personeel Voorkomen van personeelsverloop door: •Mensen in dienst te houden als aanbestedingscontract eindigt	om hier op dit moment een apart subgunningscriterium aan te wijden.
--	--