1. De gemeenteraad wordt gevraagd € 3,8 miljoen beschikbaar te stellen voor de transitie van de GRD naar de service-gemeente. Een nadere specificatie van het bedrag ontbreekt. Wilt u dit bedrag splitsen in 3 bedragen te weten de bedragen voor externe expertise/advies, ict-aanpassingen en communicatie.

   De verdeling op de door u genoemde categorieën is grofweg als volgt:
   - Externe inhuur (vervanging en expertise/advies bij met name het Service Centrum Drechtsteden) € 2,9 miljoen
   - ICT-aanpassingen: € 0,7 miljoen
   - Communicatie: € 0,2 miljoen

2. Het bedrag voor communicatie is nodig om alle betrokkenen goed te informeren. Bij de transitie worden taken van de GRD overgeheveld naar de GR Sociaal en Dordrecht als service-gemeente. Een vooral intern gericht proces. Wilt u daarom voor het op vraag 1 aan te geven bedrag voor communicatie aangeven welke werkzaamheden er precies nodig zijn en waarom dit niet binnen de bestaande formatie en het bestaande budget kan.

   Voor communicatie rondom de transitie is een projectstructuur opgericht waarin communicatieadviseurs van verschillende GRD-dochters samenwerken onder coördinatie van een externe adviseur en met ondersteuning van een medewerker middelen. Het gaat om een complex transitieproces waarbij alle medewerkers van de GRD en Dordrecht zijn betrokken (zo'n 1.500). Op de medewerkers, zeker van de GRD, heeft de transitie behoorlijk impact. Het is van belang zorgvuldig te communiceren en op die manier medewerkers geïnformeerd en betrokken te houden bij de transitie en om hen te behouden voor de organisatie. Dat komt de (toekomstige) dienstverlening ten goede. Daarnaast wordt gewerkt aan de communicatie richting de Drechtraad, de GRD-gemeenten en richting stakeholders. De coördinatie en uitvoering van de transitie-communicatie is een incidentele uitbreiding van werkzaamheden waar in de reguliere formatie niet in is voorzien.

3. In de begroting van de GRD voor 2022 is € 3 miljoen geraamd voor het Bureau Drechtsteden en de Regiogriffie. Hiervan wordt € 400.000 ingezet voor terugbetaling van de transitiekosten en wordt er verder € 425.000 bespaard op personeel (€ 1,7 miljoen in 4 jaar). Op jaarbasis blijft er dan € 2.175.000 over voor taken van het huidige Bureau Drechtsteden/Regiogriffie die de gemeente Dordrecht als service-gemeente overneemt. Kunt u een concreet overzicht geven om welke taken/activiteiten met de bijbehorende budgetten het dan gaat?

   Dit zijn nagenoeg uitsluitend personele budgetten van medewerkers die op dit moment werkzaam zijn in Bureau Drechtsteden. Deze medewerkers moeten ook in de toekomstige situatie de regionale samenwerking ondersteunen en faciliteren . Denk daarbij aan zowel het organiseren van de kwartaalbijeenkomsten als ook het professionaliseren van het relatiemanagement vanuit een dienstverleningsconcept, en de monitoring en verantwoording die daarbij hoort. Het innoveren van de Service/bedrijfsvoering in aansluiting op wat de regio nodig heeft bijvoorbeeld door middel van strategische trendanalyses en benutten van goede voorbeelden elders is ook een voorbeeld. Disciplines als control, strategie, bedrijfsvoering, management- en bestuursondersteuning en secretariaat worden vanuit deze functies vormgegeven. Wij vinden het niet passend hier bedragen per formatieplaats en functie te benoemen.

Zie hieronder nog een aanvullende uitleg bij deze vraag.

4. Na 4 jaar zijn de transitiekosten terugbetaald. Betekent dit dan dat de gemeenten bij elkaar op dat moment € 825.000 voordeel kunnen inboeken, waarvan voor Dordrecht ca de helft?
   Na 4 jaar ongewijzigde "governance"-bijdragen van deelnemende gemeenten ad 0,4 miljoen

per jaar is 1,6 van de totale kosten gedekt. Indien daarna de ambitie tot verdere besparing van € 1,7 miljoen is behaald, is de bestemmingsreserve GRD-transitiekosten dus weer gevuld met € 3,3 miljoen. Dit bedrag zal dan weer worden teruggestort in de Algemene Reserve van Dordrecht. Voor een mogelijk resterende € 0,5 miljoen (dat is dus het bedrag dat maximaal per saldo uit de algemene reserve van Dordrecht gehaald zal zijn) zal gezamenlijk tot een voor alle partijen aanvaardbare oplossing gekomen worden. In de P&C cyclus is het gebruikelijk 4 jaar vooruit te kijken. We vinden het daarom nu te vroeg uitspraken te doen over de periode daarna.

Aanvullende beantwoording vraag 3:

De begroting van Bureau Drechtsteden (incl regiogriffie) bedraagt (afgerond) € 3 miljoen per jaar. Dit bedrag is grofweg onder te verdelen in:

- € 2, 4 mln directe personele budgetten voor ongeveer 22 fte's
- € 0,2 mln interne overheadskosten
- € 0,3 mln externe (SCD)-overheadskosten
- € 0,2 mln aan materieel budget

Op welke manier denken we de komende jaren reductie van kosten te realiseren:
(nb vervallen van fte betekent niet altijd vervallen van bezetting)

Van de 22 fte's laten we 4 fte vervallen zijnde de regio griffie en de algemeen directeur, in bedrag rekenen we met 4 ton. De bijdrage van alle gemeenten blijft gelijk waardoor we deze vrijval in kunnen zetten tot een totaal van 1,6 voor het aanvullen van de bestemmingsreserve

Ruim 5,5 fte (in geld 6 ton) gaat over naar de GR sociaal

In de komende 4 jaar verwachten we bovenop de eerdere reductie van 4 ton per jaar een reductie van personeel en materieel te halen van totaal 1,7 miljoen over de 4 jaar. We verwachten gemiddeld 3 ton personele reductie en circa 125.000 materieel budget per jaar te realiseren. Deze 1,7 mln over 4 jaar zetten we ook in voor het aanvullen van de bestemmingsreserve.

Van de oorspronkelijke begroting resteert dan
3 mln
-/- 400.000
-/- 425.000
-/- 600.000 (gr sociaal)

1,6 mln waarvan circa 600.000 budget wat te maken heeft met overige personele kosten (bv opleidingen), en overhead (bv ICT faciliteiten, schoonmaak, huisvesting ed)

We verwachten dat op basis van deze calculatie circa 9 fte resteert.

Omdat we verwachten na de 4 jaar met nog iets minder fte toe te kunnen is in het toekomstperspectief een lager fte aantal genoemd, namelijk 6 a 7 fte.

Zoals al eerder aangegeven gaat het dan om functie's op het gebied van financiën en control en monitoring, om strategen die bedrijfsvoering vernieuwing koppelen aan wat het gebied nodig heeft. (o.a. trends) en zorgen voor een goed relatiemanagement. (we willen graag dat de andere gemeenten blijven afnemen) en ondersteunende functies.