



Den Haag

Transformatie Participatiewet in Den Haag

Programmatisch vormgeven van de nieuwe dienstverlening
van het Gemeentelijk Werkbedrijf Den Haag

De opgave

Participatiewet 01-01-2015

- Grotere rol werkgevers bij werk voor de doelgroep
- Saneren wetgeving/ regelingen
- Rijk zet druk op transformatie door krimp budget

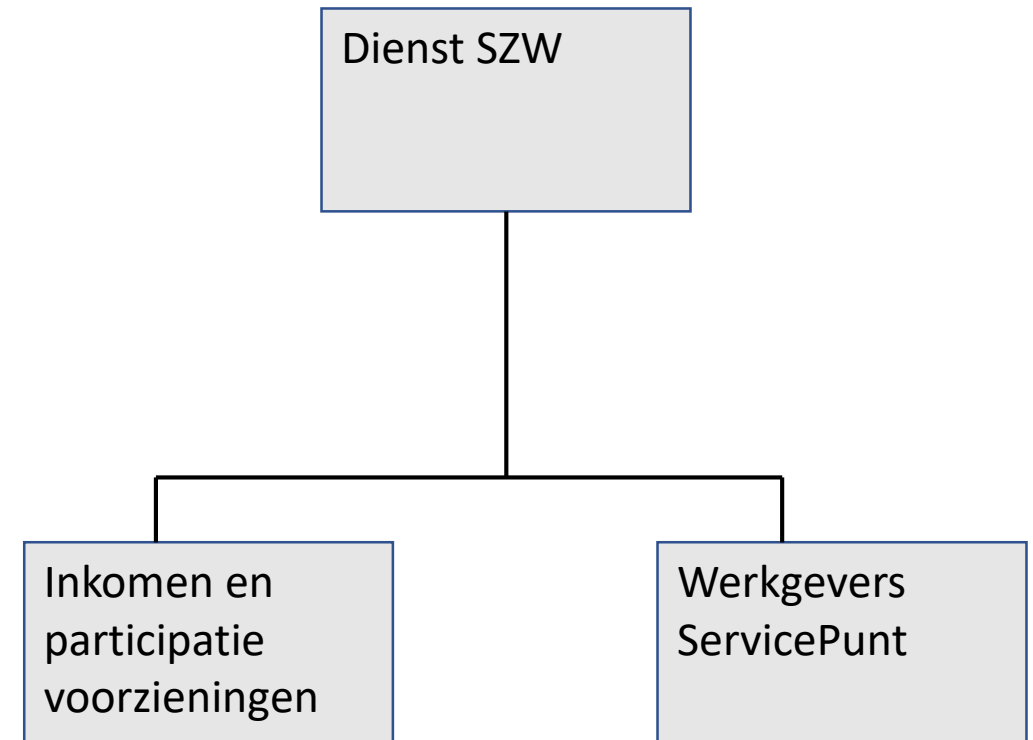
Besluit gemeente Den Haag:

Integratie van onze uitvoerder Wsw en gemeentelijke sociale dienst is noodzakelijk



Profiel SZW / WSP

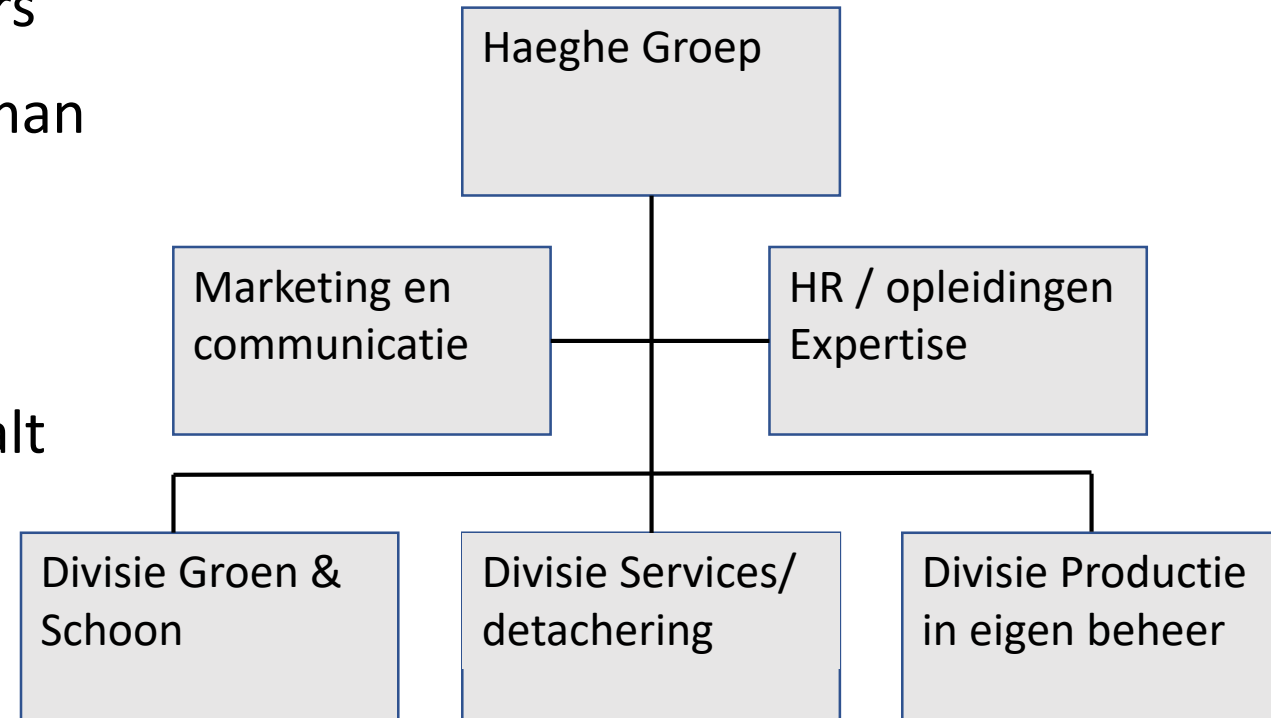
- Onderdelen SZW organisatie / focus WSP
 - 27.000 inwoners met een uitkering
 - 6.500 inwoners in traject naar betaald werk
 - 450 professionals werken voor WSP



Profiel Haeghe Groep



- Uitvoering Wsw: 2000 SW medewerkers
- Uitvoering nieuw beschut P-wet; 200 man
- 300 niet Wsw medewerkers
- Toenemend subsidietekort Wsw :
 - loonkosten stijgen, Wsw subsidie daalt



Kernkeuzes bij vorming GWB

- Per 01-01-2020 moet het GWB operationeel zijn
- Nieuwe dienstverlening wordt programmatisch ontwikkeld
- De noodzaak om nieuwe dienstverlening te ontwikkelen:
 - Andere doelgroep
 - Veel grotere rol reguliere werkgevers
 - Krimpend beleidsbudget



Vraag aan deelnemers

De opdracht was: ontwikkel de nieuwe dienstverlening van de fusie organisatie op een programmatische manier.

Hoe zouden jullie dit aanpakken?

- Werk met elkaar een aanpak op hoofdlijnen uit voor deze opdracht
- Spreek onderling af wie de terugkoppeling verzorgt

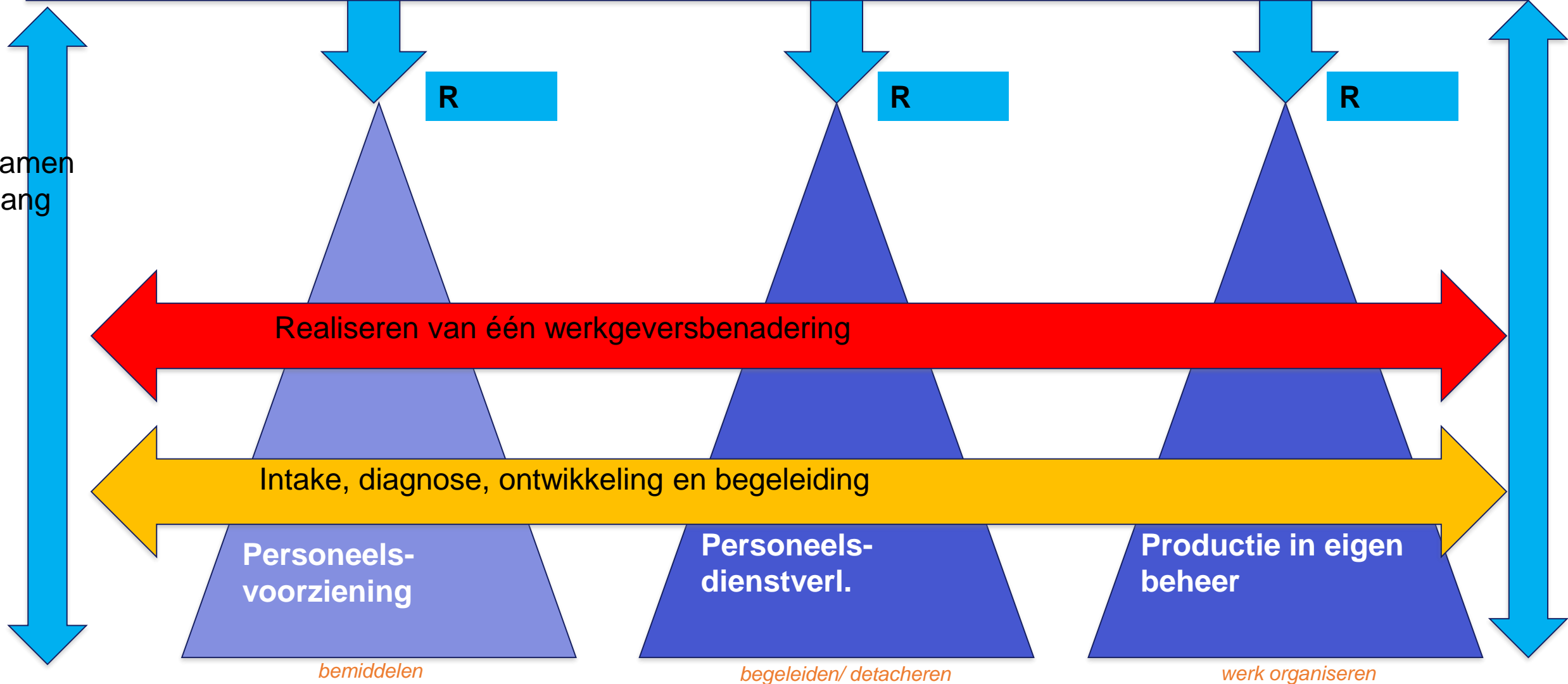


Toelichting op aanpak

- Centrale positie van werkgevers; werken met 3 proposities
- 5 programmalijnen
- Opstellen van een DIN
- Uitwerken van canvas businessmodellen per propositie
- De governance structuur: De invloed van de lijn borgen en versterken

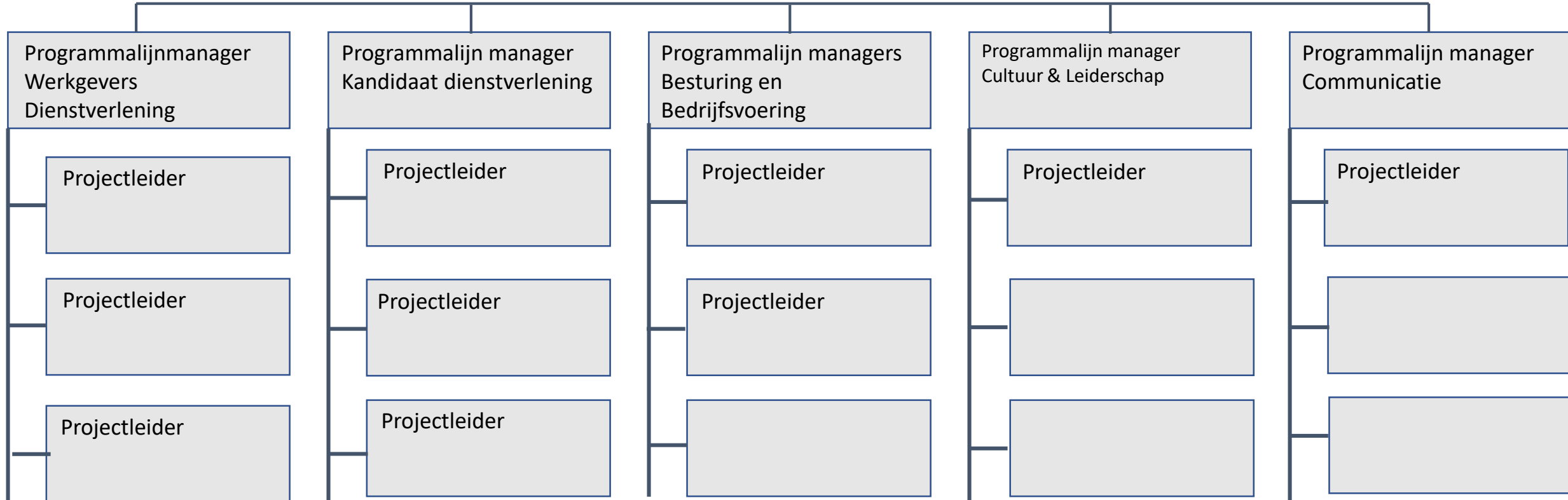
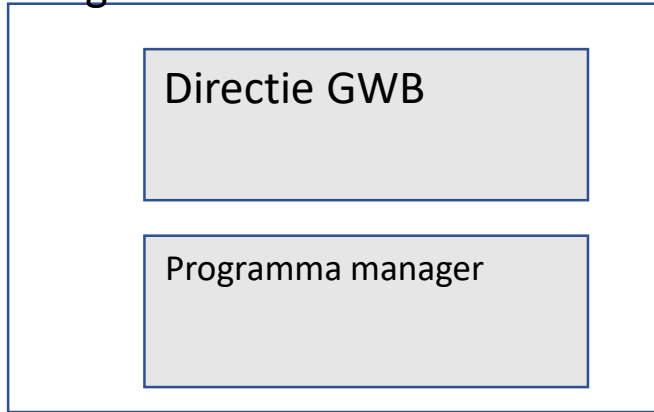


Beleidsproces en stuurprocessen



Programma structuur

Programmaboard



Werken met een DIN

- Acties uit de 1^e DIN geordend naar
 - Kandidaat dienstverlening
 - Werkgeversdienstverlening
- In 2^e DIN totale opgave van SZW/GWB
 - Programma slechts onderdeel daarvan

Why: onze overtuiging is dat loonvormend werk de beste manier is om mee te doen aan de maatschappij

Missie en visie:
Het is onze ambitie om op een duurzame manier een inclusieve arbeidsmarkt te realiseren in de regio Den Haag.
Daarmee bedoelen we dat: Zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zo gewoon mogelijk aan het werk bij een gewone werkgever tegen een zo gewoon mogelijk loon.

Haagse burgers participeren naar vermogen op de arbeidsmarkt

Het is normaal dat mensen met een arbeidsbeperking werken bij een reguliere werkgever

Het GWB is een 'intermediair PLUS' op de regionale arbeidsmarkt

LT
(Strat.)

Meer mensen aan het werk tegen zo laag mogelijke kosten, gegeven het krimpend budget

Het aantal werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking blijft minimaal op peil

Er is een substantiële beweging van propositie 3 naar 2 naar 1 en de kosten per traject zijn lager.

De klanttevredenheid van kandidaten en werkgevers is op peil

MLT
(Tact.)

Het tekort op de BUIG is over 4 jaar gereduceerd tot 0

Het aantal werkplekken voor mensen met een loonwaarde onder de 80% is In 2022

De helft van de huidige werkplekken in eigen beheer voor mensen met loonwaarde <80% is over 4 jaar bij een reguliere werkgever
De kosten per traject zijn in 2022 gemiddeld 15-20% lager ten opzicht van 2018

De klanttevredenheid van kandidaten en werkgevers is in 2022 tenminste een 7

Imp

Inspanningen, ordening naar thema's

Programma Plus 500

De directeur SZW zorgt in samenspraak met GMT dat het volume sociale werkgelegenheid bij de Gemeente Den Haag op peil blijft

De directeur GWB realiseert de definitieve organisatie GWB en bepaalt de positionering van de huidige werkplekken in eigen beheer

Het programma GWB realiseert een nieuwe aanbod van dienstverlening zodanig dat het GWB zich ontwikkelt van uitvoerder / werkgever tot intermediair

Werkgevers dienstverlening

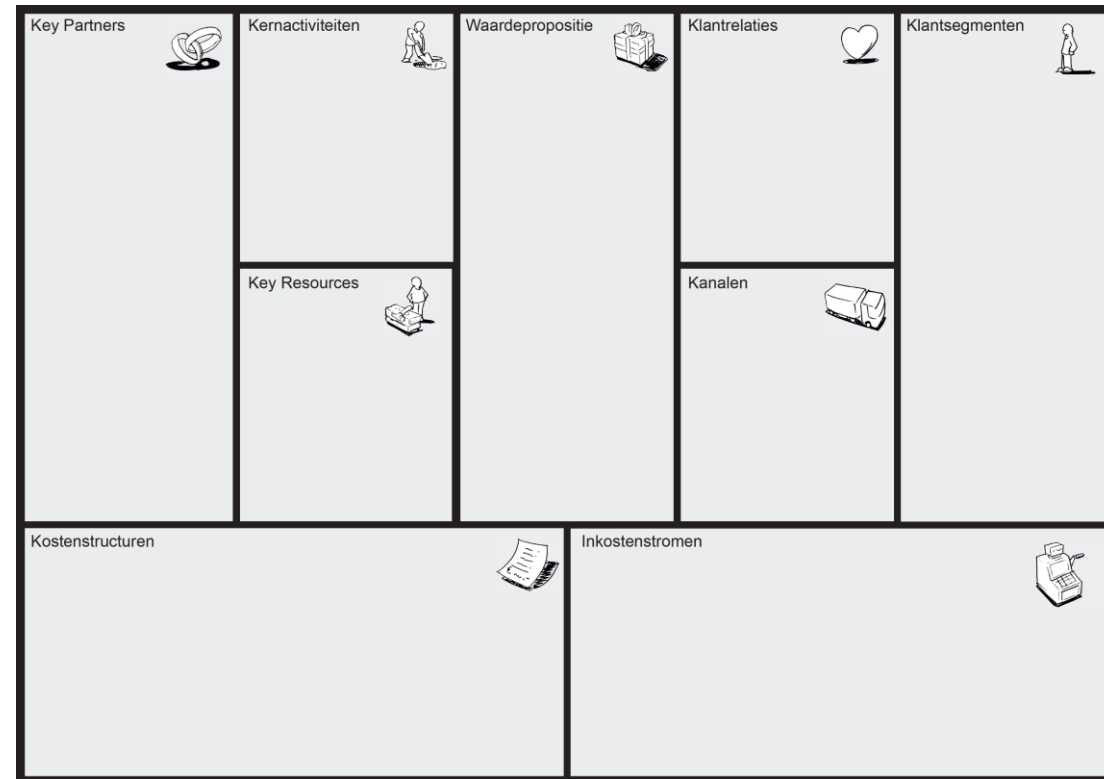
Kandidaat gerichte aanpak

Besturing; Cultuur & Leiderschap

Marketing / communicatie

Canvas business modellering

- 1^e DIN bood vooral inhoudelijke / conceptuele vernieuwing
- De impact voor de business, de exploitatie onvoldoende in beeld
- Uitwerking Canvas businessmodellen:
 - Per propositie en overall
 - Voor kandidaten en werkgevers



Stand van zaken

- 12-2018: goedkeuring programma board inhoudelijke voorstellen
- 01-2019: goedkeuring programma board implementatieplan en aanpak
- 2019: basis van het nieuwe primair proces operationeel op 1-1-2020

Reflecties

- Reflecties:
 - Nooit een DIN opstellen zonder de (beoogde) programma manager
 - De businesskant, businessmodelling parallel aan opstellen van de DIN
 - Lange doorlooptijd, 2 jaar, vraagt communicatief aandacht
 - Informeren en betrekken brede groep medewerkers
 - Anders, te weten

Adviesronde

Laatste vraag aan deelnemers:

- Formuleer één advies, één aanbeveling aan het Gemeentelijk Werkbedrijf, op basis van deze workshop