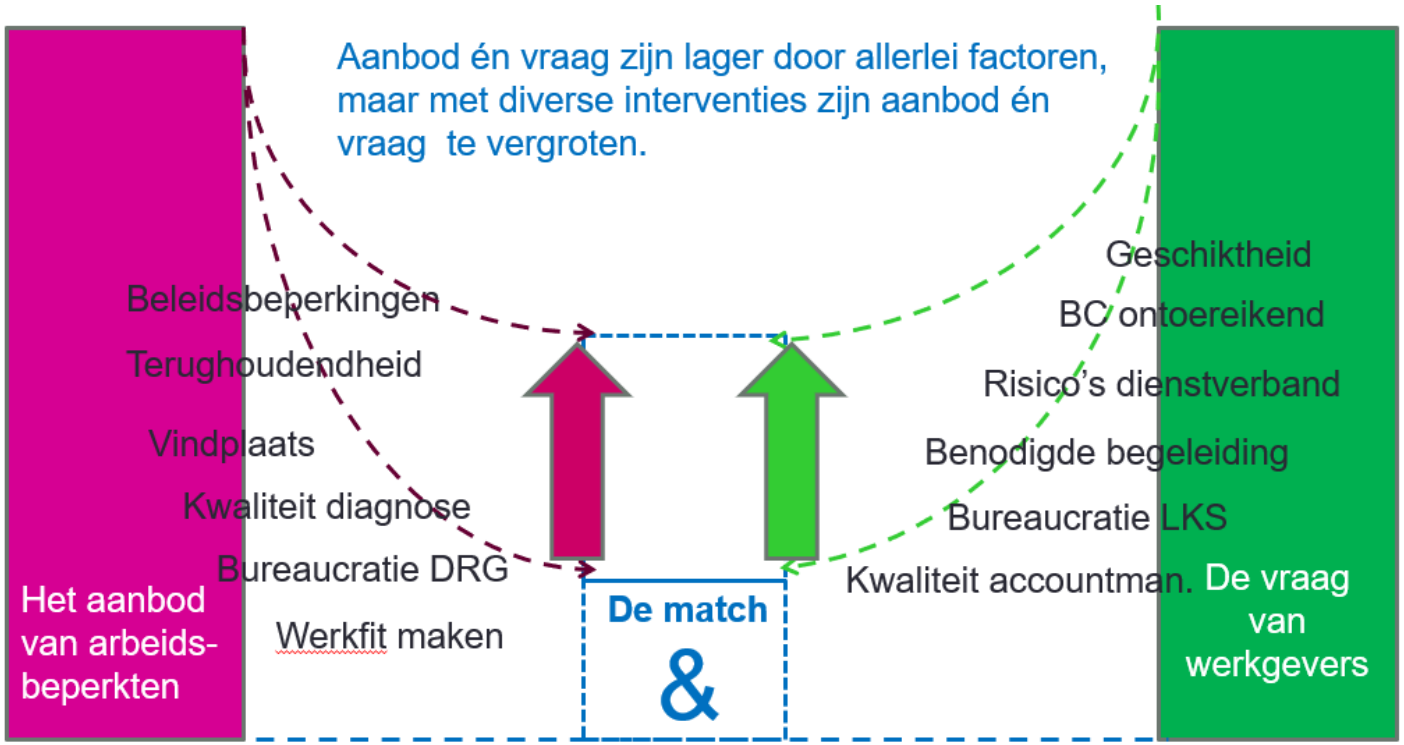
3. Wat is wel/ niet beïnvloedbaar (i)

Een veelheid aan factoren zowel aan de vraag- als aanbodkant bepaalt mede een ruimere of beperktere inzet op LKS. Op het terrein van o.a.:

A. Visie, beleid en financiën
B. Wijze van uitvoering
C. Samenstelling werkgevers



3. Wat is wel/ niet beïnvloedbaar (ii)

Verschillende factoren spelen een rol bij beperkte of ruimere inzet van LKS			
Bepalende factoren	**Beperkte en/of terughoudende inzet**		**Ruimere en/of actievere inzet**
A. Visie, beleid en financiën			
1. Visie op inzet LKS (BUIG) bij mensen met beperking	Terughoudendheid bij verstrekken van subsidie door de overheid aan derden		Een actieve inzet van het wettelijk instrumentarium voor een passende werkplek
2. Beleidsdoelstelling	Geen geformuleerde beleidsdoelstelling		Een vastgelegde volume-doelstelling
3. Aanvullende voorwaarden bij de inzet van LKS	Aanvullende eisen zoals uitkeringsgerechtigd conform P-wet (geen NUG-gers), hoogte loonwaarde (bijv > 50%), duur van aanstelling (bijv 1 jaar)		Geen randvoorwaarden
4. Financiële middelen BUIG	Beschibaarheid middelen BUIG is beperkt en gezien het verdeelmodel niet toekomstbestendig		Inzet LKS leidt tot besparing op uitkeringen en daarmee tot een besparing op het BUIG
5. Financiële middelen Participatiebudget	Beschibaarheid middelen P-budget beperkt/ ontoereikend		Besparingen op BUIG compenseren eventuele extra uitgaven uit P-budget

3. Wat is wel/ niet beïnvloedbaar (iii)

Verschillende factoren spelen een rol bij beperkte of ruimere inzet van LKS			
Bepalende factoren	**Beperkte en/of terughoudende inzet**		**Ruimere en/of actievere inzet**
B. Wijze van uitvoering			
1. Inzet van alternatieve voorzieningen	Consulent maakt een igen afweging wanneer welke voorziening wordt ingezet		Een voorgeschreven werkproces gericht op bemiddeling naar werk met inzet LKS (werk, tenzij)
2. Afbakening van doelgroep	LKS uitsluitend ingezet voor kandidaten met een indicatie doelgroepregister		Personen met een afstand tot arbeidsmarkt/ lagere loonwaarde (bijstandspopulatie en NUG-gers)
3. Het selectieproces van de kandidaat	Selectie n.a.v. een signaal van werkgever met een kandidaat uit het doelgroepregister		Actieve interventies op zoek naar de doelgroep waarop LKS kan worden ingezet (bijv bestandsanalyse).
4. De wijze van uitvoering	Onderdeel van de caseload van de integrale casemanager		Een speciaal team ingericht voor de uitvoering van deze regeling
5. Acquisitie van passend werk	Generieke acquisitie door het WSP		Gerichte acties bij specifieke sectoren en werkgevers

3. Wat is wel/ niet beïnvloedbaar (iv)

Verschillende factoren spelen een rol bij beperkte of ruimere inzet van LKS			
Bepalende factoren	**Beperkte en/of terughoudende inzet**		**Ruimere en/of actievere inzet**
C. De samenstelling van de werkgevers			
1. Inzet van detacheringen	Geen detacheringen. Uitsluitend directe plaatsingen		Ruim opgezette publieke detacheringsfaciliteit waar een deel van de kandidaten naar worden toegeleid.
2. Rol van de overheid	Afwachtend. De werkgevers zelf zijn aan zet.		Een actieve rol als eigenaar of bestuurder, SROI of financier
3. Faciliteren van werkgevers	Tijdelijke inzet van jobcoach Geen andere middelen.		Ruime inzet van jobcoach of aanvullend budget ter compensatie van bedrijfskosten

3. Wat is wel/ niet beïnvloedbaar (v)

Resumé: (impliciete) beleidskeuzes en uitvoeringskeuzes zijn wezenlijk van invloed op de aantallen/ resultaten m.b.t. de nieuwe doelgroep.

Het is zeker niet *alleen* de samenstelling van de doelgroep en de regionale arbeidsmarkt.