



Vlaanderen
is sociale economie

Evaluatie maatregel-collectief maatwerk

Onderzoek naar de leefbaarheid van
collectief maatwerkbedrijven, structurele
financiering en doeltreffendheid

DEPARTEMENT
WERK, ECONOMIE
WETENSCHAP, INNOVATIE &
SOCIALE ECONOMIE

september 2025

INHOUD

Inhoud	3
1 Managementsamenvatting	5
2 Context en Inleiding	15
2.1 Maatregel collectief maatwerk: een beknopte beschrijving.....	15
2.2 Aanleiding en doelstelling van het onderzoek	16
2.3 Onderzoeksvragen	16
3 Onderzoeksmethodiek	18
3.1 Plan van aanpak.....	18
3.2 Methoden.....	19
3.2.1 Verkennende interviews.....	19
3.2.2 Methodologische focusgroepen.....	20
3.2.3 Documenten en data-analyse	20
3.2.4 Plaatsbezoeken.....	20
3.2.5 Ondernemingspanels	21
4 Impact van collectief maatwerk op de arbeidsmarkt.....	22
4.1 Wat leert de literatuur ons over het tewerkstellingseffect van CMW?	22
4.1.1 Actief arbeidsmarktbeleid	22
4.1.2 Onderzoek naar vergelijkbare maatregelen	24
4.1.3 Kosten- en batenanalyses.....	25
4.2 Methode en data.....	27
4.3 Arbeidsmarktsituatie van de doelgroep.....	30
4.3.1 Arbeidsmarktsituatie voor het advies-CMW.....	30
4.3.2 Arbeidsmarktsituatie na het advies-CMW	31
4.3.3 Profiel op basis van de arbeidsmarktsituatie na het advies-CMW	34
4.4 Arbeidsmarktpositie na tewerkstelling binnen het CMW	37
4.5 Tewerkstellingseffecten van het collectief maatwerk	39
5 Kosten en baten van de maatregel-collectief maatwerk	43
5.1 Uitgangspunten	43
5.2 Identificatie van kosten en baten	45
5.3 Kosten van de maatregel.....	49
5.3.1 Kosten op macroniveau	49
5.3.2 Kosten op microniveau (DGWN)	53

5.3.3	Resultaten kostenanalyse	57
5.4	Baten van de maatregel	58
5.4.1	Baten op macroniveau	58
5.4.2	Baten op microniveau (DGWN)	71
5.4.3	Resultaten batenanalyse	79
5.5	Balans van kosten en baten	80
6	Impact van CMW-maatregel op maatwerkbedrijven en financiële leefbaarheid.....	82
6.1	Financiële leefbaarheid van maatwerkbedrijven	82
6.1.1	Methodiek	82
6.1.2	Winstgevendheid.....	84
6.1.3	Liquiditeit.....	88
6.1.4	Solvabiliteit	90
6.1.5	Impact van overheidssubsidies op de financiële leefbaarheid van CMW-bedrijven 92	
6.2	Factoren die de financiële leefbaarheid en werking van maatwerkbedrijven beïnvloeden.....	94
6.2.1	Externe factoren	94
6.2.2	Interne bedrijfsvoering	95
6.2.3	Markt- en klantenfactoren	96
6.2.4	Reglementering en beleid	97
7	Conclusies en aanbevelingen	102
7.1	Conclusies.....	102
7.1.1	Context van de studie.....	102
7.1.2	Methodologie	103
7.1.3	De impact van collectief maatwerk op de arbeidsmarkt	104
7.1.4	De kosten en baten van collectief maatwerk	105
7.1.5	De impact van de CMW-maatregel op de werking en financiële situatie van maatwerkbedrijven	108
7.2	Discussie	111
8	Bibliografie.....	115
9	Lijst van figuren en tabellen	118

1 MANAGEMENTSAMENVATTING

Inleiding en opzet van de studie

In Vlaanderen wordt collectief maatwerk sinds januari 2019 georganiseerd volgens het decretale kader “maatwerk bij collectieve inschakeling”. Via dit kader verdwijnt de scheidingslijn tussen enerzijds beschutte werkplaatsen en anderzijds sociale werkplaatsen, die sinds 2008 zijn overgeheveld van het Departement WVG naar het Departement Werk en Sociale Economie (vandaag WEWIS). Het decreet-'Maatwerk bij collectieve inschakeling' beoogt werk en ondersteuning op maat aan te bieden aan mensen die moeilijk een job vinden en hen zo naar het reguliere circuit te laten doorstromen. Het richt tot zich op personen met een arbeidsbeperking, zoals werkzoekenden die omwille van persoonsgebonden factoren moeilijk toegang hebben tot de arbeidsmarkt. Het systeem heeft een plafond wat betreft het aantal beschikbare plaatsen, het zgn. contingent. Na een evaluatie kunnen doelgroepwerknemers (hierna afgekort als DGWN's) eventueel doorstromen naar de reguliere economie. Vandaag zijn in Vlaanderen meer dan 25.000 personen aan de slag, verspreid over 126 collectief maatwerkbedrijven. Ze zijn actief in tal van bedrijfssectoren zoals groen- en natuuronderhoud, mailing- en verpakkingsactiviteiten, circulaire economie, gezondheidszorg, hout, kunststof- en metaalverwerking, horeca en voeding, renovatie, enz.

Collectief maatwerk is goed voor een jaarlijkse uitgave van bijna een half miljard EUR vanuit de Vlaamse begroting, een substantieel aandeel in het volledige jaarlijkse budget van het beleidsdomein Werk en Sociale Economie (vandaag WEWIS). In 2024 bestaat collectief maatwerk in Vlaanderen 5 jaar. De Vlaamse Codex Overheidsfinanciering (VCO) verplicht de Vlaamse Overheid om subsidiemaatregelen elke vijf jaar te evalueren. Het Departement Werk en Sociale Economie (vandaag WEWIS) is echter ambitieuzer dan de verplichting vanuit de VCO en vroeg aan Deloitte Consulting & Advisory en HIVA (KULeuven) om een bredere beleidsevaluatie die ook aandacht geeft aan het complexe samengaan van maatschappelijke kosten en baten binnen het beleid van collectief maatwerk.

Voorliggend onderzoek kadert hierin en focust op de werking van collectief maatwerk, haar structurele financiering en de doeltreffendheid van de maatregel, meer specifiek op:

- 1) De impact van collectief maatwerk op de arbeidsmarkt
- 2) De kosten en baten van collectief maatwerk
- 3) De impact van de maatregel-collectief maatwerk op de financiële situatie van de maatwerkbedrijven.

Methodologie

De studie werd uitgevoerd a.d.h.v. verschillende kwantitatieve en kwalitatieve datacollectie- en analysemethoden.

In de opstartfase werden een aantal verkennende interviews georganiseerd met sleutelfiguren van het Departement WEWIS en leden van de stuurgroep omtrent de verwachtingen, doelstellingen en aanpak van de studie. Daarnaast gebeurde een literatuurstudie over het

onderwerp (overheidsrapporten, interne evaluatieoefeningen, wetenschappelijke literatuur, bestaande kosten-batenanalyses in België en daarbuiten...) en een analyse van de data die het Departement WEWIS en VDAB ter beschikking konden stellen.

Vervolgens werd op basis van grondig data-onderzoek een analyse gemaakt van de effecten van collectief maatwerk op de werkgelegenheid in Vlaanderen. De gebruikte data hiervoor zijn o.a. afkomstig van VDAB en het Departement WEWIS. Daarbij werd onder andere gekeken naar de arbeidsmarktsituatie van de doelgroep-CMW, voor en na het advies-CMW.

Voor de kosten-batenanalyse van de maatregel, werd een kosten- en batenmodel uitgewerkt. Dit, zowel op macro- als op microniveau, waarin de verschillende types kosten en baten werden geïdentificeerd die in het model meegenomen zouden worden. Literatuurstudie vormde daarbij de basis, aangevuld met twee methodologische focusgroepen die het methodologisch kader verder verfijnden en valideerden op basis van inzichten van de sleutelstakeholders (o.a. koepelorganisaties, Vlaamse overheid, vakbonden). In een volgende stap werden op basis van beschikbare literatuur en cijfers de geïdentificeerde kosten en baten op macro- en microniveau berekend en maximaal gekwantificeerd.

Ter aanvulling werden zes plaatsbezoeken bij maatwerkbedrijven georganiseerd, die ruimte lieten voor diepte-interviews met mensen uit het werkveld zelf. Gesprekken met directie/bedrijfsleiding, sociale dienst en/ of personeelsdienst, begeleiders en DGWN's leverden input van kwalitatieve aard op voor de kosten-batenanalyse.

Een volgende fase had als doel om a.d.h.v. een aantal financiële sleutelparameters de financiële leefbaarheid van de maatwerkbedrijven in kaart te brengen en onderliggende factoren te analyseren. We maken hiervoor gebruik van de jaarrekeningen die de CMW-bedrijven jaarlijks neerleggen bij de Nationale Bank van België. We vertrokken daarbij vanuit de vigerende wet- en regelgeving voor maatwerkbedrijven, met een focus op financiële aspecten, rapporteringsverplichtingen en begeleidingsvoorwaarden. Tijdens twee ondernemerspanels werden inzichten verzameld over de impact van Vlaamse regelgeving, de financiële levensvatbaarheid en de effectiviteit van de verkregen ondersteuning vanuit Vlaanderen.

Impact van collectief maatwerk op de arbeidsmarkt

We onderzochten de impact van CMW op de Vlaamse arbeidsmarkt alsook de arbeidsmarktpositie van de doelgroep. De analyse startte met een focus op de arbeidsmarktpositie vóór het ontvangen van een advies-CMW.

De resultaten tonen aan dat ongeveer de helft van de doelgroep een werkervaring had in de twee jaar voorafgaand aan het advies-CMW, waarbij zij gemiddeld 29,9% van deze periode aan het werk waren. 12,5% van de doelgroep had gewerkt in de twee maanden voor het ontvangen van het advies. We zien dat de PMAH-groep minder vaak een werkervaring heeft gehad in vergelijking met de PSP-groep.

Vervolgens werd de arbeidsmarktsituatie na het ontvangen van het advies-CMW onderzocht. Ongeveer **driekwart van de doelgroep gaat binnen twee jaar na het advies aan de slag in het CMW**. De overige doelgroep blijft werkloos of vindt werk in het NEC.

De helft van de doelgroep gaat exclusief aan de slag binnen CMW. Dit percentage is iets hoger voor de PMAH-groep ten opzichte van de PSP-groep. 14% is enkel actief binnen het NEC en dit is het geval voor de PSP- en PMAH-groep. 23% ging aan de slag bij beiden, waarbij PSP'ers vaker actief geweest zijn in vergelijking met de PMAH-groep. Verder gaat 12% nooit aan de slag binnen het NEC of het CMW voor de PSP- en PMAH-groep. Personen die uitsluitend binnen CMW werken na het advies, zijn vaker kortgeschoold, hebben minder vaak een migratieachtergrond en minder taalproblemen, en zijn gemiddeld jonger dan de andere groepen.

De maatregel-CMW zorgt ervoor dat personen uit de doelgroep relatief meer dagen aan het werk zijn. We zien daarenboven dat op lange termijn de doelgroep die, al dan niet exclusief, aan de slag gaat binnen CMW, gemiddeld ongeveer 200 dagen meer gewerkt heeft dan personen in de doelgroep die uitsluitend binnen het NEC actief waren.

We zien ook dat **personen uit de doelgroep die effectief aan de slag gaan binnen CMW, langer werken en een duurzamere tewerkstelling hebben**. We maakten een inschatting van de duurzaamheid van de tewerkstelling, door na te gaan of de tewerkstelling binnen het NEC via een uitzendkantoor gaat en of het kortlopende contracten zijn. Personen met een advies-CMW die enkel binnen het NEC werken, blijven minder lang in dezelfde job werken, dan de groep die binnen CMW werkt, 137 vs. 629 dagen.

Op basis van de data en analyses blijkt dat de doelgroep na het ontvangen van het advies enkele maanden **tijd nodig heeft om aan de slag te gaan in een maatwerkbedrijf**. Dit sluit ook aan bij de bevindingen van de interviews van de plaatsbezoeken waarbij werd aangehaald dat het invullen van posities en het proces van de toeleiding niet altijd vlot verloopt.

Een tewerkstelling in een CMW-bedrijf hoeft geen eindpunt in een loopbaan te zijn. Doorstroom naar het NEC is één van de doelstellingen van het CMW. We gingen na of DGWN's die actief waren in een CMW-bedrijf, na deze tewerkstelling aan de slag gingen binnen het NEC. Van alle personen die sinds 2019 minstens één keer in een CMW-bedrijf hebben gewerkt, ging 12,90% daarna aan de slag binnen het NEC. Dit percentage is hoger voor de PSP-groep (16,25%) dan voor de PMAH-groep (11,40%). De meest duurzame tewerkstelling binnen het NEC na een job in een CMW-bedrijf wordt gevonden in de sectoren uitzend- en arbeidsbemiddeling, zakelijke dienstverlening en maatschappelijke dienstverlening.

Tenslotte, de maatregel-CMW is effectief in het creëren van banen. **De netto-jobcreatie door de maatregel-CMW bedraagt op basis van onze berekeningen 87,75% per VTE**. Dit impliceert dat bijna 88% van de tewerkstelling die door de maatregel gecreëerd werden, daadwerkelijk nieuwe tewerkstelling is, die anders niet zouden bestaan. De deadweight van de maatregel, oftewel het aantal personen dat ook zonder CMW aan de slag zou zijn gegaan, wordt ingeschat op 12,25%. Dit betekent dat per 1 VTE die aan de slag is binnen CMW, 0.1225 VTE (i.e. de deadweight) zonder het CMW aan de slag zou gaan binnen het NEC. De deadweight-

schattingen werden gewogen op basis van het aandeel PSP- en PMAH-DGWN's binnen het contingent in 2023.

Kosten en baten van collectief maatwerk

Om de kosten en baten van collectief maatwerk in kaart te brengen, werd een model uitgewerkt, dat op een gestructureerde en systematische manier de kosten en baten van collectief werk voor DGWN's, de overheid en de bredere maatschappij opneemt, meet en waardeert. In dit onderzoek keken we vooral hoe de kosten en baten van collectief maatwerk zich vandaag verhouden tot de (hypothetische) situatie waarin collectief maatwerk niet zou bestaan. De kosten en baten werden beschouwd vanuit het oogpunt van de verschillende betrokken stakeholders op micro- en macroniveau:

- **Macroniveau:** op macroniveau bekeken we de bredere maatschappelijke en economische effecten van collectief maatwerk zoals de impact op de publieke financiën, administratieve kosten voor de overheid, de impact op de economie en samenleving.
- **Microniveau:** op microniveau richtten we ons op de kosten en baten voor de individuele DGWN's, zowel wat betreft hun inkomen, psychosociaal welbevinden, als competentieversterking, etc.

Op die manier kwamen we tot de identificatie, meting en waardering van de kosten en baten. Na deze afzonderlijk beschouwd te hebben plaatsten we de kosten en baten in een balans. Onderstaande tabel geeft een overzicht van kosten en baten op macro- en microniveau per VTE per jaar.

Op macroniveau – het niveau waarop zich de baten en kosten voor de overheid en de gemeenschap situeren – is de balans positief (+ 6 256,91 EUR):

- Wat betreft het saldo voor de overheid, vallen de CMW-subsidies relatief hoog uit, maar de netto-kost daarvan vermindert, vooral door 1) minder uitkeringen aan leefloon, RIZIV, WL en IVT die de overheid moet betalen; 2) terugverdieneffecten voor de overheid door de sociale bijdragen en belastingen die het int op de tewerkstelling van DGWN's en 3) andere besparingen op vlak van gezondheidsuitgaven, afvalophaling en -verwerking en administratie.
- De overheidsuitgaven aan CMW resulteren in een aantal duidelijke positieve baten voor de maatschappij. Zo creëren de DGWN's economische toegevoegde waarde, die ze niet zouden creëren in een situatie van niet-werken. Daarbij wordt rekening gehouden met een verdringingseffect binnen het NEC door het bestaan van CMW. Daarnaast is er veel evidentie in de literatuur dat werkenden minder betrokken zijn bij criminaliteit en minder gezondheidskosten met zich meebrengen dan niet-werkenden, wat ook maatschappelijke baten oplevert.

Ook op microniveau – het niveau van de individuele DGWN in CMW – is de kosten-batenbalans positief (+7 356,00 EUR).

- DGWN's 'verliezen' aan uitkeringen, maar ontvangen een inkomen uit arbeid in het CMW. Daarenboven is er voor hen een grote winst op vlak van psychosociaal welbevinden t.o.v. een situatie van niet-werken. DGWN's krijgen door hun tewerkstelling binnen CMW meer eigenwaarde, toegang tot ondersteuning, structuur in hun dag, een groter sociaal netwerk en leren vaardigheden en arbeidsmarktattitudes op de werkvloer.

Resultaten kosten-batenanalyse

Niveau	Baten	Bedrag/VTE (2023)	Kosten	Bedrag/VTE (2023)
Macro				
	Gederfde uitkeringen	13.115,77 €	Subsidies CMW	27.247,86 €
	Terugverdieneffecten, soc bijdragen en belastingen op loon in CMW	7.003,27 €	Gederfde belasting tewerkstelling NEC	1.163,71 €
	Gederfde kosten dagopvang	2.960,68 €	Tijdelijke werkloosheid	720,79 €
	Netto-opbrengst belasting op toegevoegde waarde (incl. deadweight)	980,41 €	Progressieve tewerkstelling	1.689,72 €
	Netto-baat uit lagere gezondheidsuitgaven (incl. deadweight)	810,27 €		
	Toegevoegde waarde uit activiteit (incl. verdringingseffect)	10.004,16 €		
	Netto-baat door daling criminaliteit (incl. deadweight)	1.742,60 €		
	Positieve externaliteit (kostenbesparing afvalophaling)	461,83 €		
	Totaal	37.078,99 €	Totaal	30.822,08 €
			Verschil	6.256,91 €
Micro				
	Inkomen uit CMW	21.037,12 €	Gederfde uitkeringen	13.115,77 €
	Impact op schulden	263,94 €	Gederfde inkomsten NEC	2.310,58 €
	Netto-baten uit hoger psychosociaal welbevinden (incl. deadweight)	3.650,40 €	Kosten van werken	2.169,11 €
	Totaal	24.951,46 €	Totaal	17.595,46 €
			Verschil	<u>7.356,00 €</u>

Impact van de CMW-maatregel op de werking en financiële situatie van de maatwerkbedrijven

Winstgevendheid van CMW-bedrijven

We analyseerden de winstgevendheid, solvabiliteit van liquiditeit van de CMW-bedrijven voor de periode 2017-2023. Uit een analyse van de resultatenrekeningen blijkt dat de meeste maatwerkbedrijven (80%) eind 2023 een positief bedrijfsresultaat hebben behaald. Het percentage winstgevendende maatwerkbedrijven in 2023 herstelde zich zo t.o.v. 2022 (71% van de maatwerkbedrijven met een positief bedrijfsresultaat). Er zijn **vijf, kleinere maatwerkbedrijven die zowel in 2021, 2022 als 2023 een negatief eindresultaat tonen** en dus als financieel ‘zeer zwak’ beoordeeld kunnen worden. Men kan bijgevolg de vraag stellen of deze (beperkte groep van) ondernemingen financieel duurzaam zijn.

Liquiditeit van de CMW-bedrijven

De liquiditeit van een bedrijf geeft aan in hoeverre een onderneming in staat is om op korte termijn aan zijn financiële verplichtingen te voldoen. **Globaal is de liquiditeit van CMW-bedrijven sterk**, met een gemiddelde liquiditeitscore van 3,0. 62% van de Vlaamse maatwerkbedrijven beschikt over een sterke of zeer sterke liquiditeit. De voorbije jaren zagen we een stijging van het aantal maatwerkbedrijven met een zwakkere liquiditeitspositie (zwakke of onvoldoende liquiditeit) (15%). Die trend lijkt in 2023 wat gekeerd (12% van alle maatwerkbedrijven). De gemiddelde liquiditeitspositie van de grootste ondernemingen (3,5 - sterk) ligt vandaag iets hoger dan deze van de kleinste ondernemingen (3,3 - sterk). De liquiditeit van de grootste ondernemingen is over een periode van vijf jaar wat afgenomen, terwijl deze van de kleinste ondernemingen nagenoeg stabiel bleef. De voormalige beschutte werkplaatsen hebben gemiddeld een betere liquiditeitspositie (3,5) dan de voormalige sociale werkplaatsen (2,7) en kringloopwinkels (2,2).

Solvabiliteit van de CMW-bedrijven

De solvabiliteitsratio geeft een indicatie van de mate waarin een onderneming in staat is om zijn langlopende schulden en verplichtingen te betalen. Globaal is de solvabiliteit van collectieve maatwerkbedrijven voldoende tot sterk (59,4% gemiddeld). We zagen de voorbije jaren een **stijging van het aantal maatwerkbedrijven met een zwakkere solvabiliteitspositie**. Deze trend zet zich ook in 2023 voort. In 2023 vertoonde 77% van de maatwerkbedrijven minstens een voldoende solvabiliteitsratio, een daling t.o.v. 2022 (83,1%). Meer dan de helft van de maatwerkbedrijven (55%) heeft een sterke tot zeer sterke solvabiliteit.

De gemiddelde solvabiliteitspositie van de grootste ondernemingen (74,2% - sterk) ligt beduidend hoger dan deze van de kleinste ondernemingen (51,3% - voldoende). De voormalige beschutte werkplaatsen hebben gemiddeld een hogere solvabiliteitspositie (70,7) dan de kringloopwinkels (57,6) en de voormalige sociale werkplaatsen (52,6). De solvabiliteit van de voormalige beschutte werkplaatsen is echter licht dalend over de laatste drie jaren. De economische situatie van de maakindustrie in Vlaanderen – en gerelateerde factoren zoals

hoge energieprijzen door de oorlog in Oekraïne, breuken in de productieketen sinds Corona - biedt ten dele een verklaring voor deze terugval.

Subsidies: een belangrijke hefboom voor CMW-bedrijven

De CMW-bedrijven leunen in belangrijke mate op de subsidies die ze ontvangen, vooral van de Vlaamse overheid. Het **aandeel subsidies en legaten doorheen de jaren schommelde tussen 45% en 48% van de totale bedrijfsopbrengsten**. In de jaren 2022 en 2023 neemt het aandeel dat subsidies en legaten innemen terug wat toe, mogelijk door de moeilijker economische situatie waarin meerdere maatwerkbedrijven verkeren.

We maakten in het kader van deze studie een theoretische, vereenvoudigde oefening over de impact van een daling van subsidies op de financiële gezondheid van CMW-bedrijven. Daaruit blijkt dat in geval van een subsidievermindering met 1% de wat grotere ondernemingen niet onmiddellijk in moeilijk financieel vaarwater terecht komen. Worden de subsidies met 5% verminderd, dan laat dit zich eerst voelen in een negatieve rentabiliteit. Op vlak van liquiditeit houden de ondernemingen stand. Bij een vermindering van de subsidie met 10% wordt de liquiditeit, naast ook de rentabiliteit, problematisch en smelt hun buffer weg.

Factoren die de financiële leefbaarheid en werking van CMW-bedrijven beïnvloeden

De financiële leefbaarheid en bedrijfswerking van collectief maatwerk is afhankelijk van verschillende factoren die zowel interne als externe omstandigheden weerspiegelen. De belangrijkste externe factoren zijn volgens de ondernemingen:

- Krapte op de arbeidsmarkt: in de eerste plaats zoeken ondernemingen naar coaches en begeleiders voor DGWN's op de werkvloer. Daarnaast zijn bv. kringloopwinkels – die economisch goed presteren en kunnen rekenen op een groeiende vraag - op zoek naar chauffeurs en elektronica-herstellers.
- Toename van de productiekosten door COVID-19, de oorlog in Oekraïne en daaruit volgende verhoging van de energie- en loonkosten. Vooral grote maatwerkbedrijven wijzen naar de impact van hoge energieprijzen en inflatie op de financiële positie en toekomstige resultaten in de toekomst. Dit is in het bijzonder een probleem voor maatwerkbedrijven die zich in de maakindustrie situeren. De inflatie vertaalde zich ook in meerdere indexstijgingen met impact op de loonkosten van ondernemingen. De personeelskosten zijn sinds 2021 sterk gestegen, na een daling van de loonkosten door COVID.

Een belangrijke factor van **interne bedrijfsvoering** in de sector is de langzame consolidatiegolf die de sector al een tijdje kent. Die trend was al zichtbaar sinds 2015, wanneer de beschutte en sociale werkplaatsen met een overgangstraject werden voorbereid op collectief maatwerk en het maatwerkdecreet stelde dat het maatwerkbedrijf op jaarbasis minimaal 20 gesubsidieerde DGWN's (VTE) werk op maat moet kunnen bieden. Kleinere en minder rendabele maatwerkbedrijven werden doorheen de jaren in de praktijk samengevoegd of overgenomen door grotere spelers in de sector, voornamelijk omwille van redenen van operationele efficiëntie en schaalvoordelen. Maatwerkbedrijven proberen daarbij de balans

te bewaken tussen enerzijds economische efficiëntie en anderzijds de sociale impact van hun activiteiten en hun autonomie.

Op vlak van **markt- en klantenfactoren** is de terugval van de vraag bij voormalige sociale werkplaatsen en voormalige beschutte werkplaatsen een belangrijke factor. De terugvallende vraag blijkt vooral impact op maatwerkbedrijven te hebben, die sterk afhankelijk zijn van één of een handvol klanten. Een deel van de sector kampt met tijdelijke werkloosheidspercentages omwille van economische oorzaken (gemiddeld 15% in 2023) die wat hoger liggen dan gemiddeld het geval is in collectief maatwerk. De economische situatie van kringloopwinkels lijkt stabiel te zijn dan deze van andere maatwerkbedrijven.

Tenslotte heeft ook **regelgeving en beleid** een belangrijke impact op de werking en de financiële leefbaarheid van de CMW-bedrijven. De belangrijke conclusies kunnen als volgt worden samengevat:

- De huidige CMW-regelgeving - voor het aanvragen van een label, contingent subsidieerbare plaatsen, het oproepsysteem voor nieuwe plaatsen - wordt door de CMW-bedrijven als helder en relatief eenvoudig gepercipieerd. Algemeen appreciëren maatwerkbedrijven dat de Vlaamse overheid actief inspanningen heeft gedaan om de administratieve lasten en rapporteringsverplichtingen te reduceren voor de sector sinds de invoering van CMW.
- Maatwerkbedrijven zien nog marge tot meer digitalisering en automatisering van gegevens in hun interactie met de Vlaamse overheid, zeker ook met VDAB.
- De voorwaarden in het decreet voor begeleiding worden als passend en ondersteunend ervaren.
- De toeleiding van DGWN's vanuit VDAB verloopt traag en inaccuraat. Ondernemingen halen aan dat er geregeld sprake is van onnauwkeurige inschattingen (en subjectiviteit) van de afstand tot de arbeidsmarkt door VDAB en het benodigde ondersteuningspakket. Verschillende maatwerkbedrijven geven aan dat meer dialoog en samenwerking tussen VDAB en het maatwerkbedrijf in deze nuttig kan zijn, zodat VDAB het maatwerkbedrijf en haar type activiteiten beter leert kennen.
- Het contingent stelt limieten aan het benutten van economisch potentieel. Veel maatwerkbedrijven menen dat het loslaten van het contingent niet zou leiden tot een sterke toename van subsidies en tonen zich hiervan voorstander.
- Doorstroom van DGWN's heeft slechts beperkt impact op de werking van maatwerkbedrijven. We stellen vast dat ondanks de beleidsfocus op doorstroom van DGWN's het jaarlijkse doorstroompercentage laag is (1-2%) en onvoldoende is om nieuwe instroom een kans te geven binnen het bestaande contingent. In realiteit blijkt doorstroom moeilijk. Er is slechts in beperkte mate een financiële incentive voor de CMW's om doorstroom te realiseren. Voor DGWN's heeft het doorstroomtraject ook een belangrijke, mentale impact. DGWN's gaan er bovendien ook slechts beperkt financieel op vooruit, wanneer ze de stap zetten. Er zijn ook drempels om terug te keren van het NEC naar het CMW voor de DGWN. Het recente Vlaamse Regeerakkoord voorziet een optimalisatie van

de terugkeergarantie voor DGWN's voor wie de stap naar het NEC niet gelukt is. Vanuit perspectief van het maatwerkbedrijf werd daarenboven aangehaald dat de evaluatie van DGWN's i.k.v. doorstroom arbeidsintensief is.

- Een aantal van de bovenstaande punten (m.b.t. toeleiding, contingent, evaluatie en impact op ondersteuningspakketten) leiden tot onvoorspelbaarheid en maken de budgettaire planning voor maatwerkbedrijven soms moeilijk, leren de plaatsbezoeken.
- Tenslotte, drie kwart van de bevroegde ondernemingen tijdens de ondernemingspanels meent dat de Vlaamse overheid de sector voldoende ruimte laat voor ondernemerschap. Er zijn nog veel opportuniteiten in de sector en de huidige regelgeving en de Vlaamse overheid worden niet als belemmerend ervaren om deze opportuniteiten te verkennen.

Discussie

De interpretatie van hierboven toegelichte resultaten kunnen voor beleidsmakers voorwerp van debat en discussie zijn m.b.t. collectief maatwerk. We geven een aantal kernpunten in de volgende paragrafen weer.

Ten eerste, als we de resultaten van de analyse van netto-jobcreatie en de MKBA-analyse erbij nemen, dan kunnen we besluiten dat collectief maatwerk als beleidsmaatregel voor netto-jobcreatie zorgt. De maatregel creëert op een effectieve manier jobs die anders niet zouden bestaan, ook al is er – zoals ook bij andere tewerkstellingsmaatregelen het geval is - een deadweight-effect. Voor CMW schatten we dit deadweight-effect op circa 12%. We zien ook dat collectief maatwerk voor een hoger aantal tewerkgestelde dagen en duurzamere tewerkstelling zorgt bij de doelgroep t.o.v. het NEC.

Collectief maatwerk creëert daarnaast positieve netto-baten voor zowel de gemeenschap (o.a. lagere kosten gezondheidszorg, afname criminaliteit) als het individu (o.a. hoger psychosociaal welbevinden) t.o.v. een situatie van niet-werken. Daartegenover staat een relatief hoge netto-kost voor de overheidsschatkist, in het bijzonder gelinkt aan subsidies en premies die van de overheid naar de sector vloeien. Dergelijke afwegingen moeten beleidsmakers tegenover elkaar afzetten.

Ten derde, de analyse van de financiële leefbaarheid toont het belang van overheidssubsidies aan voor de CMW-bedrijven. Niettegenstaande het ondernemerschap en dynamisme dat deze bedrijven aan de dag leggen, maken subsidies een belangrijk aandeel uit van de bedrijfsopbrengsten (circa 45-48%). De CMW-bedrijven hebben een aantal schokken (Covid-19, energiecrisis en inflatie) doorgemaakt die een weerslag hebben gehad op hun winstgevendheid, liquiditeit en solvabiliteit. Door enerzijds de creativiteit en het ondernemerschap van de CMW-bedrijven en anderzijds een aantal beschermende en stabiliserende maatregelen door de overheid, zijn de CMW-bedrijven deze schokken relatief goed te boven gekomen. Toch zou een vermindering van overheidssubsidies op relatief korte termijn al een impact hebben op hun werking. In het verlengde daarvan en met het oog op de toekomst, is het belangrijk dat CMW-bedrijven blijven nadenken hoe ze waarde kunnen

blijven creëren in een evoluerende, economische context. We denken daarbij aan: klantendiversificatie, de beheersing van energie- en productiekosten, inspelen op digitalisering- en duurzaamheidstrends, samenwerking en delen van expertise over verschillende CMW-bedrijven heen...

Ten vierde, geven we graag een reflectie mee m.b.t. de onderzoeksvraag “wat zijn de terugverdieneffecten indien maatwerkbedrijven worden ingeschakeld voor de activering/ re-integratie van, bijvoorbeeld langdurig zieken”. Binnen het tijdsbestek en de omvang van deze opdracht was het niet mogelijk om hier specifiek onderzoek naar te verrichten en een volledig onderbouwd antwoord te formuleren. We namen dit echter wel mee in de interacties met de maatwerkbedrijven, o.a. tijdens de plaatsbezoeken. Hieruit bleek een genuanceerd antwoord. Enerzijds gaven verschillende CMW-bedrijven aan een rol te kunnen spelen op vlak van de re-integratie van bijvoorbeeld langdurig zieken. Anderzijds werd sterk benadrukt dat de concrete modaliteiten om dit te realiseren en haalbaarheid (binnen de limieten van maatwerkbedrijven) grondig in overweging genomen dienen te worden. Begeleiding en ondersteuning is volgens de maatwerkbedrijven belangrijk om deze profielen terug in te schakelen op de werkvloer, waarvoor financiële middelen voorzien dienen te worden. Dit kan ook de opportuniteit bieden aan maatwerkbedrijven om andere activiteiten te ontplooiën, bv. meer technische activiteiten, rekrutering van bediende-profielen, aanwerven voor omkaderingspersoneel, enz. Vanuit het bredere perspectief van deze opdracht stellen we onszelf de vraag of collectief maatwerk de juiste tewerkstellingsvorm is voor de doelgroep en of, bijvoorbeeld, individueel maatwerk niet meer geschikt zou zijn, omwille van het profiel van medewerkers en de aard van activiteiten.

Tenslotte geven we mee dat we bij dit onderzoek een uitvoerige en geactualiseerde analyse hebben kunnen maken m.b.t. de drie werkpakketten. Op vlak van de kosten en de baten, en in het bijzonder de maatschappelijke kosten en baten, zijn we erin geslaagd om deze niet enkel kwalitatief te benoemen en vast te stellen maar eveneens kwantitatief te meten en monetair te waarderen. Deze MKBA-methodiek is zeer waardevol. MKBA en gelijkaardige methoden zoals *social return on investment* (SROI)- berekeningen winnen aan belang en vormen een belangrijk deel van evidence-based beleidsvoering. Het is dan ook aanbevolen om in de toekomst meer dergelijke onderzoeken te doen. Ook het meten van zaken en beschikbaar stellen van data is een cruciaal onderdeel daarvan. Voor deze studie hebben we ons m.b.t. sommige kosten en baten moeten baseren op vergelijkbare en relevante cijfers uit Nederland. Naar de toekomst toe, zou het interessant zijn om gelijkaardige cijfers (bv. op vlak van criminaliteit, gezondheidskosten, enz.) ook voor België en Vlaanderen te kunnen verzamelen.

2 CONTEXT EN INLEIDING

2.1 Maatregel collectief maatwerk: een beknopte beschrijving

In Vlaanderen wordt collectief maatwerk sinds januari 2019 georganiseerd volgens het decretale kader “maatwerk bij collectieve inschakeling”¹. Via dit kader verdwijnt de scheidingslijn tussen enerzijds beschutte werkplaatsen en anderzijds sociale werkplaatsen, die sinds 2008 zijn overgeheveld van het Departement WVG naar het Departement Werk en Sociale Economie (vandaag WEWIS).

Het decreet-‘Maatwerk bij collectieve inschakeling’ beoogt werk en ondersteuning op maat aan te bieden aan mensen die moeilijk een job vinden en hen zo naar het reguliere circuit te laten doorstromen. Het richt tot zich op personen met een arbeidsbeperking, zoals werkzoekenden die omwille van persoonsgebonden factoren moeilijk toegang hebben tot de arbeidsmarkt. Concreet gaat het over mensen met een arbeidshandicap, mensen met een medische, mentale, psychische of psychosociale problematiek of langdurig werklozen die een aantal competenties zijn kwijtgeraakt. Ze hebben nood aan specifieke begeleiding en ondersteuning op de werkvloer.

Collectief maatwerk in Vlaanderen is opgezet vanuit de vaststelling dat toegang tot volwaardig werk voor deze doelgroep een belangrijke voorwaarde is om te kunnen participeren aan de samenleving en om zich persoonlijk en professioneel te ontwikkelen.

Het systeem heeft een plafond wat betreft het aantal beschikbare plaatsen, het zgn. contingent. Het aantal personen dat terecht kan in collectief maatwerk is afhankelijk van de contingentering door de Vlaamse overheid. In de regelgeving alsook in het politieke debat gaat er veel aandacht naar doorstroom, om ervoor te zorgen dat de meeste kwetsbare personen ook toegang tot collectief maatwerk kunnen krijgen. Na een evaluatie kunnen doelgroepwerknemers (hierna afgekort als DGWN’s) eventueel doorstromen naar de reguliere economie. Ze worden daarbij begeleid naar werk.

Vandaag zijn in Vlaanderen meer dan 25.000 personen aan de slag binnen collectie maatwerk, verspreid over 126 collectief maatwerkbedrijven². Ze zijn actief in tal van bedrijfssectoren zoals groen- en natuuronderhoud, mailing- en verpakkingsactiviteiten, circulaire economie, gezondheidszorg, hout, kunststof- en metaalverwerking, horeca en voeding, renovatie, enz.

Collectief maatwerk is goed voor een jaarlijkse uitgave van een half miljard EUR vanuit de Vlaamse begroting, een substantieel aandeel in het volledige jaarlijkse budget van het beleidsdomein Werk en Sociale Economie (vandaag WEWIS).

¹ [Decreet betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling](#)

² [Jaarrapport Sociale economie — Open Data](#)

2.2 Aanleiding en doelstelling van het onderzoek

In 2024 bestaat collectief maatwerk in Vlaanderen 5 jaar. De Vlaamse Codex Overheidsfinanciering (VCO) verplicht de Vlaamse Overheid om subsidiemaatregelen elke vijf jaar te evalueren.

Het Departement Werk en Sociale Economie (vandaag WEWIS) is echter ambitieuzer dan de verplichting vanuit de Vlaamse Codex en wenst een bredere beleidsevaluatie die ook aandacht geeft aan het complexe samengaan van maatschappelijke kosten en baten binnen het beleid van collectief maatwerk. Voorliggend onderzoek kadert hierin en focust op de werking van collectief maatwerk, haar structurele financiering en de doeltreffendheid van de maatregel, meer specifiek op:

- 1) De impact van collectief maatwerk op de arbeidsmarkt
- 2) De kosten en baten van collectief maatwerk
- 3) De impact van de maatregel-collectief maatwerk op de financiële situatie van de maatwerkbedrijven.

2.3 Onderzoeksvragen

De onderzoeksvragen worden geclusterd binnen deze drie hoofdcategorieën:

Onderzoeksvraag	Sectie
De impact van collectief maatwerk op de arbeidsmarkt – O1. Wat is het effect van collectief maatwerk op de werkgelegenheid in Vlaanderen. Hoe verhoudt dit zich kosten-batengewijs tot andere landen/regio's/maatregelen? – O2. Wat is de arbeidsmarktsituatie van de doelgroep collectief maatwerk en verschilt het profiel van de doelgroep naargelang de arbeidsmarktsituatie?	Secties 3.1-3.5 Secties 3.1-3.5
De kosten en baten van de regel collectief maatwerk – O3. Wat is de globale bruto- en netto kostprijs van de maatregel, met aandacht voor de terugverdieneffecten inzake bijvoorbeeld sociale zekerheidsuitgaven en maatschappelijke kosten en baten? Specifiek dient ook de kosten-batenafweging van de doorstroomdoelstelling binnen Collectief Maatwerk bekeken te worden. – O4. Hoe verhouden deze terugverdieneffecten zich tot gelijkaardige profielen in de reguliere arbeidsmarkt?	Secties 4.1-4.5 Secties 4.1-4.5
De impact van de maatregel collectief maatwerk op de financiële situatie van de maatwerkbedrijven	

– O5. Gelet op de rentabiliteitssituatie bij maatwerk-bedrijven, wat zijn determinanten van de financiële situatie van maatwerkbedrijven?	Secties 5.1 en 5.2
– O6. Wat is de impact van de structurele financiering van maatwerkbedrijven op hun financiële situatie?	Secties 5.1
– O7. Hoe beïnvloedt de regelgeving collectief maatwerk de bedrijfsprocessen en de rentabiliteit? Kunnen de administratieve lasten op vlak van rapportering e.d. worden vereenvoudigd voor maatwerkbedrijven?	Sectie 5.2
– O8. Wat is de impact van (blendende) regelgeving op de kostenstructuur, de bedrijfsprocessen en de verwachtingen ten aanzien van maatwerkbedrijven op het vlak van o.a. competentieversterking? Welke efficiëntie- en effectiviteitswinsten vallen er hier te behalen?	Secties 5.2
– O9. Is er een relatie tussen de rentabiliteitssituatie en de geboden begeleiding, omkadering en loon- en arbeidsvoorwaarden van doelgroep werknemers...?	Sectie 5.2
– O10. Welke efficiëntie- en effectiviteitswinsten met betrekking tot de invulling van het structureel financieringsmodel identificeren we?	Sectie 5.2

3 ONDERZOEKSMETHODIEK

3.1 Plan van aanpak

De uitvoering van deze studie gebeurde aan de hand van vijf werkpakketten:

- Werkpakket 0: Opstartfase
- Werkpakket 1: Impact van Collectief Maatwerk op de arbeidsmarkt
- Werkpakket 2: Kosten en baten van de maatregel Collectief Maatwerk
- Werkpakket 3: Impact van Collectief Maatwerk op de maatwerkbedrijven
- Werkpakket 4: Eindrapport

In volgende figuur worden voor elk werkpakket de activiteiten binnen de verschillende fasen weergegeven.

Figuur 1: Plan van aanpak en kernactiviteiten



Tot **Werkpakket 0**, de opstartfase, behoorde de **opstartvergadering** en een aantal **verkennende interviews** met sleutelfiguren van het Departement WEWIS en de stuurgroep omtrent de verwachtingen, doelstellingen en aanpak van de studie. Daarnaast gebeurde een literatuurstudie over het onderwerp (overheidsrapporten, interne evaluatieoefeningen, wetenschappelijke literatuur, bestaande kosten-batenanalyses in België en daarbuiten...) en een analyse van de data die het Departement WEWIS en VDAB ter beschikking konden stellen. Op basis van de verzamelde informatie werden de evaluatievragen en het **plan van aanpak** verfijnd.

In **Werkpakket 1**, de impact van collectief maatwerk op arbeidsmarkt, werd op basis van grondig **data-onderzoek** een analyse gemaakt van de **effecten** van collectief maatwerk op de **werkgelegenheid** in Vlaanderen. De data zijn onder andere afkomstig van VDAB en het Departement WEWIS. Daarbij werd onder andere gekeken naar de arbeidsmarktsituatie van de doelgroep collectief maatwerk, voor en na het advies-CMW.

Werkpakket 2, de kosten-batenanalyse van de maatregel, startte met het uitwerken van een **kosten- en batenmodel**, zowel op macro- als op microniveau, waarin de verschillende types kosten en baten werden geïdentificeerd die in het model meegenomen zouden worden. Literatuurstudie vormde daarbij de basis, aangevuld met twee **methodologische focusgroepen** die het methodologisch kader verder verfijnden en valideerden op basis van inzichten van de betrokken stakeholders (o.a. koepelorganisaties, Vlaamse overheid, vakbonden). In een volgende stap werden op basis van beschikbare literatuur en cijfers de geïdentificeerde kosten en baten op macro- en microniveau berekend en maximaal gekwantificeerd. Ter aanvulling werden **zes plaatsbezoeken bij maatwerkbedrijven** georganiseerd, die ruimte lieten voor diepte-interviews met mensen uit het werkveld zelf. Gesprekken met directie, sociale dienst, begeleiders en DGWN's leverden **input van kwalitatieve aard** op voor de kosten-batenanalyse.

Werkpakket 3, een analyse van de impact van regelgeving op de financiële leefbaarheid van maatwerkbedrijven, had als doel om aan de hand van een aantal **financiële sleutelparameters** de financiële leefbaarheid van de maatwerkbedrijven in kaart te brengen en onderliggende factoren te analyseren. We trachtten daarbij ook een helder beeld te schetsen van de economische en regelgevende uitdagingen waar de maatwerkbedrijven mee te maken hebben. We vertrokken daarbij vanuit de vigerende wet- en regelgeving voor maatwerkbedrijven, met een focus op financiële aspecten, rapporteringsverplichtingen en begeleidingsvoorwaarden. Tijdens **twee ondernemerspanels** werden inzichten verzameld over de impact van Vlaamse regelgeving, de financiële levensvatbaarheid en de effectiviteit van de verkregen ondersteuning vanuit Vlaanderen.

Werkpakket 4 (eindrapport): in een laatste fase werden de uitkomsten van de verschillende werkpakketten geïntegreerd in voorliggend eindrapport.

3.2 Methoden

Voor deze studie werd gebruik gemaakt van verschillende datacollectie- en data-analysemethoden, zowel van kwantitatieve als kwalitatieve aard. Aan de hand van diepte-interviews, documentenanalyse, ondernemingspanels, plaatsbezoeken, methodologische focusgroepen, datasets en workshops met stakeholders brachten we in deze evaluatie de percepties en praktijkervaringen van stakeholders uit de sector samen met secundaire databronnen. Stakeholders uit de sector van de sociale economie werden nauw betrokken bij de uitvoering van deze evaluatie.

3.2.1 Verkennende interviews

Bij aanvang van de opdracht werden 4 verkennende interviews uitgevoerd met sleutelfiguren voor deze opdracht. Het ging om sleutelpersonen binnen het Departement WEWIS, vertegenwoordigers van koepelorganisaties Herw!n en Groep Maatwerk en de Vlaamse Sociale Inspectie. De interviews hadden als doel om de werking van het huidige collectief maatwerk en haar uitdagingen nog beter te begrijpen, om de datakwaliteit en

databeschikbaarheid beter in kaart te brengen en om de verwachtingen van de stakeholders t.a.v. de studie beter te begrijpen.

3.2.2 Methodologische focusgroepen

In het kader van de studie werden twee methodologische focusgroepen georganiseerd: de eerste vond plaats op 30/05/2024; de tweede op 24/10/2024. Hiervoor werden verschillende actoren uit het ecosysteem uitgenodigd:

- vertegenwoordigers van de koepelorganisaties (Herwin en Groep Maatwerk);
- Departement WEWIS;
- Departement Onderwijs en Vorming;
- Katholiek Onderwijs Vlaanderen;
- Vakbonden: ACV en ABVV;
- Werkgeversorganisaties: VERSO, UNIZO en VOKA;
- Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH);
- Organisaties die mensen met een beperking vertegenwoordigen: Vlaamse adviesraad handicap vzw (Noozo), Grip vzw.

De eerste focusgroep richtte zich specifiek op het - op interactieve wijze - identificeren van types van kosten en baten en bijkomende databronnen die in het model meegenomen kunnen worden. Tijdens de tweede focusgroep werd een stand van zaken van de evaluatie gegeven door de opdrachtnemer en een aantal eerste inzichten in de data-analyse.

3.2.3 Documenten en data-analyse

Voor elk van de werkpakketten voerden we een grondige (literatuur)studie uit die ons referentiepunten kon aanreiken m.b.t. de kosten en baten van collectief maatwerk op de verschillende niveaus, de regelgeving voor maatwerkbedrijven, documenten m.b.t. determinanten voor financiële leefbaarheid binnen de sector van Collectief Maatwerk, regelgeving omtrent opleiding en begeleiding van de DGWN's.

Het ging daarbij om relevante wetgevende documenten, academische publicaties, beschikbare data van Departement WEWIS en VDAB, begrotingsdata, jaarrekeningen van de maatwerkbedrijven, etc. Meer informatie over de gebruikte data, cf. 3.1.1 en 3.1.2.

3.2.4 Plaatsbezoeken

In het kader van deze studie organiseerden we zes plaatsbezoeken. De plaatsbezoeken lieten ons toe om interviews af te nemen met 1) de bedrijfsleiding van maatwerkbedrijven 2) personen binnen de sociale dienst en/ of personeelsdienst, 3) maatwerkcoaches/ begeleiders en 4) DGWN's.

De plaatsbezoeken hielpen om inzichten te verwerven “op de werkvloer” voor werkpakketten 1, 2 en 3, met een grote focus op werkpakket 2: de kosten en baten van de maatregel-collectief

Maatwerk. In totaal betrokken we meer dan 32 verschillende personen bij de plaatsbezoeken. De maatwerkbedrijven werden geselecteerd op basis van specifieke selectiecriteria, zoals 1) bedrijfsomvang, 2) doelgroep, 3) type (voormalige beschutte werkplaatsen of sociale werkplaatsen), 4) financiële stabiliteit en 5) bedrijfssector. Zo werd een gevarieerde, herkenbare selectie bekomen.

Figuur 2: Selectiecriteria plaatsbezoeken



3.2.5 Ondernemingspanels

Er werden daarnaast twee ondernemingspanels georganiseerd i.s.m. de koepelorganisaties Herwin (05/09/2024) en Groep Maatwerk (12/09/2024). De 21 deelnemers waren telkens leden van de Raden van Bestuur van beide koepelorganisaties. Het hoofddoel van de ondernemingspanels was om de leden van de Raden van Bestuur van verschillende maatwerkbedrijven te bevragen over: de financieel-economische situatie van de maatwerkbedrijven en toekomstige uitdagingen; drempels in de regelgeving die ze identificeerden; de mate waarin ze geconfronteerd worden met administratieve lasten, etc. Hiervoor werden een aantal stellingen op een interactieve manier gepresenteerd. Meer in detail werd er gepeild naar vijf thema's: de maatregel Collectief Maatwerk, de doelgroep, de samenwerking met VDAB, ondernemerschap en bedrijfsvoering, en de toekomst van collectief maatwerk in Vlaanderen.

4 IMPACT VAN COLLECTIEF MAATWERK OP DE ARBEIDSMARKT

Onderzoeksvragen die in dit hoofdstuk beantwoord worden:

- O1. Wat is het effect van collectief maatwerk op de werkgelegenheid in Vlaanderen. Hoe verhoudt dit zich kosten-batengewijs tot andere landen/regio's/maatregelen?
- O2. Wat is de arbeidsmarktsituatie van de doelgroep collectief maatwerk en verschilt het profiel van de doelgroep naargelang de arbeidsmarktsituatie?

4.1 Wat leert de literatuur ons over het tewerkstellingseffect van CMW?

Het doel van collectief maatwerk is om kwetsbare individuen uit de beoogde doelgroep tewerk te stellen en te begeleiden bij het uitvoeren van hun werk. Voor een kosten-batenanalyse is het daarom essentieel om het tewerkstellingseffect van CMW te onderzoeken. In het kader van deze onderzoeksvraag is een literatuurstudie uitgevoerd die de gebruikte methodes voor het schatten van tewerkstellingseffecten en de resultaten van vergelijkbare maatregelen in kaart brengt. De studie begint met een algemeen overzicht van de tewerkstellingseffecten van activerend arbeidsmarktbeleid en zoomt vervolgens in op cases die vergelijkbaar zijn met het CMW in België. Tot slot wordt er gereflecteerd over hoe tewerkstellingseffecten in andere MKBA's worden behandeld.

4.1.1 Actief arbeidsmarktbeleid

De maatregel CMW kan in de literatuur worden gesitueerd als een vorm van actief arbeidsmarktbeleid (ALMP) die de tewerkstelling van een specifieke doelgroep moet vergroten. Interventies en beleidsmaatregelen met een vergelijkbaar doel worden uitgebreid onderzocht in de academische literatuur. Verschillende auteurs hebben via meta-analyses en empirisch onderzoek de nuances van deze interventies belicht, waarbij variaties in methodologie, doelgroep en context een belangrijke rol spelen.

Binnen deze literatuur zijn enkele toonaangevende meta-analyses uitgevoerd die een overzicht bieden over de diversiteit in ALMP's en hun effectiviteit³⁴. In deze, voornamelijk door Angelsaksische papers gedreven, meta-analyses is het moeilijk om het CMW correct te situeren. Zo maken de meta-analyses van Card et al. (2018) en Vooren et al. (2018) een

³ Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2018). "What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations." *Journal of the European Economic Association*, 16(4), 894-931

⁴ Vooren, M., Haelermans, C., Borghans, L., & Groot, W. (2018). The effectiveness of active labor market policies: A meta-analysis. *Journal of Economic Surveys*, 32(3), 881-919.

onderscheid tussen gesubsidieerde arbeid en publieke tewerkstellingsprogramma's. Het is onduidelijk bij het lezen van deze meta-analyses onder welke groep het CMW valt.

Daarnaast ligt de focus in de internationale literatuur ook op tewerkstelling binnen het NEC als finaliteit van de interventies. Bij publieke tewerkstelling wordt vaak gekeken naar het effect hiervan op latere tewerkstelling binnen het NEC. Publieke tewerkstelling wordt gezien als een tijdelijke maatregel die personen ervaring op de arbeidsmarkt moet bieden, waardoor DGWN's makkelijker tewerkgesteld kunnen worden binnen het NEC. Deze finaliteit valt niet volledig samen met die van het CMW. Hoewel er bij het CMW ook een grote focus ligt op de doorstroom naar het NEC, is het tewerkstellingseffect dat voor deze MKBA geschat wordt gericht op tewerkstelling binnen CMW. Doorstroom naar het NEC is niet voor iedere DGWN die tewerkgesteld wordt binnen CMW, haalbaar.

Hoewel de meta-analyses van Card et al. (2018) en Vooren et al. (2018) geen uitgebreide bespreking weergeven van de gebruikte methodes voor het schatten van de tewerkstellingseffecten van de ALMP's, ligt de focus wel op causaal geschatte effecten. Alleen studies die gebruik maken van een controlegroep of een experimenteel design dat corrigeert voor selectie-bias, worden weerhouden. De meta-analyse van Yeyati et al. (2019) vormt hierop een uitzondering, aangezien de auteurs alleen studies weerhouden die een Randomized Controlled Trial (RCT) hebben uitgevoerd⁵. Hoewel RCT's worden gezien als de "gouden standaard" in onderzoek, vond Card et al. (2018) dat studies die gebruikmaken van een RCT en studies die dat niet doen, vergelijkbare resultaten opleveren. Het nadeel van de studie van Yeyati et al. (2019) is dat ze door hun focus op RCT's minder studies en dus ook minder diversiteit in maatregelen kunnen meenemen. Ook voor deze MKBA is het belangrijk om het causale effect van het CMW te berekenen. Brown en Koettl (2015) bespreken in hun meta-analyse welke indirecte effecten moeten worden meegenomen om het effectieve tewerkstellingseffect van een ALMP te bepalen⁶. Ze noemen als belangrijkste factor de zogenoemde *deadweight*. Dit is het percentage van tewerkgestelde mensen die gebruikmaken van de maatregel, maar die zonder het bestaan van de maatregel ook aan het werk zouden gaan. Verder in dit hoofdstuk proberen we een inschatting te maken van deze deadweight-effecten.

De resultaten van deze verschillende studies zijn vergelijkbaar. Algemeen vinden ze dat de resultaten op korte termijn eerder beperkt en insignificant zijn. De impact neemt echter toe op de middellange termijn en wordt positief significant na 2 à 3 jaar (Card et al., 2018 en Vooren et al., 2018). Er is echter een grote variatie in de effectiviteit, afhankelijk van de doelgroep en de specifieke maatregel die wordt onderzocht. Wat betreft de twee categorieën die het meest relevant zijn voor het CMW, namelijk publieke tewerkstelling en loonsubsidies, vinden de studies uiteenlopende resultaten. Het activerend effect van publieke tewerkstelling wordt in de verschillende meta-analyses als onbestaand ingeschat. Loonsubsidies daarentegen lijken op de lange termijn een positief effect op tewerkstelling te hebben. Vooren et al. (2019)

⁵ Yeyati, E. L., Montané, M., & Sartorio, L. (2019). What works for active labor market policies? *International Development Policy. Revue internationale de politique de développement*, 11, 1-27.

⁶ Brown, A., & Koettl, J. (2015). Active labor market programs: Employment gain or fiscal drain? *IZA Journal of Labor Economics*, 4(1), 1-21.

nuanceren deze resultaten echter en merken op dat de resultaten, hoewel positief en significant, toch beperkt in grootte zijn in vergelijking met de grote overheidsuitgaven die met deze interventies gepaard gaan⁷. Ze stellen dat degelijke MKBA's nodig zijn om in te schatten of deze interventies aangewezen zijn om tewerkstelling te vergroten. Brown and Koettl (2015) leggen ook de focus op de kosten-efficiëntie van dit soort maatregelen, waarbij de nadruk ook moet liggen op indirecte effecten zoals deadweight, substitutie en verdringing van werknemers⁸.

4.1.2 Onderzoek naar vergelijkbare maatregelen

Zoals reeds vermeld, is het niet evident om in de academische literatuur papers te vinden die onderzoek hebben gedaan naar het tewerkstellingseffect van het CMW. Over het CMW, zoals het in België georganiseerd wordt, werd op dit punt nog geen academisch onderzoek uitgevoerd. Om een inschatting te maken van de tewerkstellingseffecten van CMW in België, is het dus nodig om naar buitenlandse studies te kijken die vergelijkbare systemen onder de loep nemen. Hiervoor werd gezocht naar papers die *sheltered employment* als onderwerp hebben⁹.

Er kan geconcludeerd worden dat er weinig kwaliteitsvol kwantitatief onderzoek naar dit thema is gedaan. Zeker indien er gefocust wordt op de tewerkstellingseffecten van dit soort interventies. Zo werd er slechts één studie geïdentificeerd die hier inzicht in kon bieden. Cueto en Rodriguez (2016) vergelijken de duurzaamheid van tewerkstelling in een *sheltered employment* in Spanje met tewerkstelling binnen het NEC¹⁰. Zij doen dit door de arbeidsmarktpositie van personen die werken in *sheltered employment* te vergelijken met deze van personen die ooit de classificatie “disability” hebben ontvangen. Ze vinden dat de tewerkstelling in *sheltered employment* stabiel is, maar minder betaald wordt dan binnen het NEC. Ook in deze KMBA wordt een vergelijkbare analyse van de arbeidsmarktposities uitgevoerd, waarin we personen met een advies-CMW die effectief aan de slag gaan binnen CMW vergelijken met personen die een advies hebben maar niet werken binnen CMW. Hoewel dit informatie geeft over de duurzaamheid van de tewerkstelling, geeft dit geen informatie over de effectieve tewerkstellingseffecten van de maatregel en meer bepaald over wat de mogelijke deadweight-effecten zijn.

Indien een breder perspectief gehanteerd wordt, kan de link gelegd worden tussen het CMW en financiële stimuli voor het tewerkstellen van personen met een beperking, aangezien CMW-bedrijven een loonsubsidie ontvangen. Daarnaast is er ook een connectie met quota voor personen met een beperking aangezien het CMW werkt met een contingent en een minimum aan DGWN's die in dienst moeten zijn.

⁷ Vooren, M., Haelermans, C., Borghans, L., & Groot, W. (2018). The effectiveness of active labor market policies: A meta-analysis. *Journal of Economic Surveys*, 32(3), 881-919.

⁸ Brown, A., & Koettl, J. (2015). Active labor market programs: Employment gain or fiscal drain? *IZA Journal of Labor Economics*, 4(1), 1-21.

⁹ De scope van sociale economie is op Europees vlak zeer moeilijk vast te stellen. Dit maakt benchmarking met andere landen uitdagend. Zie de paper van de Europese Commissie (2024) over dit onderwerp voor meer duiding.

¹⁰ Cueto, B., & Rodriguez, V. (2016). Is sheltered employment more stable than ordinary employment? *Work*, 55(1), 51–61. <https://doi.org/10.3233/wor-162377>

Wat de financiële stimuli betreft, toont de *scoping review* van Irvin et al. (2022) aan dat er over de effectiviteit van deze maatregel geen sluitende conclusie getrokken kan worden¹¹. Ze merken op dat het verassend is dat er niet meer onderzoek gevoerd wordt naar de effectiviteit van dit soort maatregelen, aangezien veel landen hier veel geld aan uitgeven. In Belgische context heeft Baert (2016) de effectiviteit van loonsubsidies in België onderzocht via fictieve sollicitaties¹². Zijn bevindingen tonen dat het bekendmaken van financiële stimuli geen significant effect had op de kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek.

Naast de financiële stimuli zijn ook quotasystemen relevant voor het CMW. Nazarov (2015) onderzocht het Zuid-Koreaanse quotasysteem en vond dat hoewel de arbeidsparticipatie was toegenomen, het effect op werkzekerheid en jobtevredenheid beperkt bleef¹³. Lalive (2011) richtte zich op een vergelijkbaar systeem in Oostenrijk, waarbij de invoering van een quotumbelasting een bescheiden maar positief effect had op de werkgelegenheid van werknemers met een beperking¹⁴. Echter, de reacties van bedrijven waren traag, wat resulteerde in een geringe toename van werkgelegenheid op korte termijn.

Hoewel deze studies interessante resultaten voorleggen is het niet mogelijk om op basis hiervan een inschatting te maken welke tewerkstellingseffecten verwacht kunnen worden voor het CMW.

4.1.3 Kosten- en batenanalyses

Om een degelijke MKBA te maken, is het nodig om de effecten van de onderzochte maatregel in kaart te brengen. Voor de MKBA in deze paper gaat het meer bepaald over het tewerkstellingseffect van het CMW. Zoals de voorgaande sectie toonde, is het echter niet evident om dit correct te doen. Het is namelijk belangrijk om rekening te houden met indirecte effecten van de maatregel. Het belangrijkste indirecte effect is de deadweight, het aantal personen dat aan de slag gaat via de maatregel maar ook zouden werken zonder de maatregel. Deze personen mogen niet meegerekend worden, wanneer het tewerkstellingseffect van de maatregel berekend wordt. In deze sectie bespreken we hoe andere MKBA's de tewerkstellingseffecten van de maatregel in rekening brengen.

De studie die het dichtst aanleunt bij deze studie is die van Van De Putte en Pacolet (2005)¹⁵. Dit onderzoek voerde een MKBA uit naar de tewerkstelling in beschutte werkplaatsen in 2001. In hun studie halen ze drie indirecte tewerkstellingseffecten aan, die zij macro-effecten

¹¹ Irvin, M., Smith, J., & Johnson, L. (2022). The impact of active labor market policies on employment outcomes: A comprehensive review. *Journal of Labor Economics*, 40(2), 345-367.

¹² Baert, S. (2016). Wage subsidies and hiring chances for the disabled: Some causal evidence. *European Journal of Health Economics*, 17(1), 71-86.

¹³ Nazarov, Z. (2015). The effectiveness of labor market policies in transition economies. *Journal of Labor Research*, 36(3), 299-321.

¹⁴ Lalive, R., Van Ours, J. C., & Zweimüller, J. (2011). The impact of active labor market programs on the duration of unemployment. *Journal of the European Economic Association*, 9(1), 59-83.

¹⁵ Van De Putte I. & Pacolet J. (2005), *Sociale kosten-batenanalyse van de beschutte werkplaatsen in Vlaanderen. Sociale noodzaak en economische levensvatbaarheid van de beschutte werkplaatsen*, Leuven: HIVA

noemen: de deadweight, substitutie- en verdringingseffecten. In de studie zelf houden de auteurs enkel rekening met de deadweight-effecten, omdat de andere twee niet te meten zijn.

Om de deadweight in kaart te brengen, kiezen de auteurs ervoor om na te gaan hoeveel personen twee jaar na het ontvangen van het toenmalige advies-PEC, nu advies-maatwerk, in het Normaal Economisch Circuit (NEC) werken. Ze veronderstellen dat deze personen zonder het bestaan van de beschutte werkplaatsen ook binnen het NEC zouden terechtkomen. Volgens cijfers uit 1997 vinden ze dat 7% van de DGWN's in een beschutte werkplaats tewerkgesteld zou kunnen worden binnen het NEC, oftewel de deadweight.

Ook Cantillon et al. (2019) presenteerden in hun Over.Werk-artikel een Maatschappelijke MKBA van het CMW. In hun artikel wordt geen schatting gemaakt van indirecte tewerkstellingseffecten. Ze veronderstellen dat iedere persoon die tewerkgesteld wordt binnen CMW, zonder het CMW een werkloosheidsuitkering zou ontvangen. Herw!n, het collectief sociaal circulaire ondernemers in Vlaanderen, voerde ook een MKBA uit met betrekking tot maatwerkbedrijven¹⁶. Ook deze auteurs houden geen rekening met deadweight-effecten en veronderstellen dat alle werknemers werkloos zouden zijn zonder het bestaan van het CMW. Ze houden wel rekening met een ander indirect effect en veronderstellen dat 50% van de omkadering, personeel van een maatwerkbedrijf dat niet onder de maatregel valt, geen andere tewerkstelling vindt zonder het CMW. In deze MKBA veronderstellen we dat al het omkaderingspersoneel terug werk vindt, aangezien er een grote krapte heerst op de arbeidsmarkt en het niet waarschijnlijk is dat op lange termijn deze personen werkloos blijven.

In Nederland is er ook een systeem van beschut werk waarvoor een MKBA uitgevoerd is¹⁷. In deze studie wordt er ook vanuit gegaan dat iedere persoon die begint in een beschutte werkplaats uit de langdurige werkloosheid komt en zonder de maatregel-beschut werk hier terug in terecht zou komen. Er wordt dus geen rekening gehouden met eventuele deadweight-effecten.

Naast MKBA's over maatwerk zijn er ook evaluaties van tewerkstellingsmaatregelen. In een studie uit 2021 onderzochten De Smedt et al. wat de mogelijke effecten zouden zijn van het invoeren van een systeem genaamd "buurten zonder langdurige werkloosheid" waarbij er jobs gecreëerd worden voor langdurige werklozen¹⁸. Net als bij Van de Putte en Pacolet (2005) spreken zij niet over indirecte effecten maar over "macro-neveneffecten"¹⁹. Ze bespreken onder andere het deadweight-effect, maar halen ook aan dat in de besproken setting ook positieve neveneffecten gerealiseerd kunnen worden. Zij werken met verschillende scenario's waarbij ze een multiplicator toepassen op het tewerkstellingseffect die lager is dan 1 in een pessimistisch scenario, bijvoorbeeld omwille van deadweight, en groter in een positief

¹⁶ Onbekend (2022), *Herwinnen van talenten: investeren in sociale tewerkstelling*. Herw!n:

<https://herwin.be/wp-content/uploads/2022/01/kosten-baten-analyse-doelgroepmedewerker.pdf>

¹⁷ Van Eijkel, R., van der Horst, A., & van der Werff, S. (2020). *De brede baten van werk*. Centraal Planbureau.

¹⁸ De Smedt, L., et al. (2021). *Buurten zonder langdurige werkloosheid: ex-ante sociale kosten-batenanalyse*. HIVA-KULeuven: <https://hiva.kuleuven.be/nl/nieuws/docs/buurten-zonder-langdurige-werkloosheid>

¹⁹ Van De Putte I. & Pacolet J. (2005), *Sociale kosten-batenanalyse van de beschutte werkplaatsen in Vlaanderen. Sociale noodzaak en economische levensvatbaarheid van de beschutte werkplaatsen*, Leuven: HIVA

scenario waarbij er extra banen gecreëerd worden. In tegenstelling tot de analyse in dit onderzoek gaat het over een denkoefening over een nog niet bestaande maatregel, waardoor de effectieve effecten niet onderzocht konden worden en er enkel met scenario's gewerkt kon worden.

In een onderzoek naar de meerwaarde van Arbeidszorg uitgevoerd door UCLL wordt gebruik gemaakt van een "Return On Investment"-analyse (SROI)²⁰. In deze analyse worden indirecte effecten in rekening genomen door middel van zogenoemde impactclaims waarbij ze veronderstellen hoeveel van de impact van de maatregel effectief door de maatregel geclaimd kan worden. In deze studie bespreken ze het tewerkstellingseffect voornamelijk in de mate waarin er doorgestroomd wordt. Ze veronderstellen dat de doelgroep zonder Arbeidszorg niet zou doorstromen en er dus geen deadweight is.

Idea Consult onderzocht in een studie uit 2018 de kosten en baten van de dienstencheques in België. Ook hier wordt er gekeken naar het tewerkstellingseffect van deze maatregel. Zij houden rekening met een deadweight op basis van het aantal gebruikers van dienstencheques die voor de invoering ervan gebruik maakten van andere aanbieders van vergelijkbare diensten zoals familiehulp. Ze komen op een deadweight van ongeveer 11%.

Algemeen kan men concluderen dat verschillende studies proberen rekening te houden met de indirecte effecten van de bestudeerde maatregel, voornamelijk de deadweight. Het valt op dat er een grote variatie zit in de methode waarop dit gebeurt. Eén sluitende methodologie lijkt niet uit de literatuur afgeleid te kunnen worden. Iedere setting vraagt een unieke aanpak om de indirecte effecten te identificeren.

4.2 Methode en data

We grijpen terug naar de onderzoeksvragen die in dit hoofdstuk centraal staan:

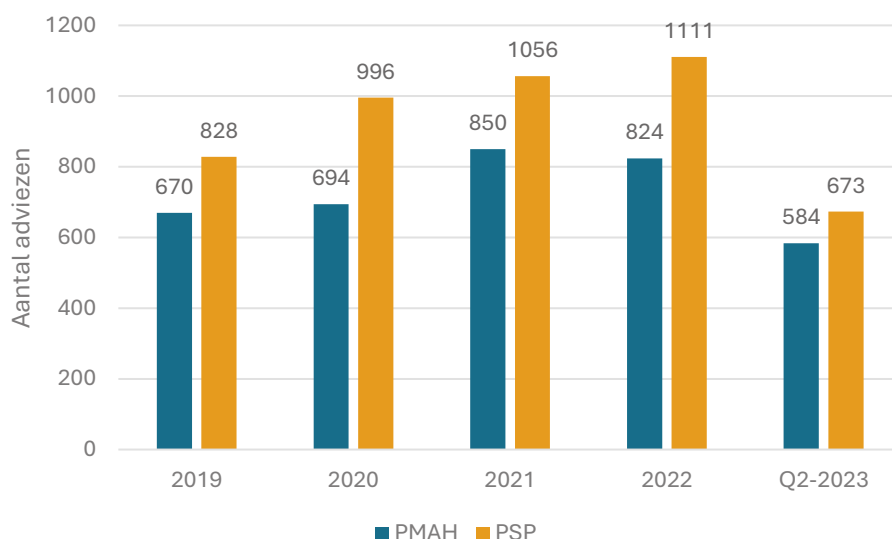
- 1) Wat is het effect van collectief maatwerk op de werkgelegenheid in Vlaanderen?
- 2) Wat is de arbeidsmarktsituatie van de doelgroep collectief maatwerk (incl. de duurzaamheid ervan), en verschilt het profiel van de doelgroep naargelang de arbeidsmarktsituatie (incl. een tewerkstelling binnen CMW of binnen het NEC)?

Om deze twee onderzoeksvragen te beantwoorden moeten we eerst de doelgroep afbakenen en de variabelen die gebruikt worden voor het profiel en de tewerkstellingsanalyse beschrijven. Voor deze analyse worden de personen die een advies-CMW ontvangen hebben van de VDAB weerhouden. Deze individuen vallen per definitie onder de doelgroep van het collectief maatwerk. We kijken enkel naar de personen die een advies-CMW hebben gekregen na 1 januari 2019, het ingaan van het decreet "Maatwerk bij collectieve inschakeling", en voor 1 juli 2023, omwille van de opname van werknemers uit Lokale Diensteneconomie (LDE). Personen die al in dienst waren bij een CMW-bedrijf voor het toekennen van het advies nemen we niet op. Verder kijken we enkel naar personen die op het moment van het toekennen van

²⁰ Wuyts, E. e.a. (2022). *De meerwaarde van Arbeidszorg*, UCLL.

het advies 62 jaar of jonger waren. Ook personen die een lager advies dan collectief maatwerk ontvangen hebben, zoals personen in ‘Arbeidsmatige activiteiten in de sociale economie’ (AMA SEC), worden niet meegenomen. Deze selectie van de doelgroep voor CMW resulteert in **8 286 personen** die een advies-CMW ontvangen hebben waarvan **3 622 personen (44%) binnen de categorie PMAH en 4 664 personen (56%) binnen de categorie PSP**²¹. Figuur 3 toont de evolutie van het aantal adviezen per jaar.

Figuur 3: Evolutie aantal toegekende adviezen tussen 2019 en Q2-2023



Bron: VDAB, verwerking van de auteurs

Om het profiel en de arbeidsmarktsituatie van deze doelgroep in kaart te brengen wordt gebruik gemaakt van de karakteristieken die door de VDAB bijgehouden worden. Voor deze doelgroep is er informatie beschikbaar over arbeidsbeperking, indicatie PSP, indicatie PMAH, indicatie BUSO, geslacht, leeftijd, migratieachtergrond, kennis Nederlands, provincie van verblijfplaats, studieniveau, werkloosheidsduur en werkzoekendecategorie. Wat het advies-CMW betreft, kennen we de begeleidingsvraag, hoge of lage begeleidingsnood, en de manier van toeleiding, hetzij via ICF (*international classification of functioning, disability and health*) (PSP) of via attestaten (PMAH)²². Belangrijk om bij deze gegevens te melden is dat deze niet noodzakelijk de reële situatie vertegenwoordigen, maar wel hoe deze geregistreerd staat bij de VDAB op het moment van de toewijzing van het advies-CMW.

Om een beter beeld te krijgen van de arbeidsmarktsituatie van de doelgroep worden deze data gekoppeld aan de Dimona-databank. De Dimona-databank bevat de volledige contractgeschiedenis van personen op de arbeidsmarkt. Hierdoor kennen we de start- en einddatum van alle arbeidscontracten die deze personen aangaan. Bijkomend weten we of

²¹ De indeling in de PSP- en PMAH-groep doen we op basis van de toeleiding. Personen die via indicering werden toegeleid, behoren tot de PSP-groep. Personen die toegeleid werden op basis van attestaten, behoren tot de PMAH-groep.

²² De variabelen ‘indicatie PSP’ en ‘indicatie PMAH’ zijn afkomstig uit VDAB-gegevens en zijn niet altijd volledig. Daarom maken we in dit onderzoek voor de indeling van de doelgroep in PSP’ers en PMAH’ers steeds gebruik van de toeleiding die geregistreerd werd bij Departement WEWIS.

een persoon tewerkgesteld werd in een maatwerkbedrijf of in uitzendarbeid. Hierdoor kunnen we zeer exact nagaan voor en na het advies of de DGWN aan de slag was of is gegaan binnen het NEC of binnen CMW.

Eerst formuleren we een antwoord op de tweede onderzoeksvraag van dit hoofdstuk. We brengen de arbeidsmarktsituatie van alle personen die in de periode 1/1/2019-30/6/2023 een advies-CMW verkregen in kaart. Om een zicht te krijgen op de arbeidsmarkthistoriek van deze personen in de periode voor het ontvangen van het advies, tonen we hun tewerkstelling op de korte termijn (2 en 6 maanden) en lange termijn (1 en 2 jaar) *voor het advies*. Deze gegevens stellen ons in staat om een inschatting van de afstand tot de arbeidsmarkt van deze personen te maken. Daaropvolgend willen we de arbeidsmarktsituatie en de socio-economische karakteristieken vergelijken van de doelgroep, i.e. alle personen die een advies-CMW ontvangen hebben tussen 1/1/2019-30/6/2023, die aan de slag zijn gegaan binnen CMW met die dat niet aan de slag zijn gegaan binnen CMW. Hiervoor identificeren we 4 groepen op basis van de tewerkstelling in de *2 jaar na het ontvangen van het advies-CMW*:

- 1) Personen die enkel gewerkt hebben binnen CMW;
- 2) Personen die enkel gewerkt hebben binnen het NEC;
- 3) Personen die gewerkt hebben, zowel binnen CMW en NEC;
- 4) Personen die nooit gewerkt hebben.

Tabel 1: Verdeling van de DGWN's in groepen o.b.v. tewerkstelling 2 jaar na het advies geeft een overzicht van het aantal observaties per groep en hoe deze verdeeld zijn over DGWN's in de PSP en de PMAH-groep. Voor deze groepen gaan we in detail na hoeveel dagen ze aan de slag waren en hoe de socio-economische karakteristieken van deze groepen verschillen van elkaar.

Tabel 1: Verdeling van de DGWN's in groepen o.b.v. tewerkstelling 2 jaar na het advies

	Aantal	Aandeel in totaal (%)	Aandeel in totaal PMAH (%)	Aandeel in totaal PSP (%)
Enkel gewerkt binnen CMW	4 158	50.18%	54.25%	47.02%
Enkel gewerkt binnen het NEC	1 193	14.40%	14.74%	14.13%
Gewerkt binnen CMW en NEC	1 903	22.97%	18.30%	26.59%
Nooit gewerkt	1 032	12.45%	12.70%	12.26%
Totaal aantal observaties	8 286	100%	100%	100%

Bron: VDAB-Dimona, verwerking van de auteurs

In een tweede fase gaan we na wat de arbeidsmarktpositie van DGWN's is na een tewerkstelling binnen een CMW-bedrijf. We gaan dus na of er na een tewerkstelling binnen CMW nog teruggekeerd wordt naar het NEC. In tegenstelling tot de voorgaande oefening, kijken we hiervoor niet enkel naar de personen die hun advies na 1/1/2019 verkregen hebben en actief zijn geweest binnen CMW (i.e. de 4 158 observaties van de groep "Enkel gewerkt binnen CMW" en de 1 903 observaties "Gewerkt binnen CMW en NEC" in bovenstaande tabel). Ook DGWN's die voor 2019 actief waren binnen het CMW, worden meegenomen in de analyse. Het gaat dus over alle personen die sinds 1/1/2019 minstens één dag gewerkt hebben binnen CMW en opgenomen waren in het contingent. Het gaat over **32 995 DGWN's** waarvan er 22 803 onder de categorie-PMAH vallen en 10 192 onder de categorie-PSP. Voor deze groep

gaan we na hoeveel personen na een eerste betrekking binnen CMW aan de slag zijn gegaan binnen het NEC.

In een derde fase maken we een inschatting van de deadweight-effecten van CMW. Om het netto-tewerkstellingseffect van CMW te berekenen, dienen we de bruto-jobcreatie te corrigeren voor deadweight-effecten. De bruto-jobcreatie is gelijk aan alle VTE's die aan het werk zijn binnen CMW. De netto-tewerkstelling bestaat dan uit het aantal VTE's die aan het werk zijn binnen CMW dankzij de maatregel CMW, exclusief de personen binnen CMW die waarschijnlijk ook zonder de maatregel CMW binnen het NEC aan de slag zouden zijn (i.e., de deadweight). In dit hoofdstuk proberen we een inschatting te maken van de grootte van deze deadweight-effecten.

Er wordt een schatting van de deadweight gemaakt door middel van een regressiemodel, waarin we de tewerkstelling per maand 3 jaar voor het advies gaan vergelijken met de tewerkstelling per maand 3 jaar na het advies²³. We doen dit volgens het regressiemodel in vergelijking 1.

$$Dagen_gewerkt_{i,t} = \alpha + \beta Advies_{i,t} + \lambda X_i + \tau_i + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

We schatten het aantal dagen gewerkt binnen het NEC of het CMW in maand t voor iedere persoon i die een advies-CMW ontvangt. α is de constante van het model. $Advies_{i,t}$ heeft de waarde 1 indien persoon i in maand t een geldig advies-CMW heeft. β is dus de parameter die het effect van het ontvangen van het advies capteert. In het model controleren we voor een uitgebreide set aan karakteristieken die de kansen op tewerkstelling beïnvloeden via vector X_i , deze vector bevat het geslacht, provincie van de woonplaats, indicatie van arbeidshandicap en beperking, studieniveau, werkloosheidsduur volgens VDAB, BUSO-diploma, indicatie PSP volgens VDAB, leeftijd, migratie en kennis van het Nederlands. We controleren ook voor de maand waarop de toekenning gegeven is via τ_i . $\varepsilon_{i,t}$, de error-term van het model. We schatten het effect van het advies dus als het verschil in het aantal dagen gewerkt voor en na het ontvangen van het advies conditioneel op de karakteristieken die hierboven beschreven zijn. We schatten dit model voor de groep die enkel aan de slag gaat binnen CMW na het advies en de groep die in zowel het CMW als het NEC actief is na het advies. We doen dit voor de volledige steekproef, de PMAH en PSP apart voor het totale aantal dagen gewerkt en het aantal dagen gewerkt binnen het NEC. Het verschil in het aantal dagen gewerkt binnen het NEC voor en na het advies-CMW, geeft een indicatie van de deadweight, het aantal dagen NEC dat verloren is omwille van CMW.

4.3 Arbeidsmarktsituatie van de doelgroep

4.3.1 Arbeidsmarktsituatie voor het advies-CMW

In de vorige sectie hebben we de doelgroep van het CMW afgebakend. In deze sectie wordt de arbeidsmarktsituatie van deze groep in kaart gebracht. De koppeling tussen de VDAB-data en

²³ Voor elke maand in de 3 jaar voor en na het advies worden enkel de observaties meegenomen die we zolang kunnen volgen in de data.

de Dimona-databank stelt ons in staat om na te gaan wat de arbeidsmarktsituatie was van de DGWN voor het ontvangen van het advies, zie Tabel 2. We zien dat een deel van de DGWN's recent een werkervaring had. Zo heeft 1 op 4 DGWN's minstens één dag gewerkt in de 6 maanden voor het ontvangen van het advies. Deze groep werkte gemiddeld 59,25 dagen gedurende deze 6 maanden. Met andere woorden, deze personen hadden 32% van de tijd een arbeidscontract in de 6 maanden voor het advies²⁴. Op lange termijn verdubbelt het aantal personen met een werkervaring. In de 2 jaar voor het advies heeft de helft van de personen met een advies minstens één dag gewerkt en indien ze gewerkt hebben, werkten ze gemiddeld 214,42 dagen. Dit komt overeen met 29% van de 2 jaar voor het advies. Verder splitsen we deze cijfers uit naar indicatie-PMAH of -PSP. Zowel op korte als op lange termijn zien we dat de PMAH-groep minder vaak een werkervaring heeft gehad in vergelijking met de PSP-groep. Personen met een PSP-indicatie hebben op basis van deze gegevens een kleinere afstand tot de arbeidsmarkt dan de PMAH-groep. Een deel van dit verschil kan verklaard worden door BUSO-schoolverlaters die normaliter geen werkervaring gehad hebben. Al verklaart dit niet het volledige verschil. Als we dezelfde oefening doen voor DGWN's die ouder zijn dan 30 jaar bij het ontvangen van het advies dan zien we nog steeds dat de PSP-groep vaker tewerkgesteld geweest zijn in de 2 jaar voor het ontvangen van het advies.

Tabel 2: Arbeidsmarktsituatie van de DGWN's voor het ontvangen van het advies-CMW

	2 maanden voor advies	6 maanden voor advies	1 jaar voor advies	2 jaar voor advies
# minstens 1 dag gewerkt	1 036	2 151	3,088	4 073
(% van totaal)	(12,50%)	(25,96%)	(37,27%)	(49,16%)
# PSP minstens 1 dag gewerkt	623	1 346	1,990	2 649
(% van totaal)	(13,36%)	(28,86%)	(42,67%)	(56,80%)
# PMAH minstens 1 dag gewerkt	413	805	1 098	1 424
(% van totaal)	(11,40%)	(22,23%)	(30,31%)	(39,32%)
Gemiddeld aantal dagen gewerkt	22,60	59,25	117,65	214,42
(% van de tijd)	(37,05%)	(32,38%)	(32,14%)	(29,29%)
Observaties	8 286	8 286	8 286	8 286

Bron: VDAB-Dimona, verwerking van de auteurs

4.3.2 Arbeidsmarktsituatie na het advies-CMW

Na het ontvangen van het advies-CMW kan de doelgroep toegang krijgen tot een maatwerkbedrijf als gesubsidieerde DGWN.

In Tabel 3 tonen we de arbeidsmarktsituatie op korte en lange termijn na het ontvangen van het advies. Op zeer korte termijn, 2 maanden na het advies, heeft een groter aandeel van de doelgroep gewerkt binnen het NEC dan in het CMW, 21,53% vs. 9,53%. Na 6 maanden zien we dat dit omkeert en dat de helft van de personen met een advies-CMW minstens één dag in een maatwerkbedrijf gewerkt heeft. Deze evolutie zet zich door: na 2 jaar heeft 3 op 4 een werkervaring in een maatwerkbedrijf gehad. Op deze langere termijn zien we ook dat het aantal personen dat gewerkt heeft binnen het NEC toeneemt maar in mindere mate. 40% van

²⁴ Voor een persoon die in deze periode een vaste job had, zou 100% kunnen gelden, aangezien Dimona werkt met startdatum en einddatum van een contract.

de doelgroep heeft minstens één dag gewerkt binnen het NEC in de twee jaar na het ontvangen van het advies. Als we het gemiddelde aantal gewerkte dagen vergelijken, dan zien we dat op korte termijn de personen die gewerkt hebben binnen het NEC dit gemiddeld gezien meer dagen gedaan hebben dan de personen die actief waren binnen CMW. Dit draait echter om vanaf 6 maanden. In de twee jaar volgend op het advies werd er gemiddeld 457,82 dagen gewerkt binnen CMW en 185,65 binnen het NEC.

Op basis van deze data kunnen we concluderen dat na het ontvangen van het advies de doelgroep enkele maanden tijd nodig heeft om aan de slag te gaan in een maatwerkbedrijf. Ook zien we dat een groep met het advies-CMW toch actief blijft binnen het NEC. Zo'n 11% van de doelgroep heeft niet gewerkt na het ontvangen van het advies.

Tabel 3: Arbeidsmarktsituatie van de DGWN's na het ontvangen van het advies-CMW

	2 maanden na advies	6 maanden na advies	1 jaar na advies	2 jaar na advies
# minstens 1 dag gewerkt	2 456	5 643	6 739	4 935
(% van totaal)	(29,64%)	(68,10%)	(82,19%)	(88,70%)
# minstens 1 dag gewerkt NEC	1 784	2 366	2 740	2 211
(% van totaal)	(21,53%)	(28,55%)	(33,42%)	(39,74%)
# minstens 1 dag gewerkt CMW	790	4 129	5 458	4 106
(% van totaal)	(9,53%)	(49,83%)	(66,57%)	(73,80%)
Gemiddeld aantal dagen gewerkt	34,72	90,04	212,50	463,57
(% van de tijd)	(56,92%)	(49,20%)	(58,06%)	(63,33%)
Gemiddeld aantal dagen gewerkt NEC	39,30	74,97	113,68	189,65
(% van de tijd)	(64,43%)	(40,97%)	(31,06%)	(25,91%)
Gemiddeld aantal dagen gewerkt CMW	19,62	80,69	206,64	457,82
(% van de tijd)	(32,16%)	(44,09%)	(56,46%)	(62,54%)
Observaties	8 286	8 286	8 199	5 564

Noot: Het aantal observaties neemt af omdat we niet alle personen 1 of 2 jaar kunnen volgen

Bron: VDAB-Dimona, verwerking van de auteurs

In Tabel 4 splitsen we deze gegevens op voor de PSP- en PMAH-groep. 6 maanden na het advies-CMW observeren we dat 32% van de doelgroep met een PSP gewerkt heeft binnen het NEC. Dit aandeel ligt hoger dan voor de PMAH-groep, waar dit 24% bedraagt. De PMAH'ers hebben op deze korte termijn wel vaker minstens één werkervaring in een maatwerkbedrijf, 53%, in vergelijking met de PSP-groep (47%). Wat het gemiddeld aantal dagen gewerkt betreft, zien we dat in deze 6 maanden PSP'ers meer dagen gewerkt hebben binnen het NEC en in maatwerkbedrijven dan de PMAH-groep. Op de langere termijn zien we dat een vergelijkbaar aandeel gewerkt heeft in het maatwerk voor beide groepen, 74%, maar dat PSP'ers vaker een werkervaring binnen het NEC hebben gehad, 43% vs. 36%. In tegenstelling tot de korte termijn, hebben PMAH'ers gemiddeld gezien meer dagen gewerkt in zowel het NEC als het CMW dan de PSP'ers.

Tabel 4: Arbeidsmarktsituatie van DGWN's na het ontvangen van het advies-CMW voor de PSP en PMAH-groep

	6 maanden na advies		2 jaar na advies	
	PMAH	PSP	PMAH	PSP
# minstens 1 dag gewerkt	2 513	3 130	2 162	2 773
(% van totaal)	(69,38%)	(67,11%)	(89,19%)	(88,31%)
# minstens 1 dag gewerkt NEC	871	1 495	870	1 341
(% van totaal)	(24,05%)	(32,05%)	(35,89%)	(42,71%)
# minstens 1 dag gewerkt in CMW	1 927	2 202	1 793	2 313
(% van totaal)	(53,20%)	(47,21%)	(73,97%)	(73,66%)
Gemiddeld aantal dagen gewerkt	82,77	95,88	461,42	465,25
(% van de tijd)	(45,23%)	(52,39%)	(63,04%)	(63,56%)
Gemiddeld aantal dagen gewerkt NEC	66,21	80,07	194,47	186,52
(% van de tijd)	(36,18%)	(43,75%)	(26,57%)	(25,48%)
Gemiddeld aantal dagen gewerkt CMW	78,65	82,48	465,26	452,06
(% van de tijd)	(42,98%)	(45,07%)	(63,56%)	(61,76%)
Observaties	3 622	4 664	2 424	3 140

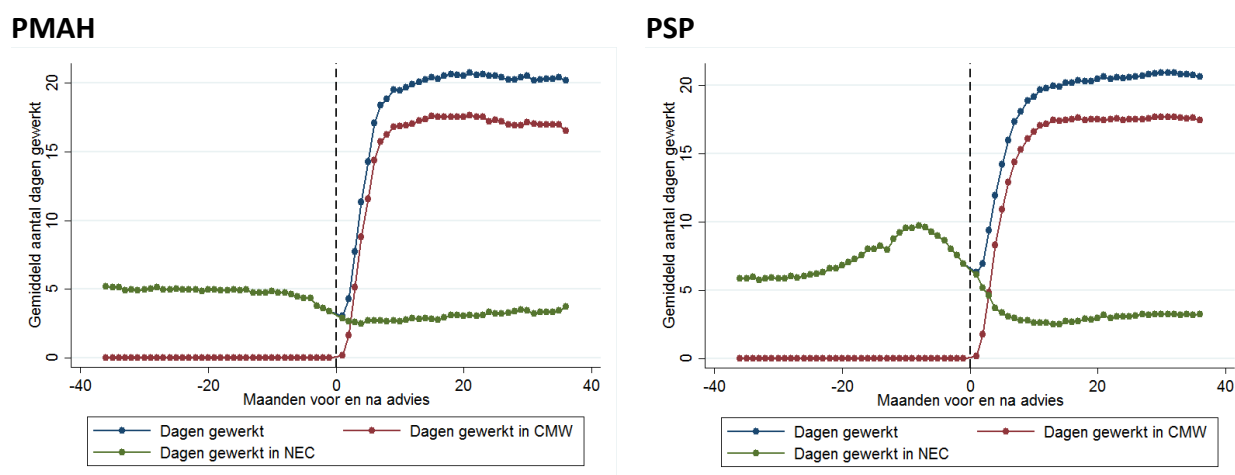
Bron: VDAB-Dimona, verwerking van de auteurs

De Dimona-data bevat informatie over de start en einddatum van ieder geregistreerd arbeidscontract van de doelgroep. Hierdoor kunnen we zeer nauwkeurig nagaan voor iedere maand voor en na het ontvangen van het advies hoeveel dagen de doelgroep gemiddeld gewerkt heeft²⁵.

Figuur 4 toont de evolutie in het gemiddelde aantal gewerkte dagen binnen het NEC en in maatwerkbedrijven voor de PMAH- en PSP-groep. Voor het ontvangen van het advies werkten de PMAH-groep gemiddeld 5 dagen per maand binnen het NEC. Na het ontvangen van het advies-CMW daalt het aantal dagen gewerkt binnen het NEC naar ongeveer 3 dagen maar stijgt het stelselmatig naarmate de tijd sinds het advies verder verstrijkt. Het gemiddeld aantal dagen gewerkt binnen CMW neemt sterk toe in de eerste maanden na het ontvangen van het advies tot het stabiliseert op 17 dagen per maand vanaf de 9^{de} maand. Bij de PSP-groep zien we een vergelijkbaar beeld voor het aantal dagen gewerkt binnen CMW. Wat de tewerkstelling binnen het NEC betreft zien we echter een groot verschil. In aanloop naar het advies zien we dat het aantal dagen dat de PSP'ers gemiddeld werkten binnen het NEC toeneemt van 5 à 6 dagen tot 10 dagen in het jaar voor het advies om dan terug af te nemen tot het stabiliseert op 3 à 4 dagen na het ontvangen van het advies. De toename in het gemiddeld aantal gewerkte dagen voor de toekenning van het advies kan het gevolg zijn van een (intensere) begeleiding door de VDAB, vooraleer men tot de ICF-indicering is overgegaan.

²⁵ Aangezien we het 'aantal dagen gewerkt' berekenen op basis van start en einde van het contract, zal een persoon die een maand halftijds werkt "30/31 dagen" gewerkt hebben. Het gaat dus over het aantal dagen onder contract.

Figuur 4: Gemiddeld aantal dagen gewerkt per maand van de DGWN's voor en na het advies-CMW



Bron: VDAB-Dimona, verwerking van de auteurs

4.3.3 Profiel op basis van de arbeidsmarktsituatie na het advies-CMW

Aan de hand van de tewerkstelling in de eerste twee jaar na het ontvangen van het advies, verdelen we de doelgroep onder in vier groepen: personen die enkel binnen CMW gewerkt hebben; die enkel binnen het NEC gewerkt hebben; die in beide gewerkt hebben; en zij die niet gewerkt hebben. Deze opsplitsing werd voorgesteld in de sectie-methodologie (cf. Methode en data). Aangezien de personen met een advies-CMW de doelgroep van het collectief maatwerk uitmaken fungeren de groep die enkel binnen het NEC gewerkt heeft en zij die niet gewerkt hebben als benchmark voor de DGWN's die actief zijn binnen CMW, exclusief of niet. In Tabel 1 toonden we hoe de afgebakende doelgroep verdeeld is over deze groepen. De helft van de doelgroep gaat exclusief aan de slag binnen CMW. Dit percentage is iets hoger voor de PMAH-groep ten opzichte van de PSP-groep. 14% is enkel actief binnen het NEC en dit is het geval voor de PSP- en PMAH-groep. PSP'ers zijn wel vaker actief geweest in beide in vergelijking met de PMAH-groep. Verder gaat 12% nooit aan de slag binnen het NEC of het CMW voor de PSP- en PMAH-groep.

In Tabel 5 vergelijken we de profielkenmerken van de doelgroep die aan de slag gaan in het collectief maatwerk, al dan niet exclusief, en zij die dit niet doen. Zoals reeds duidelijk was in Tabel 1, zien we dat het aandeel PSP'ers in de groep die in beide circuits gewerkt hebben groter is dan in de andere groepen. Verder zien we dat personen die exclusief binnen CMW gewerkt hebben of in beide circuits, vaker mannelijk zijn dan zij die enkel binnen het NEC of niet gewerkt hebben. Personen waarvoor een arbeidsbeperking geregistreerd staat bij VDAB, komen het vaakst voor in de groep die niet gewerkt heeft. Deze personen maken het laagste aandeel uit in de groep die in zowel het NEC als het CMW actief is. Wat de migratieachtergrond en kennis van het Nederlands betreft, observeren we dat personen met een migratieachtergrond en een beperkte kennis van het Nederlands minder voorkomen in de groep die enkel binnen CMW werkt na het advies. Deze groep is dus vaker actief binnen het NEC, exclusief, voorafgaand of volgend op een tewerkstelling binnen CMW. Personen met een BUSO-diploma werken evenredig of in CMW of in NEC, maar meestal zijn ze actief geweest in zowel NEC als CMW. Belangrijk hierbij is wel te vermelden dat dit niet noodzakelijk het

werkelijke aantal personen met een verleden in het BUSO vertegenwoordigt. Voor personen die al lang geleden afgestudeerd zijn in het BUSO, kan het zijn dat dit niet correct geregistreerd werd bij de VDAB. Personen die aan de slag zijn geweest binnen CMW, hebben gemiddeld gezien een hogere begeleidingsnood dan de groep die nooit aan de slag ging of enkel binnen het NEC. De doelgroep die enkel binnen CMW aan de slag gaat is gemiddeld jonger dan de groep binnen het NEC of in beide. De personen die na het advies nooit tewerkgesteld worden zijn gemiddeld gezien 6 jaar ouder dan de andere groepen. Het aandeel dat ouder is dan 55 jaar is vergelijkbaar voor de werkende groepen maar is groter voor de groep die niet gewerkt heeft.

Tabel 5: Profielkenmerken van de DGWN's per groep op basis van tewerkstelling na het advies-CMW

	Enkel CMW	Enkel NEC	Beide	Niet gewerkt
% PSP	52,74%	55,24%	65,16%	55,43%
% Vrouw	31,91%	34,53%	28,01%	34,40%
% Arbeidsbeperking	56,61%	54,90%	50,24%	70,25%
% Migratieachtergrond	24,46%	35,04%	39,20%	36,53%
% Weinig kennis Nederlands	15,10%	21,37%	25,17%	21,32%
% BUSO	12,27%	12,41%	14,29%	11,82%
% Kortgeschoolden	77,66%	74,27%	73,94%	74,22%
% Hoge begeleiding	85,09%	76,28%	86,18%	73,16%
Gemiddelde Leeftijd (in jaar)	33,74	34,61	34,82	40,76
% 55+	5,94%	7,21%	6,31%	13,66%
Totaal	4 158	1 193	1 903	1 032

Bron: VDAB-Dimona, verwerking van de auteurs

Naast de profielkenmerken kunnen we ook de kenmerken van de tewerkstelling in de verschillende groepen gaan vergelijken.

Tabel 6 vergelijkt het aantal dagen dat de doelgroep tewerkgesteld werd op de korte termijn, 6 maanden, en op de lange termijn, 2 jaar, na het advies. Op korte termijn zien we geen verschil in het gemiddeld aantal dagen gewerkt tussen de doelgroep die uitsluitend binnen het NEC of CMW werkt na het advies, ongeveer 60 dagen. De doelgroep die na het ontvangen van het advies in beide gewerkt heeft, werkte op korte termijn gemiddeld meer dagen dan de andere twee groepen, 96,59 dagen. Op lange termijn zien we dat deze verhoudingen omdraaien en zien we dat de doelgroep die, al dan niet exclusief, aan de slag gaat binnen CMW gemiddeld gezien ongeveer 200 dagen meer gewerkt heeft dan personen in de doelgroep die uitsluitend binnen het NEC actief waren. Naast het aantal dagen dat er gewerkt wordt, kunnen we ook een inschatting maken van de duurzaamheid van de tewerkstelling, namelijk door na te gaan of de tewerkstelling binnen het NEC via een uitzendkantoor gaat maar ook of het kortlopende contracten zijn. 30% van de doelgroep die binnen het NEC aan de slag gaat werkt minstens één dag via uitzend, op lange termijn stijgt dit percentage naar 35%. Deze percentages liggen iets lager voor de groep die niet uitsluitend binnen het NEC werkt maar ook binnen CMW. Het aantal contracten, al dan niet bij dezelfde werkgever, toont dat de doelgroep die aan de slag gaat binnen het NEC minder contracten van langere duur afsluiten. Zo observeren we gemiddeld 2 contracten voor de doelgroep die uitsluitend binnen CMW werkt, terwijl dit voor de doelgroep binnen het NEC over gemiddeld 25 contracten gaat. Personen met een advies-

CMW die enkel binnen het NEC werken, blijven minder lang in dezelfde job werken, dan de groep die binnen CMW werkt, 137 vs. 629 dagen. Deze cijfers tonen aan dat de doelgroep die effectief aan de slag gaat binnen CMW langer werken en een duurzamere tewerkstelling hebben.

Tabel 6: Arbeidsmarktsituatie van de DGWN's per groep op basis van tewerkstelling na het advies-CMW

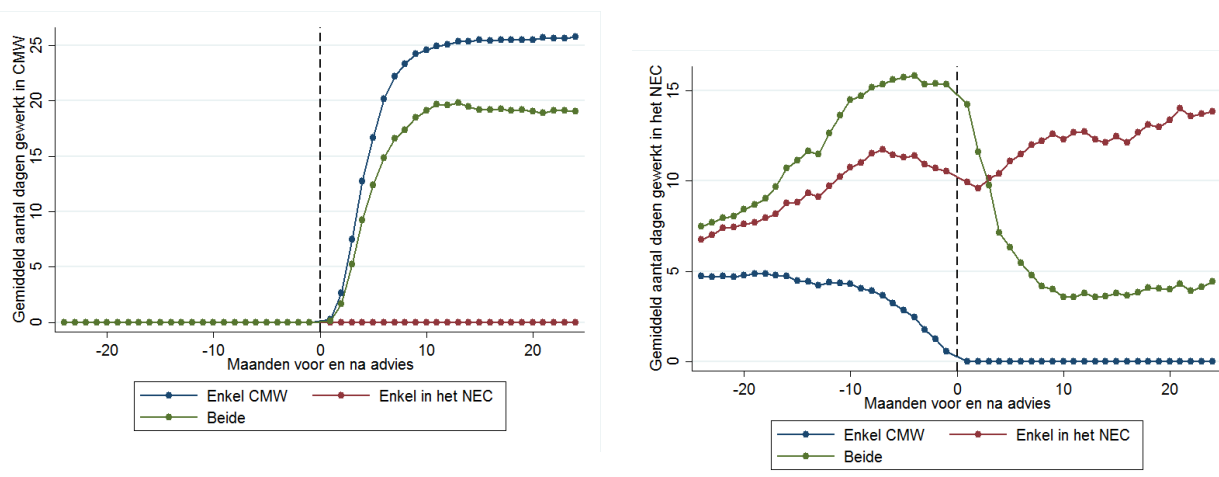
	Enkel CMW	Enkel NEC	Beide
Gem. aantal dagen gewerkt (6m)	60,12	62,31	96,59
Gem. aantal dagen gewerkt (2y)	501,96	292,75	490,37
% gewerkt in uitzend (6m)	/	29,84%	25,96%
% gewerkt in uitzend (2 jaar na advies)	/	35,46%	34,68%
Aantal contracten	2,32	25,25	13,56
Gemiddelde duur contract	629,01	136,71	310,39

Bron: VDAB-Dimona, verwerking van de auteurs

In bovenstaande tabel tonen we het gemiddeld aantal dagen gewerkt in een CMW-bedrijf of binnen het NEC voor de drie groepen. Op deze manier kunnen we het traject op de arbeidsmarkt van de doelgroep in detail in kaart brengen.

De grafiek aan de linkerkzijde toont het gemiddeld aantal dagen dat er binnen CMW gewerkt wordt in een bepaalde maand. De rode lijn markeert het moment waarop de doelgroep het advies-CMW ontvangt. Na het ontvangen van het advies stijgt het aantal dagen dat er gemiddeld binnen CMW gewerkt wordt stelselmatig tot het stabiliseert op ongeveer de 10^{de} maand na het advies. We zien dus dat na het ontvangen van het advies de doelgroep werknemers tijd nodig hebben om een geschikte match met een CMW-bedrijf te vinden. De grafiek aan de rechterzijde toont het gemiddeld aantal dagen gewerkt binnen het NEC. De doelgroep die uitsluitend aan de slag gaat binnen CMW na het advies, de blauwe lijn, werkte in de periode voor het ontvangen van het advies gemiddeld minder dagen binnen het NEC dan de andere personen in de doelgroep. De groep die enkel binnen het NEC werkt (de rode lijn) kent een stijgende trend in het aantal dagen gewerkt binnen het NEC in de aanloop van het advies en de twee jaar erna, met een kleine terugval net voor het ontvangen van het advies. De groep die zowel binnen het NEC als het CMW gewerkt heeft, kende de sterkste toename in het aantal dagen gewerkt binnen het NEC in de aanloop naar het ontvangen van het advies. 2 jaar voor het ontvangen van het advies werkten ze gemiddeld 7 à 8 dagen binnen het NEC; dit nam toe tot een maximum van 16 dagen in de maanden voor het ontvangen van het advies. Daarna zakt het stelselmatig terug tot een stabiel niveau van iets meer dan 4 dagen per maand gewerkt binnen het NEC, vanaf een jaar na het ontvangen van het advies.

Figuur 5: Aantal dagen gewerkt per maand in CMW (l) of NEC (r) per groep



Bron: VDAB-Dimona, verwerking van de auteurs

4.4 Arbeidsmarktpositie na tewerkstelling binnen het CMW

Een tewerkstelling in een CMW-bedrijf hoeft geen eindpunt in een loopbaan te zijn. Doorstroom naar het NEC is één van de doelstellingen van het CMW. In deze sectie gaan we na of DGWN's die actief waren in een CMW-bedrijf, na deze tewerkstelling aan de slag gingen binnen het NEC. Hiervoor kijken we niet enkel naar personen die na 2019 hun advies-CMW ontvangen hebben maar naar alle personen die binnen CMW werkten sinds 2019. Alle statistieken worden berekend vanaf het einde van de eerste tewerkstelling binnen het CMW sinds 2019. Aangezien het einde van deze tewerkstelling geen vast punt in de tijd is, maar afhangt van persoon tot persoon, is de periode waarin we de arbeidsmarktpositie van de DGWN's kunnen volgen, ook variabel per individu. Gemiddeld kunnen we de DGWN's 993 dagen volgen na het einde van hun tewerkstelling binnen CMW.

In eerste instantie gaan we na hoeveel DGWN's die tussen 2019 en maart 2024 aan het werk waren in een CMW-bedrijf, na deze tewerkstelling gewerkt hebben binnen het NEC²⁶. In Tabel 7 zien we dat 12,90% van de DGWN's na hun tewerkstelling binnen CMW aan de slag gaan binnen het NEC. Dit percentage is hoger voor de PSP-groep, 16,25%, in vergelijking met de PMAH-groep, 11,40%. Deze personen werkten na hun eerste tewerkstelling binnen CMW gemiddeld 351 dagen binnen het NEC. Dit gaat voor deze personen over 37% van de periode na de tewerkstelling binnen het NEC die we kunnen observeren. Hoewel personen uit de PSP-groep vaker aan de slag gaan binnen het NEC, zijn de personen uit de PMAH-groep langer aan de slag binnen het NEC, 389 dagen t.o.v. 290 dagen. In verhouding met de geobserveerde periode gaat dit over 39% vs. 34% van de geobserveerde periode. Gemiddeld observeren we 14,19 contracten binnen het NEC voor de DGWN's van gemiddeld 14 dagen. Het gaat dus voornamelijk over kortlopende betrekkingen. Het langste contract van de tewerkstellingen binnen het NEC is gemiddeld wel veel hoger, namelijk 234 dagen. Bij de PMAH-groep is dit hoger, 262 dagen, dan bij de PSP-groep, 191 dagen. Zowel de contractduur, aantal contracten,

²⁶ Het kan dus dat ze tussendoor nog actief zijn geweest in een CMW-bedrijf.

langste contractduur en het aantal dagen dat gewerkt wordt binnen het NEC suggereren dat PMAH'ers die aan de slag gaan binnen het NEC na een tewerkstelling binnen CMW terecht komen in een duurzamere tewerkstelling dan de PSP-groep.

Binnen de tewerkstelling binnen het NEC kunnen we nog een onderscheid maken naar uitzendwerk. Zo zien we dat 8,39% van de DGWN's na het collectief maatwerk minstens één dag gewerkt heeft in de uitzendsector. De doorstroom naar uitzendarbeid is groter voor de PSP-groep, 10,48%, dan voor de PMAH-groep, 7,45%. Net als bij de algemene tewerkstelling binnen het NEC zien we dat de PMAH-groep wel meer dagen gewerkt heeft in de uitzendsector dan de PSP-groep, 90 t.o.v. 82 dagen. Dit komt overeen met ongeveer 9,8% van de geobserveerde periode. Het aantal uitzendcontracten dat geregistreerd staat voor de groep die aan de slag gaat via uitzendwerk is gemiddeld 33 wat resulteert in een korte gemiddelde duur per contract, namelijk 2,62 dagen.

Tabel 7: Arbeidsmarktsituatie van de DGWN's na een tewerkstelling binnen CMW

	Beide	PMAH	PSP
NEC			
Minstens 1 dag gewerkt binnen het NEC na CMW	4 256 (12,90%)	2 600 (11,40%)	1 656 (16,25%)
Aantal dagen binnen het NEC na CMW	351,00	389,68	290,27
(% van geobserveerde periode)	(37,13%)	(39,11%)	(34,04%)
Aantal contracten binnen het NEC na CMW	24,74	26,13	22,55
Gemiddelde duur contract in dagen	14,19	14,91	12,87
Langste contract binnen het NEC na CMW	234,25	261,95	190,75
Uitzend			
Minstens 1 dag gewerkt in uitzend na CMW	2 767 (8,39%)	1 699 (7,45%)	1 068 (10,48%)
Aantal dagen in uitzend na CMW	86,83	90,03	81,74
(% van geobserveerde periode)	(9,81%)	(9,88%)	(9,70%)
Aantal contracten in uitzend na CMW	33,13	34,89	30,33
Gemiddelde duur contract in dagen	2,62	2,61	2,70

Bron: VDAB-Dimona, verwerking van de auteurs

We kunnen nagaan in welke sectoren het vaakst gewerkt wordt na de tewerkstelling binnen CMW op basis van alle contracten die we terugvinden binnen het NEC voor de DGWN. Een alternatieve methode is nagaan in welke sector de meest duurzame tewerkstelling binnen het NEC, - m.a.w. de tewerkstelling die het langst geduurd heeft - plaatsvond na het CMW.

In Tabel 8 geven we de top-5 van meest voorkomende sectoren weer, waarnaar uitgestroomd wordt. Op basis van alle contracten en de langste contracten, voor zowel de PSP als PMAH-groep, zien we dat de sector "Uitzend en arbeidsbemiddeling" het grootste aandeel uitmaakt. Van alle contracten binnen het NEC na het CMW zien we dat ongeveer 87% zich in deze sector situeren. Op basis van het langste contract ligt dit aandeel lager, namelijk 34%. "Horeca en Toerisme" maakt een groot aandeel uit op basis van alle contracten binnen het NEC, terwijl deze sector niet voorkomt in de top-5 van sectoren op basis van de langste contracten. De DGWN's komen dus vaak terecht in de horeca of toerisme maar de duurzaamste tewerkstelling na het CMW vindt meestal niet in deze sector plaats. De duurzaamste betrekking vinden vaker plaats in de zakelijke of maatschappelijke dienstverlening. Ook de groot- en kleinhandel maakt een groter aandeel uit onder de langste contracten, dan op basis van alle contracten. Verder

vinden we ook de “primaire sector” en de “transport, logistiek en post” terug in de top-5 op basis van alle contracten. Deze laatste staat ook in top-5 op basis van de langste contracten bij de PMAH-groep.

Tabel 8: Top-5 van sectoren waar DGWN tewerkgesteld worden na een tewerkstelling binnen CMW

Top 5 Sectoren o.b.v. alle contracten				Top 5 Sectoren o.b.v. langste contract		
	Beide	PMAH	PSP	Beide	PMAH	PSP
1	Uitzend en arbeidsbemiddeling (87,26%)	Uitzend en arbeidsbemiddeling (87,50%)	Uitzend en arbeidsbemiddeling (86,82%)	Uitzend en arbeidsbemiddeling (34,49%)	Uitzend en arbeidsbemiddeling (33,35%)	Uitzend en arbeidsbemiddeling (36,29%)
2	Horeca en Toerisme (3,34%)	Horeca en Toerisme (3,19%)	Horeca en Toerisme (3,62%)	Zakelijke Dienstverlening (10,62%)	Zakelijke dienstverlening (11,96%)	Maatschappelijke dienstverlening (9,36%)
3	Primaire sector (1,75%)	Zakelijke dienstverlening (1,95%)	Primaire sector (2,00%)	Maatschappelijke dienstverlening (9,61%)	Maatschappelijke dienstverlening (9,77%)	Zakelijke dienstverlening (8,51%)
4	Zakelijke dienstverlening (1,74%)	Primaire sector (1,61%)	Zakelijke dienstverlening (1,35%)	Groot- en kleinhandel (7,35%)	Groot- en kleinhandel (7,31%)	Groot- en kleinhandel (7,43%)
5	Transport logistiek en post (0,93%)	Transport logistiek en post (1,12%)	Groot- en kleinhandel (0,93%)	Transport, logistiek en post (5,85%)	Transport logistiek en post (6,69%)	Horeca en Toerisme (6,46%)

Bron: VDAB-Dimona, verwerking van de auteurs

4.5 Tewerkstellingseffecten van het collectief maatwerk

In deze sectie schatten we het tewerkstellingseffect van het CMW. De bruto-jobcreatie, het aantal DGWN's die aan de slag zijn binnen CMW, is een overschatting van het effectieve tewerkstellingseffect van het CMW. Zo kan het zijn dat DGWN's die aan de slag gaan binnen CMW, zonder het CMW zouden tewerkgesteld worden binnen het NEC, i.e. de deadweight.

In dit hoofdstuk proberen we een inschatting te maken van de grootte van deze deadweight-effecten om zo de bruto-jobcreatie te corrigeren en het effectieve tewerkstellingseffect van het CMW te identificeren. Om dit te doen, vergelijken we het aantal dagen dat maandelijks gewerkt werd binnen CMW of het NEC voor en na het ontvangen van het advies-CMW. We veronderstellen dat het verschil in het aantal dagen dat maandelijks gewerkt wordt binnen het NEC voor en na het advies, een inschatting van de deadweight vertegenwoordigt.

Om het tewerkstellingseffect van het collectief maatwerk te berekenen, schatten we vergelijking 1 – voorgesteld in sectie 3.2. We vergelijken het verschil in het gemiddeld aantal gewerkte dagen in iedere maand 3 jaar voor t.o.v. iedere maand 3 jaar na het toekennen van het advies. Tabel 9 toont de geschatte waarde van β in het voorgestelde model, m.a.w. het effect van het advies.

Kolommen 1 en 2 geven de resultaten weer voor de personen die **na het advies enkel binnen CMW gewerkt hebben**. Het aantal gewerkte dagen per maand, binnen het NEC of CMW, is

17,56 dagen hoger in de maand, waarin de persoon een advies-CMW had. Als we opsplitsen naar het type van de doelgroep, dan zien we dat dit effect groter is voor de PMAH'ers (19,21 dagen) dan de PSP'ers (16,07 dagen). In kolom 2 wordt het effect op het aantal dagen gewerkt binnen het NEC geschat. Voor de groep die na het advies enkel aan de slag gaat binnen CMW, weten we dat ze nul dagen gewerkt hebben binnen het NEC na het advies. Het geschatte verschil in dagen gewerkt binnen het NEC is dus **het gemiddelde aantal dagen gewerkt in de maanden voor het ontvangen** van het advies conditioneel op de controle variabelen in het model. Voor de volledige doelgroep, PSP en PMAH, zien we dat er per maand gemiddeld 4,10 dagen minder gewerkt wordt binnen het NEC. De PSP'ers werkten meer voor het advies en werken dus 5,28 dagen minder na het advies, terwijl dit bij de PMAH'ers slechts 2,79 dagen is.

Tabel 9: Resultaten met betrekking tot de tewerkstellingseffecten

	(1) Dagen gewerkt	(2) Dagen gewerkt NEC	(3) Dagen gewerkt	(4) Dagen gewerkt NEC
	Groep 1: Enkel gewerkt binnen CMW na advies	Groep 1: Enkel gewerkt binnen CMW na advies	Groep 3: Gewerkt binnen het NEC en CMW na advies	Groep 3: Gewerkt binnen het NEC en CMW na advies
PSP en PMAH				
Verskil na advies	17,558***	-4,1***	11,56***	-4,977***
	(0,046)	(0,029)	(0,077)	(0,07)
Observaties	266 590	266 590	124 042	124 042
R-squared	0,378	0,118	0,217	0,099
Enkel PSP				
Verskil na advies	16,073***	-5,276***	11,819***	-5,689***
	(0,066)	(0,045)	(0,096)	(0,089)
Observaties	140 477	140 477	80 373	80 373
R-squared	0,322	0,131	0,206	0,086
Enkel PMAH				
Verskil na advies	19,212***	-2,789***	11,086***	-3,679***
	(0,062)	(0,036)	(0,126)	(0,112)
Observaties	126 113	126 113	43 669	43 669
R-squared	0,451	0,114	0,263	0,163
<i>Standard errors tussen de haakjes</i>				
*** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$				

Bron: VDAB-Dimona, verwerking van de auteurs

Kolommen 3 en 4 tonen de resultaten voor de groep die zowel binnen CMW als binnen het NEC aan de slag gaat na het advies. We zien in kolom 3 dat het effect op het gemiddeld maandelijks aantal dagen gewerkt (11,56 dagen) lager is dan voor de groep die uitsluitend binnen CMW aan de slag gaat (17,56). Dit effect is niet sterk afhankelijk van de indeling in de PSP- of PMAH-groep. Beide groepen hebben een vergelijkbaar effect van 11 à 12 dagen. In kolom 4 zien we het aantal dagen per maand dat er gemiddeld minder binnen het NEC gewerkt wordt. In het algemeen zien we dat deze groep 4,98 dagen minder binnen het NEC actief is dan voor het ontvangen van het advies. Dit effect is een dag groter dan voor de groep die uitsluitend binnen CMW werkt. Als we het effect opsplitsen naar de PSP- en PMAH-groep, dan zien we dat de eerste meer dagen binnen het NEC verliest (5,69) dan de laatste (3,68).

In dit onderzoek vergelijken we de kosten en baten per VTE. We willen daarom de daling in het aantal dagen gewerkt per maand hervormen naar een procentuele daling t.o.v. een voltijdse betrekking. Aangezien we werken met Dimona-data die begin- en einddatum van een contract registreert, komt een voltijdse betrekking neer op 30,5 dagen per maand. Op basis hiervan berekenen we in kolom 2 van Tabel 10 de procentuele deadweight voor een voltijdse betrekking voor de PMAH en PSP die uitsluitend binnen CMW werkten of in beide. Om van deze cijfers naar de deadweight van een representatieve VTE binnen CMW te gaan, moeten we het gewogen gemiddelde van de deadweight berekenen a.d.h.v. het aandeel dat de verschillende groepen in het totaal zittend contingent innemen.

Een eerste stap is nagaan wat de deadweight voor een gemiddelde medewerker uit de PSP- of PMAH-groep bedraagt. In kolom 3 tonen we het aandeel dat de groep die enkel gewerkt heeft in CMW en gewerkt heeft in beide circuits uitmaken binnen de PSP en PMAH'ers. Deze verdeling is echter enkel representatief voor de groep die een advies heeft ontvangen vanaf 2019. Wegens het ontbreken van deze informatie voor het volledig ingevulde contingent in 2023, veronderstellen we dat zij dezelfde verdeling kennen. We vermenigvuldigen deze aandelen met de respectievelijke *deadweights* om de gewogen deadweight van de PSP'ers en PMAH'ers te berekenen. Zo vinden we dat 9,87% van een VTE van een medewerker in de PMAH-groep deadweight is. Bij de PSP'ers is dit aanzienlijk hoger en gelijk aan 17,78%. In 2023 viel 70% van het ingevulde contingent onder de PMAH-groep en 30% onder de PSP-groep. Om de deadweight van een gemiddelde medewerker te berekenen vermenigvuldigen we deze aandelen met de deadweight van een gemiddelde medewerker uit de PSP- of PMAH-groep. Zo komen we op een deadweight van 12,25%.

Per VTE die aan de slag is binnen CMW, zou zonder het CMW 0.1225 VTE (i.e. de deadweight) aan de slag gaan binnen het NEC. De netto-jobcreatie is dus 87.75% per VTE.

Tabel 10: Berekening deadweight per VTE

	(1) Deadweight in dagen	(2) Deadweight in % = (1)/30,5	(3) Aandeel enkel CMW of beide	(4) Gewogen deadweight per groep =(2)*(3)	(5) Aandeel in zittend contingent	(6) Deadweight =(4)*(5)
PMAH						
PMAH enkel gewerkt in CMW	2,789	9,14%	75%	6,86%	-	-
PMAH gewerkt in beide	3,679	12,06%	25%	3,02%	-	-
Totaal	-	-	-	9,87%	70%	6,91%
PSP						
PSP enkel gewerkt in CMW	5,276	17,30%	64%	11,07%	-	-
PSP gewerkt in beide	5,689	18,65%	36%	6,71%	-	-
Totaal	-	-	-	17,79%	30%	5,34%
Totaal						12,25%

Bron: Berekening van de auteurs

De voorgestelde aanpak voor het schatten van de deadweight is een simplificatie en daardoor onderhevig aan bias.

In het voorgaande werd impliciet verondersteld dat de tewerkstelling binnen het NEC, voor het ontvangen van het advies, verdergezet zou worden na het ontvangen van het advies. Dit gaat voorbij aan mogelijke veranderingen in de situatie van de werknemers die het advies ontvangen. Het lijkt echter niet onlogisch dat een verslechterde situatie, met als gevolg een verminderde kans op werk, de aanleiding kan zijn van het ontvangen van een advies-CMW. Indien dit het geval is, moet de deadweight die hier geschat wordt geïnterpreteerd worden als een bovengrens. Als we gaan kijken naar voorgaand onderzoek, dan vinden we in Van De Putte en Pacolet (2005) de keuze om de deadweight te schatten als het aandeel personen dat 2 jaar na het ontvangen van het advies tewerkgesteld is binnen het NEC²⁷. Zij kwamen toen op een deadweight uit van 7%. Als we dezelfde oefening doen op basis van de personen die een advies ontvingen vanaf 2019 en die we 2 jaar konden volgen, dan vinden we dat dit percentage gestegen is naar 9%. Belangrijk hierbij is dat, in tegenstelling tot onze oefening, gekeken wordt naar alle personen die een advies-CMW gekregen hebben, en niet enkel naar de groep die effectief tewerkgesteld wordt binnen CMW. De grote groep 'nooit gewerkt' en 'enkel gewerkt binnen het NEC' werd dus ook meegenomen, terwijl deze nooit een subsidie ontvingen. Verder wordt er ook vanuit gegaan dat enkel de personen die op eigen initiatief, of via een doorstroom-traject, binnen het NEC tewerkgesteld worden, dit ook zouden doen, indien het CMW weg zou vallen.

Een alternatieve oefening is nagaan welke personen rechtstreeks worden aangeworven in een CMW-bedrijf vanuit een tewerkstelling binnen het NEC. Een mogelijke veronderstelling is dat deze personen, zonder het bestaan van het CMW, verder zouden werken binnen het NEC. Op basis van de data van WEWIS kunnen we per kwartaal alle personen die voor een eerste keer aangeworven worden binnen CMW identificeren tussen Q2-2019 en Q2-2023. Door deze te koppelen aan Dimona-gegevens kunnen we zien welke personen aan de slag waren binnen het NEC in de maand voorafgaand aan het kwartaal van aanwerving. We vinden dat 12,05% van de eerste aanwervingen aan de slag waren binnen het NEC kort voor de aanwerving. Dit aandeel is hoger voor de PSP-groep namelijk 12,60% en lager voor de PMAH-groep, 11,32%. Als we deze percentage herwegen volgens de 70/30 verdeling van de PMAH- en PSP-groep in het contingent in 2023, dan komen we hier als alternatieve deadweight op 11,70%. Ook op basis van de analyse van de doorstroom zouden we kunnen argumenteren voor een deadweight van ongeveer 12%. We zien namelijk dat 12% van alle personen die tewerkgesteld zijn in een CMW-bedrijf sinds 2019 ooit nog aan de slag gaat binnen het NEC.

Voor deze kosten-baten analyse gaan we dus verder uit van een deadweight van 12,25% op basis van de resultaten van het geschatte regressiemodel in dit hoofdstuk.

²⁷ Van De Putte I. & Pacolet J. (2005), *Sociale kosten-batenanalyse van de beschutte werkplaatsen in Vlaanderen. Sociale noodzaak en economische levensvatbaarheid van de beschutte werkplaatsen*, Leuven: HIVA

5 KOSTEN EN BATEN VAN DE MAATREGEL-COLLECTIEF MAATWERK

Onderzoeksvragen die in dit hoofdstuk beantwoord worden:

- O3. Wat is de globale bruto- en netto kostprijs van de maatregel, met aandacht voor de terugverdieneffecten inzake bijvoorbeeld sociale zekerheidsuitgaven en maatschappelijke kosten en baten? Specifiek dient ook de kosten-batenafweging van de doorstroomdoelstelling binnen Collectief Maatwerk bekeken te worden.
- O4. Hoe verhouden deze terugverdieneffecten zich tot gelijkaardige profielen in de reguliere arbeidsmarkt en wat zijn de terugverdieneffecten indien maatwerkbedrijven worden ingeschakeld voor de activering/re-integratie van, bijvoorbeeld langdurig zieken? *Voor het eerste deel van deze vraag verwijzen we graag naar het hoofdstuk rond de 'Impact van collectief maatwerk op de arbeidsmarkt' waarin wordt ingegaan op de tewerkstelling van personen met een advies collectief maatwerk in het NEC. Daarnaast bevat dit hoofdstuk een reflectie rond doorstroom, hetgeen eveneens relevant is op vlak van de tewerkstelling van deze profielen in de reguliere arbeidsmarkt. Voor het tweede deel van de vraag verwijzen we graag naar de reflectie die aan het einde van dit rapport bij de discussie werd toegevoegd.*

5.1 Uitgangspunten

In dit hoofdstuk trachten we de globale kostprijs (kosten en baten) van de maatregel-collectief maatwerk in kaart te brengen. We hebben daarbij aandacht voor verschillende terugverdieneffecten voor de overheidsfinanciën, hoe deze terugverdieneffecten zich verhouden tot gelijkaardige profielen, alsook aandacht voor de maatschappelijke baten en kosten.

Om de kosten en baten in kaart te brengen, werd – in interactie met de verschillende stakeholders gedurende twee methodologische workshops – een kosten-en-batenmodel uitgewerkt, een model dat op een gestructureerde en systematische manier de kosten en baten van collectief maatwerk voor enerzijds de DGWN's (microniveau) en anderzijds de overheid en de bredere maatschappij (macroniveau) opneemt, meet en waardeert.

Een kosten-batenanalyse gaat gepaard met verschillende uitdagingen. De kwantificering van de geïdentificeerde kosten en baten is soms complex of moeilijk realiseerbaar, bijvoorbeeld omwille van databeschikbaarheid of datakwaliteit. Desalniettemin is het belangrijk om alle kosten en baten op zijn minst te identificeren, en deze vervolgens zo goed mogelijk te meten en te waarderen.

We gaan voor onze analyse uit van een aantal punten:

- In dit onderzoek kijken we vooral hoe de kosten en baten van collectief maatwerk zich vandaag verhouden tot de (hypothetische) situatie waarin collectief maatwerk niet zou bestaan.
- De kosten en baten worden beschouwd vanuit het oogpunt van de verschillende betrokken stakeholders op micro- en macroniveau:
 - Macroniveau: op macroniveau bekijken we de bredere maatschappelijke en economische effecten van collectief maatwerk, zoals de impact op de publieke financiën, administratieve kosten voor de overheid en de impact op de economie en samenleving.
 - Microniveau: op microniveau richten we ons op de kosten en baten voor de individuele DGWN, zowel wat betreft inkomen, psychosociaal welbevinden, competentieversterking, etc.
- Verschillende kosten-batenanalyses over collectief maatwerk, ‘beschut werk’ of gelijkaardige maatregelen²⁸²⁹³⁰³¹ nemen ook het mesoniveau, het niveau van het maatwerkbedrijf, mee in het kosten-batenmodel. Het gaat dan bv. om baten en kosten voor maatwerkbedrijven zoals de omzet, de subsidies die ze ontvangen van de overheid en andere opbrengsten (baten) als productiekosten, personeelskosten en werkingskosten (kosten). Hoewel het mesoniveau een belangrijk aspect is, gaan we in dit model niet dieper in op dit niveau en leggen we de focus op de terugverdieneffecten voor de overheid en de maatschappij, alsook op de effecten op niveau van de DGWN. We volgen daarin o.a. Cantillon e.a. (2019), die ook het mesoniveau niet meenemen in hun model. We doen dit vanuit het uitgangspunt dat de maatregel-collectief maatwerk zich vooral als doelstelling stelde om tewerkstelling te creëren voor een aantal kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. De maatwerkbedrijven binnen de sector komen voort uit het bestaan van CMW als maatregel.

Er is met betrekking tot sommige aspecten enige overlap met de kosten en baten die zich op de andere niveaus situeren (micro en macro). Zo nemen we de toegevoegde waarde die deze bedrijven creëren, mee als een baat, enerzijds 1) in de vorm van de belasting op BTW die de overheid uit de sector binnenkrijgt en anderzijds 2) als de toegevoegde economische waarde die wordt gecreëerd voor de maatschappij. De maatwerkbedrijven scheppen immers waarde die in een situatie zonder CMW zou verdwijnen. Zonder CMW zouden hun diensten en producten misschien ingevoerd worden vanuit het buitenland of hun productie zou verplaatst worden naar het buitenland³². Er is bovendien ook een

²⁸ Bückmann, H., Dorscheidt, E. & Hes, M. (2017). *Maatschappelijke kosten-batenanalyse beschut werk*, Cedris & SBCM: https://cedris.nl/app/uploads/170831_Cedris_SBCM_MKBA_Beschut_werk_2017_def-1.pdf

²⁹ Wuyts, E. e.a. (2022). *De meerwaarde van Arbeidszorg*, UCLL.

³⁰ Onbekend (2022), *Herwinnen van talenten: investeren in sociale tewerkstelling*. Herwin!n:

<https://herwin.be/wp-content/uploads/2022/01/kosten-baten-analyse-doelgroepmedewerker.pdf>

³¹ Van De Putte I. & Pacolet J. (2005), *Sociale kosten-batenanalyse van de beschutte werkplaatsen in Vlaanderen. Sociale noodzaak en economische levensvatbaarheid van de beschutte werkplaatsen*, Leuven: HIVA

³² Van De Putte I. & Pacolet J. (2005), *Sociale kosten-batenanalyse van de beschutte werkplaatsen in Vlaanderen. Sociale noodzaak en economische levensvatbaarheid van de beschutte werkplaatsen*, Leuven: HIVA

wisselwerking tussen maatwerkbedrijven en reguliere bedrijven (POM-studie, 2016). We behandelen het meso-perspectief evenwel apart in het hoofdstuk over de financiële leefbaarheid van de maatwerkbedrijven (cf. hoofdstuk 5).

- Bestaande literatuur neemt soms ook de ruimere impact op derden, zoals familie en het netwerk van de DGWN, mee in beschouwing³³³⁴, maar ook dit niveau nemen we niet mee in de analyse.
- Voor dit onderzoek naar de kosten en baten gaan we uit van de gezamenlijke groep PMAH/PSP. We baseerden ons op verschillende bronnen voor de meting en waardering van de kosten en baten waarbij we zochten naar bronnen en onderzoeken die focusten op een zo vergelijkbaar mogelijk doelgroep. De opsplitsing naar PMAH versus PSP profielen was daarbij niet mogelijk. Bovendien stelden we vast dat bij de verschillende plaatsbezoeken grotendeels dezelfde kosten en baten werden aangehaald en bevestigd, ongeacht het aandeel PMAH/ PSP medewerkers.

5.2 Identificatie van kosten en baten

Kosten en baten van de maatregel-collectief maatwerk werden geïdentificeerd op basis van input uit plaatsbezoeken bij maatwerkbedrijven, uit de twee methodologische focusgroepen die met stakeholders werden georganiseerd en de literatuurstudie die we uitvoerden.

Onderstaande tabel geeft de geïdentificeerde kosten weer, met informatie over de gebruikte bronnen om ze te kwantificeren en te waarderen.

³³ Van De Putte I. & Pacolet J. (2005), *Sociale kosten-batenanalyse van de beschutte werkplaatsen in Vlaanderen. Sociale noodzaak en economische levensvatbaarheid van de beschutte werkplaatsen*, Leuven: HIVA

³⁴ Wuyts, E. e.a. (2022). *De meerwaarde van Arbeidszorg*, UCLL.

Tabel 11: Inventarisatie kosten

Niveau	Geïdentificeerde kosten	Bron	Gekwantificeerd en opgenomen in de balans	Gekwantificeerd, maar niet opgenomen in de balans	Niet meegenomen
Macroniveau	Subsidies CMW	WEWIS	X (sectie 4.3.1.1)		
	Gederfde belasting tewerkstelling NEC	Eigen berekening	X (sectie 4.3.1.2)		
	Tijdelijke werkloosheid	Eigen berekening; WEWIS	X (sectie 4.3.1.3)		
	Progressieve tewerkstelling	Eigen berekening; WEWIS	X (sectie 4.3.1.4)		
	Uitgaven personeel Departement WEWIS met focus op collectief maatwerk	/			X (sectie 4.3.1.5)
	Uitgaven VDAB/GTB voor indiceren en doorverwijzen van DGWN's	/			X (sectie 4.3.1.5)
Microniveau	Gederfde uitkeringen	Eigen berekening	X (sectie 4.3.2.1)		
	Kosten van werken	Eigen berekening	X (sectie 4.3.2.2)		
	Gederfde inkomsten NEC (deadweight)	Eigen berekening	X (sectie 4.3.2.3)		
	Verlies aan vrije tijd	/			X

Onderstaande tabel geeft de geïdentificeerde baten weer, met informatie over de gebruikte bronnen om ze te kwantificeren en te waarderen.

Tabel 12: Inventaris van de baten

Niveau	Geïdentificeerde baten	Bron	Gekwantificeerd + opgenomen in de balans	Gekwantificeerd + niet opgenomen in de balans	Kwalitatief mee- genomen	Niet mee- genomen
Macroniveau	Gederfde uitkeringen	Eigen berekening	X (sectie 4.4.1.1)			
	Terugverdieneffecten soc. bijdragen en belastingen op loon in CMW	Eigen berekening	X (sectie 4.4.1.2)			
	Gederfde kosten dagopvang	Eigen berekening o.b.v. VAPH	X (sectie 4.4.1.3)			
	Minderuitgaven aan beheer WL-systeem en leefloon voor de overheid	Gerard en Valsemis; De Smedt et al.		X (sectie 4.4.1.4)		
	Netto-belastingopbrengst op bruto toegevoegde waarde van de CMW-sector	Eigen berekening	X (sectie 4.4.1.5)			
	Netto-opbrengst door lagere gezondheidsuitgaven	Dulbea-studie	X (sectie 4.4.1.6)			
	Netto-opbrengst door daling in de criminaliteit	Cedris & SBCM	X (sectie 4.4.1.7)			
	Netto-baat toegevoegde waarde sector	Herw!n; eigen berekening	X (sectie 4.4.1.8)			
	Terugverdieneffecten uit tewerkstelling CMW-omkadering	/				X
	Minderuitgaven voor de overheid door herbestemming van afval CMW	Herw!n & OVAM; eigen berekening	X (sectie 4.4.1.9)			
	Netto-baat doorstroom van DGWN's naar het NEC	Eigen berekening		X (sectie 4.4.1.10)		
Microniveau	Inkomen uit het CMW	Eigen berekening	X (sectie 4.4.2.1)			
	Deelname aan maatschappij en baten t.g.v. vast contract	AP-studie; SEO; Cedris & SCBM; eigen inbreng	X (sectie 4.4.2.2)			
	Netto-baat uit hoger psychosociaal welbevinden	SEO; eigen berekening	X (sectie 4.4.2.2)			

	Impact op schulden	Cedris & SBCM	X (sectie 4.4.2.3)			
	Leerervaring: toegang tot opleiding (digitale vaardigheden, taalbad, EHBO, ...), leren op de werkvloer, ...	/			X	

5.3 Kosten van de maatregel

5.3.1 Kosten op macroniveau

5.3.1.1 Subsidies CMW

De voornaamste kost voor de overheid is de financiële ondersteuning die CMW-bedrijven ontvangen. In Tabel 13 tonen we de subsidies die in elk kwartaal van 2023 uitgekeerd werden. Het gaat hier over de loonpremie, de flexibele en de vaste begeleidingspremie en de organisatiepremie. CMW-bedrijven en hun DGWN's komen ook in aanmerking voor andere subsidies. Zo wordt er ook rekening gehouden met het VIA-5, VIA-6, 3P, SINE+ en het mobiliteitsakkoord. Aan de hand van het aantal VTE's opgenomen in het contingent in ieder kwartaal berekenen we in kolom 7 de totale kost per VTE per kwartaal.

We tellen dit bedrag op voor de vier kwartalen en komen zo op een subsidie van 27 247.86 EUR per VTE per jaar.

Tabel 13: Subsidies CMW

Kwartaal	Q1-2023	Q2-2023	Q3-2023	Q4-2023	Totaal 2023
VTE	18 53,70	18 591,32	19 499,28	19 744,50	19 093,20
Loonpremie	62 805 067,25	64 467 080,68	67 243 943,84	86 354 575,04	280 870 666,81
Variabele Begeleiding	22 577 698,05	22 666 041,63	23 258 376,50	23 736 930,53	92 239 046,71
Vaste Begeleiding	13 554 507,64	13 631 987,46	14 216 182,14	14 586 631,38	55 989 308,62
Organisatie	17 857 358,76	17 915 262,33	18 872 406,91	19 231 230,40	73 876 258,40
Bijkomende component en ³⁵	-	-	-	-	17 273 554,71
Totaal per VTE	6 300,38	6 383,64	6 338,23	7 288,55	27 247,86

Bron: Departement WEWIS

5.3.1.2 Gederfde belastingen tewerkstelling binnen het NEC (Deadweight)

In sectie 3.5 schatten we de deadweight-effecten van het CMW. We vonden dat 12,25% van de DGWN's aan de slag zou gaan binnen het NEC, indien het CMW niet zou bestaan. Deze groep zou in dat geval belastingen betalen op hun job binnen het NEC. Omwille van CMW ontvangt de overheid deze inkomsten niet en kunnen we dus spreken over gederfde inkomsten. Het is wel zo dat deze personen ook belastingen betalen op het loon dat ze verdienen binnen CMW. Deze worden in een volgend hoofdstuk meegenomen bij de baten, in de vorm van terugverdieneffecten van CMW. Door de kost van de gederfde belastingen van een tewerkstelling binnen het NEC mee te nemen aan de kostenzijde, corrigeren we voor de

³⁵ In 2023 ging dit over kosten in het kader van SINE+, Mobiliteitsakkoord, 3P-akkoorden en VIA 5 en VIA 6

overschatting van de terugverdieneffecten van personen die tewerkgesteld zijn binnen CMW maar anders aan het werk zouden zijn binnen het NEC, i.e. de deadweight.

In Tabel 14 berekenen we de gederfde belastingen van de verloren tewerkstelling binnen het NEC. We maken de veronderstelling dat een DGWN binnen het NEC evenveel verdient als binnen CMW. Gegevens van het departement WEWIS tonen aan dat het gemiddelde brutoloon op jaarbasis binnen CMW in 2023 gelijk was aan 24 749,40 EUR. De belasting en sociale bijdragen die verschuldigd zijn, hangen af van de gezinssituatie van de DGWN. Op basis van de gegevens in Lenaerts et al. (2024) bakenen we 3 groepen af, namelijk alleenstaande, samenwonende/alleenstaande met een gezinslast³⁶ en samenwonende zonder gezinslast. Lenaerts et al. (2024) berekenen op basis van administratieve data wat de verdeling is van instromers in CMW in 2019 overheen deze gezinstypes. Voor deze kosten-batenanalyse maken we de assumptie dat deze verdeling representatief is voor alle DGWN's. Al is het in de realiteit waarschijnlijk dat dit niet volledig klopt aangezien instromers vaker personen met een PSP-indicatie zijn, terwijl de zittende groep CMW-medewerkers vaker PMAH'ers zijn. De cijfers uit Lenaerts et al. (2024) zijn echter de betrouwbaarste en recentste cijfers waardoor het verantwoord is om deze hier te gebruiken.

Eerst worden de werkgeversbijdragen die verschuldigd zijn op het loon berekend. Hierbij houden we rekening met de loonmatigingsbijdrage en de structurele vermindering. Op basis van de bijdragevoeten die geldig waren op 1 januari 2023 in de private sector, komen we op een jaarlijkse bijdrage van 5 790,46 EUR.³⁷ Vervolgens worden de werknemersbijdragen berekend. Hierbij wordt rekening gehouden met de werkbonus, zoals die van kracht was op 1 januari 2023. De werknemersbijdragen zijn gelijk aan 434,76 EUR op jaarbasis. De werkgever- en werknemersbijdragen zijn gelijk voor de drie gezinstypes. Naast deze bijdragen worden er ook bijzondere bijdragen geïnd door de RSZ. Op basis van gegevens van WEWIS weten we dat dit bedrag voor de DGWN die actief waren binnen CMW, gelijk was aan 213,39 EUR. Om de complexiteit te beperken, maken we de veronderstelling dat personen binnen het NEC dezelfde bijdrage zouden moeten betalen.

Rekening houdend met deze sociale bijdragen, beschikt de DGWN over een belastbaar inkomen van 24 101,25 EUR. Op dit bedrag is ook nog personenbelasting verschuldigd. Deze verschilt naargelang de gezinstypologie van de DGWN, aangezien het aantal kinderen ten laste de belastingvrije som verhoogt. Verder moeten ook de forfaitaire beroepskosten van het belastbaar inkomen afgetrokken worden. De personenbelasting bedraagt 2 107,81 EUR voor de alleenstaanden en samenwonenden en 870,31 EUR voor de personen met een gezinslast.

In 2023 was er voor de DGWN's in Vlaanderen ook een bijkomende tegemoetkoming van de Vlaamse overheid van kracht: de jobbonus. Deze bedroeg 614,04 EUR. Dit bedrag brengen we in mindering van de gederfde inkomsten aangezien deze uitgaven voor de overheid ook wegvallen.

³⁶ Indien van toepassing gaan we uit van 2 kinderen en wanneer onderscheid tussen alleenstaande en samenwonend gemaakt moet worden kiezen we voor samenwonend.

³⁷ De werkgeversbijdragen bedragen 24,92% en het percentage dat gebruikt wordt voor de loonmatigingsbijdrage is 5,67%.

Op basis van de sociale bijdragen, belastingen en jobbonus wordt het besteedbaar inkomen berekend. Aangezien het hier gaat over lage inkomens, veronderstellen we dat het loon volledig besteed wordt. In navolging van De Smedt et al (2021) nemen we de BTW die op deze besteding betaald wordt mee als een gedeerde inkomst voor de overheid. We maken gebruik van een gewogen BTW-tarief van 9,8%.

Om de gedeerde inkomsten per VTE voor elk gezinstype te berekenen, moeten de werkgeversbijdrage, werknemersbijdrage, bijzondere RSZ-bijdrage, personenbelasting en indirecte belastingen opgeteld worden en met de jobbonus verminderd worden. Deze bedragen moeten gewogen worden volgens de verdeling over de verschillende gezinstypologieën. Dit leidt tot een gewogen gedeerde inkomst voor de overheid van 9 502,70 EUR per VTE per jaar. Aangezien we veronderstellen dat 12,25% van de DGWN's tewerkgesteld zou worden binnen het NEC zonder het bestaan van het CMW, i.e. de deadweight, moeten we deze gedeerde inkomsten met dit percentage vermenigvuldigen om de effectief gedeerde inkomsten te berekenen voor een gemiddelde VTE binnen CMW.

Zo komen we op een gedeerde opbrengst omwille van de deadweight die gelijk is aan 1 163,71EUR per VTE per jaar.

Tabel 14: Gedeerde belastingen op tewerkstelling binnen het NEC per VTE

	Alleenstaande	Samenwonend Met gezinslast	Samenwonend	Gewogen
Werkgeversbijdrage RSZ (A)	5 790,46€	5 790,46€	5 790,46€	
Werknemersbijdrage RSZ (B)	434,76€	434,76€	434,76€	
Bijzondere RSZ bijdragen (C)	213,39€	213,39€	213,39€	
Personenbelasting (D)	2 107,81€	870,31€	2 107,81€	
Jobbonus (E)	614,04€	614,04€	614,04€	
Besteedbaar inkomen CMW-medewerker (F)	22 607,48€	23 844,98€	22 607,48€	
Indirecte belasting (F*9.8%) (G)	2 215,53€	2 336,81€	2 215,53€	
Gedeerde opbrengst overheid (A)+(B)+(C)+(D)-(E)+(G)	10 147,88€	9 031,65€	10 147,88€	
Verdeling gezinstype	27,4%	57,8%	14,8%	
Gewogen naar gezinstype gedeerde opbrengst overheid				9 502,70€
Deadweight				12,25%
Totaal gedeerde opbrengst overheid van deadweight				1 163,71€

Bron: eigen bewerking

5.3.1.3 Tijdelijke werkloosheid

Sinds de Covid 19-epidemie zijn bedrijven vaker gebruik gaan maken van het systeem van tijdelijke werkloosheid (TW). Ook binnen CMW zien we dat dit systeem vaker gebruikt wordt. Personen in TW worden meegerekend in het contingent maar ontvangen geen loonpremie.

Voor de begeleiding en organisatiepremie worden zij wel meegerekend. Volgens cijfers van WEWIS werden er in 2023 385.536 TW-dagen geregistreerd. De werkloosheidsuitkering die personen in TW ontvangen is gelijk aan 60% van het laatst verdiende loon. In deze kosten-batenanalyse gaan we uit van een inkomen in het CMW dat gelijk is aan 2062,45 EUR. De werkloosheidsuitkering voor TW wordt op dag-basis berekend door het maandloon te delen door 26 dagen. We komen in dit geval uit op een dagbedrag van 47,60 EUR. De RVA houdt hier een bedrijfsvoorheffing van 26,75% op in, al zal dit omwille van het lage loon in de realiteit eerder om een belastingvoet voor de personenbelasting gaan van 25% of minder. We veronderstellen hier dus 25%, i.p.v. 26,75% die standaard ingehouden wordt. Netto komen we dan op een jaarlijks bedrag van 35,70 EUR. Als we dit vermenigvuldigen met het aantal dagen TW dat geregistreerd werd in 2023, dan komen we op een jaarlijks totaalbedrag van 13.762.189 EUR. We delen dit bedrag door het gemiddelde aantal VTE's dat opgenomen werd in het contingent in 2023, 19.093,20 VTE's, om de kost per VTE te berekenen.

Op basis van deze berekeningen komen we op een kost voor de overheid m.b.t. tijdelijke werkloosheid van 720,79 EUR per VTE per jaar.

5.3.1.4 Progressieve tewerkstelling

Personen in arbeidsongeschiktheid die een ziekte-uitkering ontvangen, kunnen via het systeem van progressieve tewerkstelling, mits toestemming van de adviserende arts van het ziekenfonds, gedeeltelijk het werk hervatten zonder dat ze hun uitkering volledig verliezen. Werkhervattingen van meer dan 20% zorgen binnen het NEC voor een vermindering van de ziekte-uitkering. In het CMW daarentegen, kan de uitkering echter gecumuleerd worden zonder vermindering. Aangezien de groep progressief tewerkgestelde DGWN's een ziekte-uitkering ontvangen - en deze in tegenstelling tot wat we in het gedeelte over de baten voor de overheid veronderstellen, dus niet meegerekend moeten worden als gederfde uitkeringen - nemen we deze ter compensatie op in de kosten van het CMW voor de overheid.

Op basis van cijfers van het Departement WEWIS zien we dat in de 4 kwartalen van 2023 er 422 674,01 dagen gewerkt geweest is via het stelsel van progressieve tewerkstelling. Dit gaat over 10,07% van het totaal aantal gepresteerde dagen binnen CMW dat jaar. Voor een gemiddelde VTE gaan we er dus vanuit dat 10,07% van de tijd een tewerkstelling via progressieve tewerkstelling gebeurde, met andere woorden, in combinatie met een ziekte-uitkering. Een gemiddelde ziekte-uitkering gewogen voor de drie gezinstypologieën, rekening houdend met BTW en personenbelasting, is gelijk aan 16 779,79 EUR³⁸ per VTE per jaar (cf. sectie 4.4.1.1. voor de gedetailleerde berekening). Om het bedrag van de ziekte-uitkeringen die via progressieve tewerkstelling ontvangen wordt te berekenen, moeten we de gewogen ziekte-uitkering vermenigvuldigen met de 10,07% die gemiddeld per VTE in progressieve tewerkstelling besteed wordt.

³⁸ Belangrijk hierbij is te vermelden dat we de assumptie maken dat de personen het minimumbedrag ontvingen na 7 maanden werkloosheid. Het kan echter zijn dat de personen in progressieve tewerkstelling minder dan 7 maanden arbeidsongeschikt zijn wanneer ze progressief tewerkgesteld worden. In dit geval zou het bedrag hoger zijn.

Op basis van deze berekeningen vinden we een kost voor de overheid m.b.t. progressieve tewerkstelling van 1 689,72 EUR per VTE per jaar.

5.3.1.5 Administratieve kosten in het werkloosheids- en leefloonsysteem

Naast de kosten gelinkt aan uitgekeerde subsidies aan de CMW-bedrijven, identificeren we nog twee indirecte kosten verbonden aan het systeem van collectief maatwerk.

- De eerste is de kost voor het departement WEWIS van alle werknemers die werken op het thema-CMW.
- De tweede kost is verbonden aan het indiceren en doorverwijzen van DGWN's door de VDAB of het GTB.

Voor beide kosten is het niet mogelijk om deze mee te nemen in deze studie omdat hierover geen cijfergegevens beschikbaar zijn. Vaak zijn deze personen niet enkel bezig met collectief maatwerk maar eveneens met andere maatregelen. Bij het interpreteren van de finale balans van de kosten-batenanalyse moet het ontbreken van deze kosten mee in rekening genomen worden. Verder onderzoek kan meer uitsluitsel geven over de grote van deze ontbrekende kost.

De administratieve kost voor het departement WEWIS en VDAB van CMW kan in deze kosten-batenanalyse niet meegenomen worden.

5.3.2 Kosten op microniveau (DGWN)

5.3.2.1 Gederfde uitkeringen

Omwille van de tewerkstelling binnen CMW kan het zijn dat de DGWN's een uitkering die ze ontvingen, verliezen. Op het niveau van de overheid is dit een baat die we bespreken in het volgende hoofdstuk maar op het niveau van de DGWN zijn deze gederfde uitkeringen een kost. Voor deze kosten-batenanalyse onderscheiden we 4 verschillende uitkeringen, namelijk de gederfde werkloosheidsuitkeringen, leeflonen, IVT en ziekte-uitkeringen.

Nauwkeurig schatten welke uitkering de DGWN's zouden ontvangen is een moeilijke opdracht en een goede piste voor toekomstig onderzoek. In deze analyse proberen we hiervan een inschatting te maken op basis van de variabele "categorie werkzoekende" van de VDAB op het moment dat de DGWN een advies-CMW ontvangt. Belangrijk hierbij is te melden dat de CATWZ niet altijd een correcte inschatting is van de reële situatie. Zo zijn bijvoorbeeld personen die ooit afgeschreven zijn omwille van werk, niet noodzakelijk nog steeds aan het werk. Deze personen kunnen ondertussen hun job reeds verlaten hebben.

Tabel B2 in de bijlage geeft een overzicht van de verschillende mogelijke CATWZ'en die worden geregistreerd bij de VDAB en hoe deze verdeeld zijn over de adviezen-CMW met een PMAH- of PSP-toeleiding. We proberen alle mogelijke categorieën te herleiden naar de meest waarschijnlijke uitkering die de personen in deze groep zouden ontvangen zonder het CMW. Wat de werkloosheidsuitkering betreft gaan we ervan uit dat alle personen die recht hadden op een WL-uitkering op het moment van het advies, deze uitkering zouden blijven ontvangen

indien het CMW niet bestond. Voor de personen die op het moment van het advies een CATWZ hadden die werk gerelateerd was, bv. afgeschreven omwille van werk, maken we de assumptie dat deze geen duurzame tewerkstelling hebben en waarschijnlijk beroep zouden gaan doen op een WL-uitkering zonder het CMW³⁹. Ook CATWZ die met een studie te maken hebben, plaatsen we onder de groep WL-uitkering, omdat deze in veel gevallen recht hebben op een WL-uitkering na het beëindigen van de studies⁴⁰. Eén CATWZ duidt aan dat personen werkzoekende zijn met een inkomensvervangende tegemoetkoming. Van deze personen veronderstellen we dat ze deze tegemoetkoming zouden blijven ontvangen zonder CMW. De CATWZ: “afgeschreven wegens ziekte” en “werkzoekende met een ziekte-uitkering in voorbereidende tewerkstelling” rekenen we bij de groepen die zonder CMW een ziekte-uitkering zouden ontvangen. Voor de CATWZ’ën waarvan we niet weten of ze een uitkering ontvangen, gaan we ervanuit dat ze steeds beroep kunnen doen op een leefloon. Volgens deze indeling komen we op de verdeling over deze vier uitkering zoals weergegeven in Tabel 15.

Tabel 15: Verdeling van gederfde uitkeringen op basis van CATWZ

	(1) Aantal PMAH	(2) % PMAH	(3) Aantal PSP	(4) % PSP
Werkloosheidsuitkering	893	40,6%	1 507	61,1%
Leefloon	683	31,1%	769	31,2%
Inkomen vervangende tegemoetkoming	383	17,4%	13	0,5%
Ziekte-uitkering	240	10,9%	176	7,1%
Observaties	2 199	100%	2 449	100%

Bron: VDAB, verwerking van de auteurs

Het bedrag van de gederfde uitkeringen hangt af van de gezinssituatie van de werknemer. Net zoals in de voorgaande secties volgen we de verdeling naar gezinstypologie uit Lenaerts et al. (2024). In deze paper beschrijven de auteurs ook het bedrag van de werkloosheidsuitkering van langdurig werklozen, die dus de laagst mogelijke uitkering krijgen, in december 2022 voor de verschillende gezinssituaties. We nemen deze bedragen over als schatting van de gederfde werkloosheidsuitkering. Hierbij maken we dus de veronderstelling dat deze personen zonder het CMW langdurig werkloos zouden worden. Wat het leefloon betreft nemen we de bedragen die geldig waren op 1 januari 2023 volgens POD maatschappelijke integratie. Voor de inkomensvervangende tegemoetkoming gaan we ervan uit dat de individuen die deze uitkering ontvangen zonder het bestaan van het CMW recht hebben op de maximale toelage. We nemen de maximumbedragen die geldig waren op 1 januari 2023. Verder maken we de assumptie dat de personen die terugvallen op een ziekte-uitkering zonder het CMW dit langdurig zouden doen en in de invaliditeit terechtkomen. We maken een bijkomende veronderstelling dat deze personen een laag inkomen hadden en als gevolg het minimum dagbedrag zouden ontvangen. De ziekte-uitkering maakt gebruik van het 6-dagen stelsel waardoor we vermenigvuldigen met 26 dagen en 12 maanden om tot de jaarlijks gederfde ziekte-uitkering te komen. In de laatste kolom van Tabel 16 berekenen we de gemiddelde gederfde uitkering op basis van de verdeling

³⁹ De groep die wel duurzaam tewerkgesteld wordt nemen we in rekening via de deadweight.

⁴⁰ Het gaat hier in realiteit niet over een WL-uitkering maar over een inschakelingsuitkering die niet gelijk is aan de WL-uitkering. Om de complexiteit te beperken veronderstellen we dat ze het bedrag van een WL-uitkering ontvangen.

van de gezinstypologieën. Naast het wegen naar gezinstypologie houden we in deze laatste kolom ook rekening met de belasting die de DGWN betaalt op het uitgeven van de uitkering en de personenbelasting die op de werkloosheid en ziekte-uitkering betaald moeten worden⁴¹. Aangezien het hier gaat over lage inkomens, veronderstellen we volledige besteding van het inkomen aan een gemiddelde BTW-belastingvoet van 9,8% (De Smedt et al., 2021).

Tabel 16: Gederfde uitkeringen

	Bron	Alleenstaande	Alleenstaande/ Samenwonende met gezinslast	Samenwonend zonder gezinslast	Gemiddeld (gewogen volgens verdeling naar gezinstype min BTW)
Werkloosheidsuitkering	Lenaerts et al. (2024) langdurig werklozen met laagst mogelijke uitkering dec 2022. RVA enkel cijfers gevonden voor 2024.	15 868,32€	19 584,24€	8 236,80€	14 360,08€
Leefloon	POD maatschappelijke integratie cijfers voor 1/01/2023	14 569,58€	19 690,01€	9 713,04€	15 163,00€
IVT	Maximumbedrag o.b.v. FOD Sociale Zekerheid (01/01/2023)	14 574,29€	19 696,22€	9 716,17€	15 167,82€
Ziekte-uitkering	Invaliditeit minimumbedrag vanaf 7 ^{de} maand (01/01/2023)	18 161,52€	22 807,20€	15 571,92€	16 779,79€
Verdeling gezinstype	Lenaerts et al. (2024) administratieve gegevens	27,4%	57,8%	14,8%	-

Bron: VDAB, verwerking van de auteurs

Binnen dit onderzoek vergelijken we de kosten en baten per VTE in het CMW. Om van de verschillende gederfde uitkeringen naar een kost per VTE te gaan wegen we deze op basis van de verdelingen voor de PSP- en PMAH-groep in Tabel 15.

Belangrijk hierbij is om rekening te houden met de personen die zonder het CMW aan de slag zouden gegaan zijn binnen het NEC, i.e. de deadweight. We observeren een deadweight van 17,79% voor de PSP'ers en 9,87% voor de PMAH'ers. Voor de overige 82,22% en 90,13% veronderstellen we dus dat ze zonder het CMW de verschillende uitkeringen zouden ontvangen volgens de verdeling in Tabel 15. Om dit representatief te maken voor de zittende

⁴¹ Voor de personenbelasting van de groep met een gezinslast gaan we uit van een samenwonend koppel met twee kinderen.

groep van CMW-medewerkers rekenen we de PMAH-groep voor 70% mee en de PSP groep voor 30%, wat de verdeling van beide groepen is in het ingevulde contingent in 2023. In Tabel 17 tonen we de tussenstappen om tot een kost van de gedeerde uitkeringen per VTE te komen. In kolom A starten we met de gedeerde uitkeringen gewogen volgens gezinssituatie en verminderd met de BTW op het consumeren van de uitkering. Kolommen B en C tonen de verdeling van de DGWN's overheen de verschillende uitkeringen voor de PMAH en PSP-groep. In kolommen D en E wegen we de gedeerde uitkeringen rekening houdend met de groep die binnen het NEC aan de slag gaan, i.e. de deadweight, en met het aandeel dat de PMAH en PSP in het contingent uitmaken. In kolom F tellen we deze gewogen uitkering voor de PMAH- en PSP-groep op.

In totaal komen we op een kost van de gedeerde uitkeringen voor de DGWN die gelijk is aan 13 115,77 EUR per VTE op jaarbasis.

Tabel 17: Gewogen gedeerde uitkeringen per VTE

	Gemiddelde uitkering	Verdeling PMAH	PSP	Gewogen uitkering PMAH	Totale gewogen uitkering PSP	
	(A)	(B)	(C)	(D) = (A)*(0,9013)*0,7*(B)	(E) = (A)*(0,8221)*0,3*(C)	(F) = (D)+(E)
Werkloosheids-uitkering	14 360,08€	41%	61%	3 678,33€	2 163,93€	5 842,52€
Leefloon	15 163,00€	31%	31%	2 975,18€	1 166,77€	4 142,09€
IVT	15 167,82€	17%	1%	1 665,10€	18,70€	1 683,80€
Ziekte-uitkering	16 779,79€	11%	7%	1 153,93€	293,83€	1 447,79€
Totaal				9 472,54€	3 643,24€	13 115,77€

Bron: VDAB, verwerking van de auteurs

5.3.2.2 Kosten van werken

DGWN's die aan de slag gaan in het collectief maatwerk ontvangen hiervoor een inkomen. Werken brengt echter ook kosten met zich mee. Zo verliezen de DGWN's onder andere vrije tijd, moeten ze in sommige gevallen kinderopvang betalen of kleding voorzien. Ook kosten in verband met mobiliteit vallen hieronder. In Van de Putte (2005) veronderstellen ze een kost van tewerkstelling die gelijk is aan 9% van het belastbaar loon.

Net als in voorgaande hoofdstukken gaan we ervan uit dat DGWN's een brutoloon van 2 062,45 EUR ontvangen. Om het belastbaar inkomen te vinden moeten we van het brutoloon de sociale bijdragen aftrekken. Deze bijdragen verschillen op basis van de gezinstypologie van het gezin van de DGWN. Als we de belastbare inkomens per jaar berekenen en wegen naar gezinstypologie dan komen we op een jaarlijks belastbaar inkomen van 24 101,25 EUR. Om de kosten die de DGWN moet maken om aan de slag te gaan te berekenen vermenigvuldigen we dit bedrag met 9%.

Zo vinden we dat de kost van werken voor de DGWN, gelijk is 2 169,11 EUR per VTE per jaar.

5.3.2.3 Gederfde baten uit tewerkstelling binnen het NEC

Niet alle DGWN's zouden zonder het CMW een uitkering ontvangen. In sectie Tewerkstellingseffecten van het collectief maatwerkargumenteerden we dat 12,25% van de VTE's zonder het CMW tewerkgesteld zouden zijn binnen het NEC, i.e. de deadweight. Deze groep verliest dus geen uitkering omwille van het CMW maar een inkomen uit de tewerkstelling binnen het NEC. We volgen hier dezelfde redenering als in sectie 4.3.1.2., waar we het belastbaar inkomen van een tewerkstelling binnen het NEC berekenden. Het besteedbaar inkomen, inclusief jobbonus en gewogen naar gezinstypologie, is gelijk aan 23 322,75 EUR per VTE per jaar. Net als in de voorgaande secties veronderstellen we dat dit bedrag volledig besteed wordt aan een belastingsvoet van 9,8%, hetgeen resulteert in een inkomen van 21 037,12 EUR. Zoals in de voorgaande sectie besproken werd, is er ook een kost verbonden aan werken. Ook voor tewerkstelling binnen het NEC moet hiermee rekening gehouden worden. We gaan hier ook uit van een kost voor de werkende DGWN van 9% van het besteedbaar inkomen. Zo komen we op een gederfd inkomen van 18 868,01 EUR per jaar. Slechts 12,25% zou aan de slag gaan binnen het NEC, waardoor we het gederfde inkomen moeten herwegen aan de hand van dit percentage.

De berekeningen resulteren in een gederfd inkomen van de tewerkstelling binnen het NEC voor de DGWN dat gelijk is aan 2 310,58 EUR per VTE per jaar.

5.3.3 Resultaten kostenanalyse

Tabel 20: Overzicht kosten per VTE op jaarbasis

	Bedrag/VTE
Macro-niveau	
Subsidies CMW	27.247,86 €
Gederfde belasting tewerkstelling NEC	1.163,71 €
Tijdelijke werkloosheid	720,79 €
Progressieve tewerkstelling	1.689,72 €
Totaal	<u>30.822,08 €</u>
Micro-niveau	
Gederfde uitkeringen	13.115,77 €
Kosten van werken	2.310,58 €
Gederfde inkomsten NEC	2.169,11 €
Totaal (3)	<u>17.595,46 €</u>

5.4 Baten van de maatregel

5.4.1 Baten op macroniveau

5.4.1.1 Gederfde uitkeringen

De netto-jobcreatie van het collectief maatwerk zorgt voor tewerkstelling van personen die anders een bepaalde vorm van uitkering of tegemoetkoming van de overheid zouden ontvangen. Door het CMW moet de overheid deze uitkeringen niet meer uitbetalen. Deze terugverdieneffecten zijn de gederfde werkloosheidsuitkeringen, leeflonen, IVT en ziekte-uitkeringen. In sectie Gederfde uitkeringen toonden we de gedetailleerde berekening van deze gederfde uitkeringen, aangezien deze een kost zijn op het niveau van de DGWN. In deze sectie kunnen we deze gederfde uitkeringen op dezelfde manier meenemen maar dan als een baat.

Zo komen we op een terugverdieneffect van gederfde uitkeringen dat gelijk is aan 13 115,77 EUR per VTE op jaarbasis.

5.4.1.2 Terugverdieneffecten van belastingen op tewerkstelling in CMW

De CMW-bedrijven ontvangen verschillende subsidies van de overheid, maar deze bedrijven en de DGWN's die ze tewerkstellen, betalen ook belastingen. Deze belastingen stromen terug naar de overheid en moeten dus als een baat voor de overheid in rekening worden genomen.

We berekenen voor het gemiddelde loon in het CMW in 2023, 24 749,40 EUR, de sociale bijdrage en belastingen die van toepassing zijn. Dezelfde aanpak wordt gevolgd als in sectie 4.3.2.3., waar we deze bijdragen berekenden voor een tewerkstelling binnen het NEC. De werknemersbijdrage, personenbelasting, bijzondere RSZ-bijdragen en de jobbonus zijn hetzelfde bij een tewerkstelling binnen CMW als bij een tewerkstelling binnen het NEC. Er is wel een verschil in de werkgeversbijdragen die verschuldigd zijn. Dit komt voornamelijk, omwille van de vermindering door de sociale Maribel. De verschillende bijdragen worden berekend voor de 3 gezinstypologieën en gewogen, naargelang de verdeling van de DGWN's over deze 3 groepen.

Op basis van deze berekeningen vinden we een jaarlijks terugverdieneffect van 7 003,27 EUR per VTE.

Tabel 18: Gewogen terugverdieneffecten van belasting op de tewerkstelling binnen CMW per VTE

	Alleenstaande	Met gezinslast	Samenwonend	Gewogen
Werkgeversbijdrage RSZ (A)	3 291,00€	3 291,00€	3 291,00€	
Werknemersbijdrage RSZ (B)	434,76€	434,76€	434,76€	
Bijzondere RSZ bijdragen (C)	213,39€	213,39€	213,39€	
Personenbelasting (D)	2 107,81€	870,31€	2 107,81€	
Jobbonus (E)	614,04€	614,04€	614,04€	
Besteedbaar inkomen CMW-medewerker (F)	22 607,48€	23 844,98€	22 607,48€	
Indirecte belasting (F*9.8%) (G)	2 215,53€	2 336,81€	2 215,53€	

Baten overheid (A)+(B)+(C)+(D)-(E)+(G)	7 648,45€	6 532,23€	7 648,45€	
Verdeling gezinstype	27,4%	57,8%	14,8%	
Gewogen naar gezinstype baten overheid				7 003,27€

5.4.1.3 Terugverdieneffecten van gedeerde kosten voor dagopvang

Een deel van de DGWN's heeft een beperking, waardoor ze zonder het bestaan van het CMW een beroep zouden moeten doen op dagopvang. Het CMW zorgt op deze manier voor een gedeerde kost voor de overheid voor het voorzien van deze opvang. Het is niet mogelijk om exact vast te stellen hoeveel DGWN's beroep zouden doen op dagopvang zonder het CMW, hiervoor zou een apart onderzoek nodig zijn. In deze kosten-batenanalyse maken we de veronderstelling dat enkel personen die zonder het CMW beroep zouden doen op een IVT, gebruik zouden maken van dagopvang en meer bepaald via Rechtstreeks Toegankelijke Hulpverlening (RTH). Cijfers van Het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH) tonen dat de kost van één dag opvang via RTH gelijk is aan 100,05 EUR. Indien we uitgaan van 240 werk dagen op een jaar⁴², dan komen we op een jaarlijks bedrag van 24 012 EUR. Uit de cijfers voorgesteld in sectie 4.3.2.1 blijkt dat 17,4% van de PMAH-groep en 0,5% van de PSP groep een IVT ontvingen, toen ze het advies-CMW ontvingen. Als we dit herwegen volgens de 70/30 verhouding van de beide groepen in het contingent, dan vinden we dat 12,33%⁴³ van de DGWN's beroep zou doen op dagopvang, zonder het bestaan van het CMW.

Op basis van deze berekeningen vinden we een jaarlijks terugverdieneffect van gedeerde kosten voor dagopvang van 2 960,68 EUR per VTE.

5.4.1.4 Lagere uitgaven aan administratie

Net zoals er een kost verbonden is aan het systeem-CMW (zoals het indiceren door de VDAB en de administratie van het departement WEWIS) is er ook een kost verbonden aan het systeem van de verschillende uitkeringen. Het becijferen van deze kost is niet evident maar in de literatuur valt er voor de werkloosheidsuitkering en het leefloon wel een indicatie van deze kost terug te vinden. De DGWN's die zonder het CMW zouden terugvallen op een werkloosheidsuitkering zouden begeleiding ontvangen van de VDAB. Door het CMW moet de kost van deze begeleiding niet meer betaald worden. In een onderzoek uit 2013 door Gerard en Valsamis vinden de auteurs een administratieve en begeleidingskost van werkloosheid die gelijk is 1 683 EUR per jaar. Als we deze cijfers indexereren naar 1 januari 2023 dan bekomen we een kost van 2 154,24 EUR. In sectie 4.4.1.1. toonden we dat 40,6% van de PMAH-groep en 61,1% van de PSP-groep zou terugvallen op de werkloosheidsuitkering. Gewogen voor de relatieve verdeling van beide groepen in het contingent vinden we dat deze kost van toepassing is op 46,75% van de DGWN's. Zo komen we op een terugverdieneffect per VTE voor de administratie en begeleiding van werkzoekenden die gelijk is aan 1 007,11 EUR. In De Smedt et al. (2021) wordt de administratieve kost voor het uitkeren van een leefloon berekend aan de hand van de uitgaven van de Brusselse OCMW's. Aangezien er geen vergelijkbare info te verkrijgen valt voor de Vlaamse OCMW's nemen we dit cijfer over. De auteurs vinden een

⁴² We veronderstellen een werkweek van 5 dagen, 52 dagen in een maand en 20 vakantiedagen.

⁴³ In Van de Putte (2005) veronderstellen ze dat 13% zonder het CMW zou gebruik maken van dagopvang.

jaarlijkse administratieve kost van 1 916 EUR in 2021 voor het uitkeren van een leefloon. Als we dit bedrag indexeren naar 2023 dan komen we op een jaarlijkse kost van 2 222,46 EUR. Volgens de verdeling over de uitkeringen uit sectie Gederfde uitkeringen, zouden 31,13% van de DGWN's een beroep doen op een leefloon zonder het CMW. Per VTE in het CMW wordt er dus een kost administratieve kost voor het toekennen van een leefloon van 691,85 EUR uitgespaard. Ook aan het uitkeren van een ziekte-uitkering en het toekennen en uitkeren van een IVT is er een administratieve kost verbonden. Hiervoor werd er echter geen cijfermateriaal teruggevonden. Bij het interpreteren van de balans van de kosten-batenanalyse moet er met het ontbreken van deze gegevens rekening gehouden worden.

Op basis van deze berekeningen vinden we dat er per VTE 1 698,96 EUR uitgespaard wordt aan administratieve kosten. Deze kosten houden geen rekening met de kost van het uitkeren van een ziekte-uitkering of IVT. **Omdat we echter geen gedetailleerde data hebben** over de uitgaven m.b.t. het administratief beheer van het CMW-systeem binnen departement WEWIS (werknemers die werken op het thema-CMW), maar ook binnen VDAB en GTB (indiceren en doorverwijzen), **opteren we ervoor om deze baat niet mee te nemen in het model.**

5.4.1.5 Belasting op toegevoegde waarde uit bedrijfsactiviteit

Een terugverdieneffect van CMW is de belasting die de overheid int op de toegevoegde waarde van bedrijfsactiviteit. De toegevoegde waarde zien we hier als het verschil tussen de marktwaarde van de geproduceerde goederen en diensten en de marktwaarde van de in het productieproces verbruikte goederen en diensten. Anders uitgedrukt: de waarde die de productiefactoren arbeid en kapitaal toevoegen aan de verbruikte of intermediaire goederen en diensten.

Het inschatten van de bruto toegevoegde waarde van de CMW-sector is minder evident dan in geval van een reguliere economische sector, omdat het hier gaat om een sector die voor meer dan 40% van het bedrijfsopbrengsten kan rekenen op overheidssubsidies. In verschillende MKB's en SROI-oefeningen wordt hier echter abstractie van gemaakt en worden de subsidies gewoon meegeteld in de totale bedrijfsopbrengsten⁴⁴. Ook de studie van Herwijn, de UCLL-studie over de Meerwaarde van Arbeidszorg en een studie i.o.v. de Vlaamse provincies (2021) over de meerwaarde van collectief maatwerk⁴⁵ nemen overheidssubsidies mee in de bedrijfsopbrengsten. Deze laatste studie raamt de toegevoegde waarde van CMW-bedrijven op 844,1 miljoen EUR. De studie houdt geen rekening met een verdringingseffect t.o.v. het NEC.

In dit onderzoek willen we de bijdrage van de CMW-activiteiten voor de Vlaamse economie inschatten. Subsidies zijn daarbij een financieringsbron. We kiezen er dan ook voor om het

⁴⁴ Bv. SROI-studie over Sport in Vlaanderen; studies over de toegevoegde waarde van de cultuur- of creatieve sector(Flanders DC, VLAIO, Idea Consult).

⁴⁵Usab. (2023). Samenwerking tussen Vlaamse maatwerkbedrijven en reguliere bedrijven als meerwaarde voor de economie. Armoede en Sociale Uitsluiting: <https://blog.uantwerpen.be/armoede-sociale-uitsluiting/samenwerking-tussen-vlaamse-maatwerkbedrijven-en-reguliere-bedrijven-als-meerwaarde-voor-de-economie/>

effect van de overheidssubsidies – die we terugvinden in het Vlaams subsidieregister - uit de berekening van toegevoegde waarde door de CMW's⁴⁶ te halen.

In 2023 was de sector-CMW goed voor een bruto toegevoegde waarde van circa 337,99 miljoen EUR. Per VTE komen we zo op een gemiddelde bruto toegevoegde waarde van 13.338,88 EUR⁴⁷. Zie onderstaande tabel 19 voor de gedetailleerde berekening. Deze inschatting ligt lager dan de gemiddelde bruto toegevoegde waarde die Herw!n in haar studie hanteert (23.332,41 EUR per VTE per jaar). Zoals gezegd, neemt Herw!n de overheidssubsidies mee in de totale bedrijfsopbrengsten en zo ook in de berekening van de bruto toegevoegde waarde.

We dienen echter ook rekening te houden met een **verdringingseffect** ten gevolge van de invoering van een systeem als collectief maatwerk. Het inschatten van verdringing is complexe materie. De maatwerkbedrijven realiseren ten dele activiteiten die anders zouden worden uitgevoerd binnen het NEC. Deze zouden ofwel in ons land, ofwel in het buitenland (bv. lageloonlanden) kunnen gerealiseerd worden. Het is ook mogelijk dat een deel van de activiteiten van collectief maatwerk in een alternatief scenario gedeeltelijk geautomatiseerd zouden worden (bv. arbeidsintensieve activiteiten met lage marges). Internationale literatuur spreekt over een verdringingspercentage tussen 20% en 40%, afhankelijk van de aard van de activiteit. Arbeidsintensieve assemblage-activiteiten met bv. lagere marges zouden mogelijk eerder in het buitenland plaatsvinden. Een deel van de activiteiten m.b.t. circulaire economie zouden mogelijk eerder in het normaal economisch circuit een plaats krijgen. We bouwen verder op het verdringingseffect dat Herw!n hanteert in haar kosten-batenanalyse. Deze gaat omwille van eenvoud uit van de assumptie dat 25% van de geleverde goederen en diensten van de maatwerkbedrijven in een ander scenario door het normale economische circuit zouden opgenomen worden⁴⁸. De kost door verdringing komt zo overeen met 3.334,72 EUR per VTE per jaar (2023).

Maken we het verschil tussen de gemiddelde bruto toegevoegde waarde van de CMW-sector (13.338,88 EUR) en de kost van verdringing (3.334,72 EUR), komen we op een **nettobedrag aan toegevoegde waarde van de CMW-sector van 10.004,16 EUR per VTE per jaar**.

Op deze toegevoegde waarde int de overheid belastingen. We gaan uit van een gemiddeld BTW-tarief van 9,8% in navolging van De Smedt et al (2021)⁴⁹ en zoals ook eerder in de analyse gebeurde⁵⁰. **Zo komen we op een geschatte BTW-inkomst voor de overheid van 980,41 EUR per VTE per jaar.**

⁴⁶ Voor CMW's die voor hun jaarrekening gebruik maken van een uitgebreid schema werd het verschil gemaakt tussen de omzet (code 70) in een bepaald jaar en de kosten voor handelsgoederen (code 60) en diensten (code 61). Voor CMW's die een verkort schema volgen, baseren we ons op de brutomarge verminderd met de overheidssubsidies die deze bedrijven vanuit de Vlaamse begroting ontvangen (op basis van het Vlaams subsidieregister).

⁴⁷ In 2023 telde de sector gemiddeld 28.337,4 VTE, inclusief begeleiders die ook voor toegevoegde waarde zorgen.

⁴⁸ De UCLL-studie over de Meerwaarde van Arbeidszorg hanteert een verdringingspercentage van 20%.

⁴⁹ De kostenbaten-analyse van Herw!n hanteert in haar kosten-batenanalyse een BTW-tarief van 13%. De UCLL-studie over de meerwaarde van Arbeidszorg is Herw!n hierin gevolgd.

⁵⁰ We hanteren m.a.w. niet het BTW-tarief van 13%, een tarief dat in de kosten-batenanalyse van Herw!n en UCLL-studie over de Meerwaarde van Arbeidszorg terugkomt.

Tabel 19: Berekening bruto toegevoegde waarde CMW-sector, 2023

	Aantal/bedrag
VTE	28.337,4 VTE
Omzet (code 70)	592.648.128 €
Handelsgoederen (code 60) + Diensten (code 61)	256.727.958 €
Toegevoegde waarde (voor ondernemingen met uitgebreid schema)	272.898.887 €
Brutomarge verkort schema (excl. CMW-subsidies)	52.149.008 €
Totale toegevoegde waarde sector	377.989.317 €
TW/VTE	13.339 €

5.4.1.6 Minder gezondheidsuitgaven

We zien in literatuur een verschil tussen de groep-werkenden en de groep van niet-werkenden op vlak van gezondheidskosten. Niet werken leidt tot hogere gezondheidsuitgaven voor de maatschappij. We nemen de effecten van werken door CMW op vlak van gezondheidsuitgaven mee als een macrobaat.

De vraag in welke richting de relatie werkt, is daarbij ook belangrijk⁵¹. Algemeen wijst literatuur in de richting dat het hebben van werk een positief effect hebben op individuele gezondheid⁵². Harris & Morrow stellen vast dat werklozen bijvoorbeeld een hoger sterftecijfer optekenen en over een aanzienlijk slechtere mentale en fysieke gezondheid beschikken⁵³. De kwaliteit van een job en de sociale context speelt echter een belangrijke rol⁵⁴. De gezondheid van mensen in een precare, onzekere job en mensen zonder job is eerder vergelijkbaar⁵⁵.

Sommige studies in Nederland situeren deze gezondheidskosten op individueel niveau. Een schatting over het effect op de gezondheidsuitgaven vinden we terug in Nederlands onderzoek bij een vergelijkbare doelgroep als de DGWN's in het CMW (de zgn. Wsw'ers). Daarbij hoort de kanttekening dat het Nederlandse gezondheidssysteem – bv. de rol en werking van zorgverzekeraars t.o.v. mutualiteiten – op verschillende punten sterk verschilt van het Belgische systeem. Ramingen kunnen als gevolg daarvan verschillen. De CPB-studie van Van Eijkel e.a. (2020)⁵⁶ over de baten van werk voor mensen met een arbeidsbeperking vindt op vlak van gezondheid geen significant verband tussen het hebben van werk en fysieke gezondheid. Zo vinden de auteurs geen significant verschil in het gebruik van medicijnen

⁵¹ Castelein, C. (2018). Studie naar de positieve effecten van werk op gezondheid en welzijn (Master's thesis). Universiteit Gent. Beschikbaar op https://libstore.ugent.be/fulltxt/RUG01/002/508/862/RUG01-002508862_2018_0001_AC.pdf

⁵² Vander Noordt; IJzelenberg Droomers & Proper, 2014; Schuring, M., Robroek, S. J. W., & Burdorf, A. (2017). The benefits of paid employment among persons with common mental health problems: evidence for the selection and causation mechanism. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 43(6), pp. 540-549. doi:10.5271/sjweh.3675

⁵³ Harris, E., & Morrow, M. (2001). *Unemployment is a health hazard: The health costs of unemployment*. The Economic and Labour Relations Review, 12(1), 18-31. <https://doi.org/10.1177/103530460101200103>

⁵⁴ Waddell, G., & Burton, A. K. (2006). Is work good for your health and well-being? The Stationery Office.

⁵⁵ De Smedt, L., et al. (2021). *Buurtten zonder langdurige werkloosheid: ex-ante sociale kosten-batenanalyse*. HIVA-KULeuven: <https://hiva.kuleuven.be/nl/nieuws/docs/buurtten-zonder-langdurige-werkloosheid>

⁵⁶ Van Eijkel, R., van der Horst, A., & van der Werff, S. (2020). De brede baten van werk. *Centraal Planbureau*

tussen niet-werkenden en werkenden⁵⁷. Van Eijkel e.a. (2020) vindt wel een significant effect van tewerkstelling op vlak van mentale gezondheid. Het effect op mentale gezondheid situeert zich volgens meerdere studies in het bijzonder in een hoger psychologisch welbevinden en levenskwaliteit⁵⁸, eigenwaarde en het gevoel nuttig te zijn, het gevoel ergens goed in te zijn en het gevoel van stabiliteit en zekerheid⁵⁹. Dit hoger gevoel aan welbevinden leidt zo tot lagere gezondheidskosten⁶⁰. Het hebben van een baan leidt volgens deze studie tot een betere geestelijke gezondheid van de kwetsbare Wsw-doelgroep⁶¹, met name een verminderende kans op het gebruik van geestelijke gezondheidszorg vast met ongeveer 7%-punt. De auteurs zien dit als een significante daling, gelet op het feit dat (in 2016) zo'n 22% van de personen in de Wsw-steekproef gebruik maakte van geestelijke gezondheidszorg (tegenover 6% in de totale bevolking). Voor de Wsw-wachtlister die gebruik maakten van geestelijke gezondheidszorg bedroegen de jaarlijkse kosten gemiddeld zo'n 7.000 EUR, aldus Van Eijkel (2020)⁶² (in 2016 prijzen)⁶³. Als iemand binnen deze doelgroep aan een job wordt geholpen, daalt de kans op het gebruik van geestelijke gezondheidszorg (ggz) met 7%-punt. De geschatte besparing aan uitgaven in geestelijke gezondheidszorg werd door Van Eijkel (2020) geschat op circa 500 EUR per jaar (in 2016-prijzen), per persoon per jaar.

We kunnen echter ook teruggrijpen naar een relevante Belgische studie over het gezondheidsaspect tussen werkenden versus niet-werkenden. Fontaine, Rennoir & Tojerow, (2020) stellen in een Belgische studie van Dulbea dat de gemiddelde gezondheidskosten hoger liggen voor een werkloze⁶⁴. Ze baseren zich daarbij ook op een studie van Kuhn, Laliva en Zweimüller (2009) om een schatting van de gezondheidskosten te maken⁶⁵. Het grootste deel van de uitgaven aan gezondheidszorg wordt gedragen door de sociale zekerheid op federaal niveau en worden daarom meegenomen als een macrobaat. Per dag werkloosheid komen de auteurs tot een stijging van de gemiddelde gezondheidskosten van 4,85 EUR voor mannen en 2,86 EUR voor vrouwen, of een gemiddelde van 3,85 EUR. Dit bedrag werd vermenigvuldigd met het aantal werkdagen (204 dagen in 2019). Het resultaat van deze berekening is een

⁵⁷ Kuhn, A., Lalive, R., & Zweimüller, J. (2009). The public health costs of job loss. *Journal of Health Economics*, 28(5), 1099-1115. <https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2009.09.004>

⁵⁸ Michon, H., van Busschbach, J. T., Stant, A. D., van Vugt, M. D., van Weeghel, J., & Kroon, H. (2014). Effectiveness of individual placement and support for people with severe mental illness in the Netherlands: A 30-month randomized controlled trial. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 37(2), 129–136. <https://doi.org/10.1037/prj0000061>

⁵⁹ Kim, T. J., & von dem Knesebeck, O. (2015). Is an insecure job better for health than having no job at all? A systematic review of studies investigating the health-related risks of both job insecurity and unemployment.

⁶⁰ Een aantal studies vinden ook geen of amper een verband tussen het hebben van werk en mentale gezondheid, bv. Böckerman en Ilmakunnas (2009), Salm, (2009); Browning e.a., (2006).

⁶¹ Het gaat in de streekproef om personen met volgende typen arbeidsbeperking: lichamelijk/visueel/auditief gehandicapt (LG); licht verstandelijke gehandicapt (LVG) of Verstandelijk gehandicapt (VG); Psychische beperking en Overige; Van Eijkel, R., van der Horst, A., & van der Werff, S. (2020). De brede baten van werk. *Centraal Planbureau*

⁶² Van Eijkel, R., van der Horst, A., & van der Werff, S. (2020). De brede baten van werk. *Centraal Planbureau*

⁶³ De schatting gebeurde op basis van microdata van CBS over zorgkosten.

⁶⁴ Fontaine, M., Rennoir, M., & Tojerow, I. (2020). *Étude des conditions budgétaires liées à la mise en place d'un dispositif 'Territoire Zéro Chômeur de longue durée' (TZCLD) en Région de Bruxelles-Capitale*. DULBEA - Département d'économie appliquée de l'ULB.

⁶⁵ Kuhn, A., Lalive, R., & Zweimüller, J. (2009). The public health costs of job loss. *Journal of Health Economics*, 28(5), 1099-1115.

gemiddelde kost van 786,42 EUR per persoon per jaar (in 2019). Ook De Smedt e.a. (2021) gebruiken de Dulbea-schatting in een kosten-batenanalyse over 'buurten zonder langdurige werkloosheid'⁶⁶. **Na indexatie van dit bedrag naar 2023⁶⁷ komen we op een gemiddelde baat van 923,39 EUR per persoon per jaar**, die gelinkt kan worden aan minder gezondheidsuitgaven door tewerkstelling.

We moeten echter nog het deadweight-effect in rekening brengen. In sectie 3.5 argumenteerden we dat 12,25% van de VTE's zonder het CMW tewerkgesteld zouden zijn binnen het NEC, i.e. de deadweight. Deze groep zou zonder het bestaan van CMW m.a.w. ook lagere gezondheidsuitgaven optekenen. Het deadweight-effect wordt ingeschat op 113,12 EUR per persoon per jaar (12,25% van 923,39 EUR).

Het netto-effect van lagere gezondheidsuitgaven door tewerkstelling in CMW schatten we bijgevolg op 810,27 EUR per persoon per jaar (923,39 EUR – 113,12 EUR).

5.4.1.7 Daling van de criminaliteit

Het ramen van de maatschappelijk baten van een daling in de criminaliteit in monetaire termen ten gevolge van tewerkstelling in collectief maatwerk is zeer uitdagend, omwille van de beperkte databeschikbaarheid alsook de nodige aannames die tijdens de analyse gemaakt worden om de vertaling te maken naar de DGWN's in collectief maatwerk.

Het hebben van werk speelt in de literatuur een belangrijke rol in het verminderen van criminaliteit binnen de maatschappij. Het effect tussen tewerkstelling en criminaliteit manifesteert zich grotendeels op een indirecte manier. De redenering is daarbij dat werk niet enkel een inkomen verschaft, maar ook structuur in de dag brengt, voor sociale integratie en een gevoel van nut en eigenwaarde zorgt. Deze factoren dragen op hun beurt dan weer bij tot minder crimineel gedrag. Ook de kans op recidive zou lager liggen in het geval van tewerkstelling, stelt Verbruggen (2012), die 48,8% minder kans op recidive vooropstelt.

In België kunnen we niet terugvallen op literatuur die voldoende toegespitst is op de specifieke kenmerken van DGWN's in collectief maatwerk.

De studie naar de meerwaarde van Arbeidszorg in Vlaanderen door UCLL (2022) baseert zich op Nederlands onderzoek over de effecten van een gelijksoortig programma als arbeidszorg in Nederland. Deze studie stelt dat een systeem als arbeidszorg een gestructureerde dagbesteding en begeleiding aan de doelgroep aanbiedt, wat helpt om stabiliteit en structuur in de dag in het leven van deze personen te brengen. Uit de Nederlandse studie blijkt dat de maatschappelijke participatie van personen in arbeidszorg steeg gedurende het eerste jaar van het traject. Het aantal personen dat zich sociaal geïsoleerd voelt of beperkte sociale contacten heeft, neemt af. Als gevolg daarvan is er ook minder crimineel gedrag. Deze effecten zijn ook relevant voor mensen in 'beschut werk' in Nederland, of voor DGWN's in collectief maatwerk in Vlaanderen, omdat de mate van begeleiding en de intensiteit van werk nog groter is dan in

⁶⁶ De Smedt, L., et al. (2021). *Buurten zonder langdurige werkloosheid: ex-ante sociale kosten-batenanalyse*. HIVA-KULeuven: <https://hiva.kuleuven.be/nl/nieuws/docs/buurten-zonder-langdurige-werkloosheid>

⁶⁷ Statbel, afgevlakte gezondheidsindex (basisindex 2013 = 100)

de arbeidszorg en we kunnen aannemen dat de positieve effecten op vlak van sociale isolatie en ondersteuning nog groter zal zijn in een systeem als collectief maatwerk zoals dat in Vlaanderen werd uitgewerkt.

Andere studies sluiten nog specifiek aan op de kenmerken van DGWN's in het Vlaams systeem van collectief maatwerk. Zo toont onderzoek over 'beschut werk' – een Nederlandse overheidsmaatregel die sterke gelijkenissen vertoont met collectief maatwerk op vlak van objectieven en doelgroep – dat Nederlandse gemeenten die beschut werk aanbieden, een afname zien in het aantal mensen dat in sociaal isolement verkeert en een toename in maatschappelijke participatie⁶⁸. Een andere maatschappelijke kosten-batenanalyse over 'beschut werk' wijst uit dat beschut werk naast financiële baten ook verschillende immateriële baten oplevert, zoals een verbeterde gezondheid en eigenwaarde, en dat dit indirect bijdraagt aan een afname van criminaliteit⁶⁹.

Hoe kunnen we de positieve impact op de criminaliteitscijfers ten gevolge van het hebben van werk kwantificeren? Een ruwe, kwantitatieve inschatting van de impact op vlak van criminaliteit vinden we terug in Van Eijkel e.a. (2020)⁷⁰ over de baten van het hebben van werk voor mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat om de Wsw-groep van mensen die voor 2016 onder de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw) viel⁷¹, een doelgroep van circa 90.000 personen die sterke gelijkenissen vertoont met de DGWN's in collectief maatwerk in Vlaanderen. Algemeen rekenden de auteurs van de studie uit dat het hebben van werk de kans op (verdacht zijn van) crimineel gedrag vermindert met 3,5%-punt. Een substantieel verschil, gelet op het feit dat ongeveer 5% van de Wsw-steekproef in de studie verdacht werd van een delict.

De maatschappelijke schade van criminaliteit in Nederland wordt geschat op ongeveer 24 miljard EUR per jaar voor alle types van delicten in Nederland (in prijzen van 2016)⁷². De analyse van Van Eijkel e.a. neemt echter enkel de variabele kosten op jaarbasis mee (dus bv. niet preventie-uitgaven die als een vaste kost worden beschouwd) en gaat uit van een kost van 18 miljard EUR op jaarbasis. Uit de data van het Nederlands Centraal Planbureau (CPB) blijkt dat de Wsw-populatie niet sterk afwijkt van de totale bevolking als het gaat om welke typen delicten relatief veel voorkomen. Rekening houdend met de jaarlijks circa 200.000 (geregistreerde) verdachten voor delicten in Nederland komt de studie tot een variabel

⁶⁸Robert Capel, Beschut werk: een voorziening met beperkingen: [rapport beschut werk een voorziening met beperkingen definitief 3 00000002 .pdf](#)

⁶⁹Bückmann, H., Dorscheidt, E. & Hes, M. (2017). *Maatschappelijke kosten-batenanalyse beschut werk*, Cedris & SBCM: https://cedris.nl/app/uploads/170831_Cedris_SBCM_MKBA_Beschut_werk_2017_def-1.pdf

⁷⁰ Van Eijkel e.a., De Brede baten van werk CPB, 2020

⁷¹ De WSW was een Nederlandse wet die tot doel had om mensen met een arbeidsbeperking (lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking), die niet in staat waren om zelfstandig een reguliere baan te vinden, te ondersteunen door hen beschutte werkplekken aan te bieden. In 2015 is de Participatiewet ingevoerd, die de instroom in de WSW heeft stopgezet.

⁷² Het rapport baseert zich op een raming van Moolenaar e.a. (2018) die de maatschappelijke schade van criminaliteit op 20 mld. EUR per jaar schat, uitgedrukt in 2005 prijzen. Vertaald naar 2016 prijzen, waar CPB van uitgaat in de studie, gaat het dan om een bedrag van ongeveer 24 mld. EUR per jaar; Moolenaar, D.E.G. e.a. (2019), Kosten van Criminaliteit, [Cahier 2019-16_H10Kosten_van_criminaliteit.pdf](#) Moolenaar e.a. geven aan dat deze schatting waarschijnlijk een ondergrens is.

totaalbedrag per verdachte van 90 000 EUR op jaarbasis (in prijzen van 2016), of omgerekend 113 119 EUR (in prijzen van 2023)⁷³.

Gelet op het feit dat de kans op (het verdacht zijn van) crimineel gedrag in dezelfde periode 3,5%-punt afnam bij het hebben van werk, schat de studie de geschatte maatschappelijke baat op vlak van criminaliteit op 3.150 EUR per persoon per jaar (in prijzen van 2016), of omgerekend 3 959,17 EUR per persoon per jaar (in prijzen van 2023).

Een conservatievere schatting vinden we terug in de studies van SEO en Cedris & SBCM over de effecten van werk voor personen met een beperking. Deze studies baseren zich op cijfers over de kost van criminaliteit van Groot e.a.⁷⁴ die de gemiddelde kost van criminaliteit per delict inschatte, zowel materiële als immateriële kosten. SEO (2016) en Cedris & SBCM berekenden de kost van criminaliteit van delicten die verbonden zijn met gedragsproblemen (geweld, verstoren openbare orde, bedreiging, beroving, huiselijk geweld, druggerelateerde criminaliteit), ervan uitgaande dat het hebben van werk vooral impact heeft op dit type gedrag.

SEO komt op een gemiddelde kost van dit soort delicten van 2 517 EUR per delict per jaar. De kans op crimineel gedrag bij de groep van niet-werkenden wordt door SEO erg hoog ingeschat (33%). Gemiddeld pleegt een dader van dit type delicten in de groep van niet-werkende er 3,7 per jaar. De studie gaat uit van een vermindering van de kans op recidive met 48,8% door werk. SEO komt uiteindelijk op een gemiddelde daling van de kosten van overlast en criminaliteit per persoon van 1 580 EUR per jaar (in prijzen van 2016).

We opteren ervoor om deze conservatievere schatting van 1 580 EUR per jaar mee te nemen in de analyse. Omgerekend naar prijzen van 2023⁷⁵, nemen we een maatschappelijke baat mee van 1 985,87 EUR per persoon per jaar m.b.t. minder criminaliteit.

We moeten echter ook nog het deadweight-effect in rekening brengen. In sectie 3.5 argumenteerden we echter dat 12,25% van de VTE's zonder het CMW tewerkgesteld zouden zijn binnen het NEC, i.e. de deadweight. Deze groep heeft aldus geen hogere kans om verdacht te worden van criminele feiten. Het deadweight-effect (12,25%) wordt geraamd op 243,27 EUR per VTE per jaar.

Het netto-effect van minder criminaliteit door tewerkstelling in CMW schatten we bijgevolg op 1 742,60 EUR per persoon per jaar (1 985,87 EUR – 243,27 EUR).

5.4.1.8 Bruto toegevoegde waarde uit activiteit

De DGWN's creëren economische waarde voor de gemeenschap, die we met de term 'bruto toegevoegde waarde' kunnen vatten.

⁷³ [StatLine - Consumentenprijzen; prijsindex 2015=100](#)

⁷⁴ Groot, I. e.a. (2007). *De kosten van criminaliteit*, SEO Economisch Onderzoek: https://repository.wodc.nl/bitstream/handle/20.500.12832/1531/volledige-tekst_tcm28-68564.pdf?sequence=2&isAllowed=y

⁷⁵ [StatLine - Consumentenprijzen; prijsindex 2015=100](#)

Het inschatten van de bruto toegevoegde waarde van de CMW-sector is minder evident dan in geval van een reguliere economische sector, omdat het hier gaat om een sector die voor meer dan 40% van het bedrijfsopbrengsten kan rekenen op overheidssubsidies (en giften). In verschillende MKB's en SROI-oefeningen wordt hier echter abstractie van gemaakt en worden de subsidies gewoon meegeteld in de totale bedrijfsopbrengsten⁷⁶. Ook de studie van Herw!n, de UCLL-studie over de Meerwaarde van Arbeidszorg en een studie i.o.v. de Vlaamse provincies (2021) over de meerwaarde van collectief maatwerk⁷⁷ doen dit. Deze laatste studie raamt de toegevoegde waarde van Vlaamse maatwerkbedrijven op 844,1 miljoen EUR. De studie lijkt geen rekening te houden met een verdringingseffect t.o.v. het NEC.

Subsidies zijn echter enkel een financieringsbron, een hefboom voor waardecreatie. We kiezen ervoor om het effect van de overheidssubsidies voor collectief maatwerk maximaal te isoleren uit de berekening van toegevoegde waarde door de CMW's⁷⁸. In 2023 was de sector-collectief maatwerk op deze wijze goed voor een bruto toegevoegde waarde van circa 337,99 miljoen EUR. **Per VTE komen we zo op een gemiddelde bruto toegevoegde waarde van 13 338,88 EUR⁷⁹.** Ter vergelijking: de gemiddelde bruto toegevoegde waarde die Herw!n in haar studie hanteert, bedraagt 23 332,41 EUR per VTE per jaar. Zoals gezegd, werd dit bedrag berekend op basis van de aanname dat overheidssubsidies meegeteld mogen worden in de totale bedrijfsopbrengsten.

We moeten hierbij echter ook het verdringingseffect in rekening brengen. Herw!n gaat omwille van eenvoud uit van de assumptie uit dat 25% van de geleverde goederen en diensten van de maatwerkbedrijven in een ander scenario door het normale economische circuit zouden opgenomen worden⁸⁰.

Als we bijkomend nog rekening houden met een verdringingseffect van 25% (3.334,72 EUR), krijgen we netto een toegevoegde waarde van 10.004,16 EUR per VTE per jaar. We verwijzen hierbij eveneens graag naar *hoofdstuk 4.4.1.5.* waarin dezelfde berekening van toegevoegde waarde werd gemaakt om de belasting op de toegevoegde waarde uit bedrijfsactiviteit mee te kunnen nemen.

⁷⁶ Bv. SROI-studie over Sport in Vlaanderen; studies over de toegevoegde waarde van de cultuur- of creatieve sector (Flanders DC, VLAIO, Idea Consult).

⁷⁷ Usab. (2023). Samenwerking tussen Vlaamse maatwerkbedrijven en reguliere bedrijven als meerwaarde voor de economie. Armoede en Sociale Uitsluiting. <https://blog.uantwerpen.be/armoede-sociale-uitsluiting/samenwerking-tussen-vlaamse-maatwerkbedrijven-en-reguliere-bedrijven-als-meerwaarde-voor-de-economie/>; analyse op basis van jaarrekeningen in Belfirst van 2019

⁷⁸ Voor CMW's die voor hun jaarrekening gebruik maken van een uitgebreid schema werd het verschil gemaakt tussen de omzet (code 70) in een bepaald jaar en de kosten voor handelsgoederen (code 60) en diensten (code 61). Voor CMW's die een verkort schema volgen, baseren we ons op de brutomarge verminderd met de overheidssubsidies die deze bedrijven vanuit de Vlaamse begroting ontvangen (op basis van het Vlaams subsidieregister).

⁷⁹ In 2023 telde de sector gemiddeld 28.337,4 VTE, inclusief begeleiders die ook voor deze toegevoegde waarde zorgen.

⁸⁰ De UCLL-studie over de Meerwaarde van Arbeidszorg hanteert een verdringingspercentage van 20%; Wuyts, E. e.a. (2022). *De meerwaarde van Arbeidszorg*, UCLL.

5.4.1.9 Andere positieve externaliteiten door CMW

Het is tenslotte ook belangrijk om op te merken dat de maatwerkbedrijven actief zijn in een aantal sectoren die positieve effecten creëren voor de maatschappij. Zo zorgen de Vlaamse kringloopwinkels ervoor dat de overheid minder afval moet verwerken, omdat deze een deel van het afval een tweede leven geven. We proberen de gerealiseerde besparing voor de overheid door de herbestemming van afval door de Vlaamse kringwinkels in te schatten.

In 2023 haalden de 27 erkende Vlaamse kringwinkels gezamenlijk 85 632 ton afval op⁸¹. Ze slaagden erin om daarvan zo'n 46 percent te herbestemmen, hetzij 39 657 ton. De kostprijs van afval bedraagt 0,33 EUR per kilo. In 2023 realiseerden de Vlaamse kringwinkels dus circa 13,1 miljoen EUR voor de overheid (39 657.000 kg * 0,33 EUR).

Per VTE die in CMW aan de slag is, komt dit overeen met een macro-baat van 461,83 EUR (13.086.774 EUR / 28.337 werknemers⁸²).

Tabel 20: Schatting kostenbesparing afvalherbestemming door kringwinkels, 2023

	Bedrag	Eenheid
Aantal ton afval opgehaald door Vlaamse kringwinkels (2023)	85 632,0	ton
Aantal ton herbestemd afval door Vlaamse kringwinkels (46,3%)	39.656,9	ton
Kostprijs afval per kilo	0,3	€
Gerealiseerde besparing	13 086 774,3	€
Gerealiseerde besparing per VTE (alle) in CMW	461,8	€

De gemiddelde kost van afvalwerking loopt steeds hoger op – door meer selectieve ophaal en recyclage – wat de waarde van de activiteiten van de kringloopwinkels voor de publieke financiën nog verhoogt.

5.4.1.10 Doorstroomeffecten

In deze sectie gaan we tot slot dieper in op de doorstroomeffecten, specifiek vanuit de geformuleerde deelvraag bij een van de onderzoeksvragen: “Specifiek dient ook de kosten-batenafweging van de doorstroomdoelstelling binnen collectief maatwerk bekeken te worden”.

Door de contingentering – en dus het beperkt aantal plaatsen in het CMW – wordt in het beleid aandacht geschonken aan doorstroom van DGWN's naar het NEC. Doorstroom voorkomt dat het systeem ‘dichtslibt’.

Doorstroom naar het NEC is in de evaluatie van arbeidsmarktmaatregelen een belangrijke parameter om het succes van een maatregel in te schatten, zowel vanuit oogpunt van de DGWN alsook vanuit de optiek-efficiëntie- en kostprijs. Hoe korter de tewerkstelling van een DGWN in CMW, hoe minder kostelijk voor de overheid. Nicaise (2005; 2007) beschreef dynamische sociale kosten-batenanalyses over een periode van 7 à 10 jaar, toegepast op

⁸¹ OVAM, [Monitoring kringloopcentra](#)

⁸² We nemen zowel doelgroepwerknemers als hun begeleiders mee in de noemer.

verschillende doelgroepen en typen van Vlaamse sociale ondernemingen. Daaruit bleek dat gesubsidieerde sociale tewerkstelling een rendabele investering is voor de overheid, op voorwaarde dat ze de uitstroom naar het NEC versnelt. Hoe kansarmer de doelgroep, hoe beperkter de doorstroming en de baten op lange termijn. De analyse van de Vlaamse sociale werkplaatsen in 2005 vertoonde een negatief sociaal rendement, dat mogelijk door meer opleiding op de werkvloer en/of doorstroming naar het NEC positiever kon uitdraaien (Nicaise, 2005).

Literatuur over evaluatie van arbeidsmarktmaatregelen wijzen soms op ‘lock-in’ effecten waarbij personen uit de doelgroep langer dan noodzakelijk in een gesubsidieerde arbeidsmarktmaatregel resideren, wat de maatregel ineffectiever maakt en het sociaal rendement ondergraaft. Focus op doorstroom en de factoren die hiertoe bijdragen – competentieversterking op de werkvloer in het bijzonder – is daarom belangrijk.

Het kosten-batenmodel van deze studie is een statistische momentopname – een foto – van de mogelijke kosten en baten van CMW voor de gemeenschap, de overheid en de DGWN. Dit statisch karakter maakt het incorporeren van de positieve effecten van doorstroom in het model niet evident. Doorstroming naar het NEC is immers inherent een dynamisch concept, met terugverdieneffecten die meerdere jaren overspannen. Elk jaar stromen er nieuwe personen door, terwijl de baten van de reeds uitgestroomde personen nog blijven doorwerken. We trachten de verwachte kosten en baten van doorstroom meer inzichtelijk te maken (en waar mogelijk te kwantificeren).

Voor de oefening baseren we ons, omwille van redenen van eenvoud, op de doorstroomcijfers in het CMW van één jaar. We kijken hier naar alle transitie, inclusief diegene waar geen evaluatie door VDAB aan voorafging. In 2023 telde het CMW zo’n 25 716 DGWN’s. In dat jaar stroomden 1 286 DGWN’s door naar het NEC (5,0% van het totaal aantal DGWN’s), waarvan:

- 383 DGWN’s die langer dan drie maanden binnen het NEC actief bleven (1,49% van het totaal);
- 334 DGWN’s die langer dan 6 maanden binnen het NEC actief bleven (1,30%);
- 300 DGWN’s die langer dan 9 maanden binnen het NEC actief bleven (1,17%);
- 269 DGWN’s die langer dan 12 maanden binnen het NEC actief bleven (1,05%)⁸³.

We zijn vooral geïnteresseerd om de effecten van duurzame doorstroom in kaart te brengen. We kiezen daarom om enkel deze laatste groep mee te nemen in de analyse. Deze 269 DGWN’s zijn goed voor een aandeel van 1,05% op het totaal aantal DGWN’s in 2023. Bijgevolg gaan we uit van een relatief bescheiden jaarlijks doorstroompercentage (duurzame doorstroom) van 1,05%.

We veronderstellen dat de doorstroom van een DWGN te danken is aan de inspanningen van de maatwerkbedrijven en overheid in de desbetreffende persoon. Op zich is dit geen evident causaal verband, omdat we reeds een deadweight-effect identificeerden, waaruit blijkt dat

⁸³ Dep. WEWIS. De Beleidsnota-Sociale Economie 2024-2029 maakt melding van een uitstroompercentage naar het normaal economisch circuit (NEC) van 12,2%. In de beleidsnota is een andere methode gebruikt om doorstroom weer te geven. De doorstroom naar het NEC is in de beleidsnota afgezet ten aanzien van de totale uitstroom.

circa 12% van de DGWN's mogelijk ook zonder CMW aan de slag zou zijn gegaan binnen het NEC. Het is dus mogelijk dat doorstromers tot deze laatste groep behoren en deze zelfs zonder ondersteuning en begeleiding op de werkvloer of werkervaring in het CMW waren doorgestroomd.

Welke effecten heeft doorstroom langs baten- en kostenzijde op de verschillende niveaus?

- Op macroniveau, voor de gemeenschap, leidt doorstroom tot een bijkomende baat die equivalent is met de toegevoegde waarde die door deze persoon gegenereerd wordt binnen het NEC. We baseren ons hierbij op de gemiddelde toegevoegde waarde per VTE van 10 004,16 EUR⁸⁴. Deze baat van doorstroom - als we een tijdshorizon van 6 jaar nemen - schatten we op 1 575,65 euro (cumulatief). Wat de gezondheids- en criminaliteitseffecten betreft, gaan we uit van een onveranderde situatie t.o.v. tewerkstelling in CMW.

Op macroniveau, voor de overheid, is de verwachte baat per doorstromer gelijk aan het bedrag van de CMW-subsidie die voor deze persoon wegvalt (27 247,86 EUR in jaar 2). Een vrijgekomen plaats in het systeem wordt echter terug ingevuld door een nieuwe instromer. We nemen dit bedrag dan ook niet mee.

Daarnaast kan de overheid mogelijk rekenen op hogere sociale bijdragen en belastingen op het (hogere) loon van de doorstromer in het NEC. We schatten deze baat cumulatief op 393,66 EUR per VTE (over een periode van 6 jaar)⁸⁵. We gaan in het doorstroombesluit uit van gelijke kosten voor de overheid verbonden aan 'tijdelijke werkloosheid' en 'progressieve tewerkstelling' als in het CMW-scenario, al is het aannemelijk dat bij doorstroom de overheid hier ten dele minder aan zal moeten uitgeven.

De macrobaat van de doorstroom komt zo - over een periode van 6 jaar neer - op 1.969,31 euro per VTE per persoon. Als we ook nog rekening houden met het deadweight-effect, rest nog een baat van 1.728,07 euro.

- De DGWN zelf ontvangt mogelijk een hoger inkomen binnen het NEC dan in het CMW. Ook stelt de literatuur dat het psychosociaal welbevinden allicht nog verder zal stijgen, wanneer een persoon doorstroomt naar het NEC t.o.v. tewerkstelling in CMW (eigenwaarde, zelfvertrouwen). De begeleiding en omkadering op de werkvloer valt evenwel weg voor de DGWN. Uit de plaatsbezoeken bleek toch een vrees te bestaan dat personen die doorstromen minder begeleid en ondersteund zouden worden. Het is moeilijk om deze effecten te kwantificeren. Daarom laten we deze ook uit de analyse.

Onderstaande tabel schat de verwachte terugverdieneffecten per doorstromer op macroniveau. De doorstroompercentages werken cumulatief over de verschillende jaren.

⁸⁴ Dit bedrag houdt reeds rekening met het verdringingseffect van 25%.

⁸⁵ Dit cijfer is gebaseerd op enerzijds het gemiddeld doorstroompercentage en anderzijds het verschil van de gederfde belastingen op tewerkstelling binnen het NEC per VTE (tabel 14) en de gewogen terugverdieneffecten van belasting op de tewerkstelling binnen CMW per VTE (tabel 18), met name 2 499,43 EUR per VTE per jaar.

M.a.w. in jaar 2 stijgt de verwachte baat met 1,05% van de toegevoegde waarde van een doorstromer in NEC; in jaar 3 met 2,10%; enz.⁸⁶

Tabel 21: Effecten doorstroom – jaarlijkse doorstroompercentage 1,05%

Doorstroom- percentage (cumulatief)		Jaar 2	Jaar 3	Jaar 4	Jaar 5	Jaar 6	Cumulatief
		1,05%	2,10%	3,15%	4,20%	5,25%	
Baat (gemeenschap) doorstroom / VTE	Toegevoegde waarde van doorstromer in NEC	105,04 €	210,09 €	315,13 €	420,17 €	525,22 €	1 575,66 €
Baat (overheid) Doorstroom / VTE	Hogere opbrengsten belastingen door doorstroom naar het NEC	26,24 €	52,49 €	78,43 €	104,98 €	131,22 €	393,66 €

Hoewel bovenstaande denkoefening en redenering waardevol is, werden de bedragen niet mee verrekend in de totale balansberekening van het kosten-batenmodel. Deze keuze werd gemaakt omwille van verschillende redenen. Een eerste reden is het verschil in benadering tussen een statische momentopname/ een foto (i.e. kosten-batenmodel) versus een dynamisch concept met terugverdieneffecten die meerdere jaren overspannen (i.e. doorstroom). Daarnaast zijn er verschillende aspecten van de doorstroom berekening waarvoor sterke assumpties en keuzes gemaakt moesten worden. Tenslotte wordt bij bovenstaande redenering geen rekening gehouden met verschillende bestemmingen van de doorstroom (naar waar wordt doorgestroomd). Er wordt bij bovenstaande berekening uit gegaan van een doorstroom naar het NEC. In realiteit vindt er echter vaak ook doorstroom plaats naar een tewerkstelling waar eveneens een vergoeding/ subsidie/ uitkering tegenover staat (bv. in geval van doorstroom naar individueel maatwerk). In een ideaal geval zou doorstroom als volledig op zichzelf staande kosten-baten analyse berekend kunnen worden om de berekening volledig zuiver te krijgen.

5.4.2 Baten op microniveau (DGWN)

5.4.2.1 Inkomen uit CMW

De DGWN's die tewerkgesteld worden in het CMW ontvangen hiervoor een inkomen. In sectie 5.4.1.2 toonden we aan dat de belastingen die betaald worden op dit loon een baat zijn voor de overheid, maar het loon zelf is voor de DGWN een baat die mee in rekening genomen wordt. In een kosten-batenanalyse zouden we ervoor kunnen kiezen om het verschil in inkomen tussen het loon in het CMW en de gedeerde uitkeringen en inkomen binnen het NEC mee te nemen. In deze studie kiezen we ervoor om een zo volledig mogelijk beeld te schetsen

⁸⁶ De baat van doorstroming wordt jaar na jaar gewogen wordt aan het overeenstemmende doorstroompercentage.

waardoor we het loon volledig als baat meenemen en de gederfde uitkeringen en inkomen als kost op het niveau van DGWN.

Om de consistentie over de verschillende niveaus, overheid en DGWN, te behouden, volgen we hier dezelfde methodologie als voor het berekenen van de terugverdieneffecten in 5.4.1.2. We gaan er dus vanuit dat de DGWN een brutoloon van 24 749,40 EUR verdienden. Na sociale bijdragen, belastingen en de Vlaamse jobbonus is het besteedbaar inkomen van de DGWN gelijk aan 22 607,48 EUR indien de DGWN geen kinderen heeft en 23 844,98 EUR indien de DGWN twee kinderen ten laste heeft. Als we deze nettolonen wegen volgens de verdeling van de DGWN's naar gezinstypologie zoals in Lenaerts et al. (2024), dan komen we uit op een gemiddeld nettoloon van 23 322,75€. Net als in de voorgaande berekeningen veronderstellen we dat dit inkomen volledig geconsumeerd gaat worden aan een BTW-belastingvoet van 9.8%. Deze belasting wordt niet opgenomen in de baten op het niveau van de DGWN, maar wel op het niveau van de overheid. Om de baat van het loon uit CMW te berekenen trekken we deze 9.8% af van het besteedbaar inkomen.

Op basis van deze berekeningen vinden we als baat uit het loon van de tewerkstelling in het CMW 21 037,12 EUR per VTE.

Het loon van de tewerkstelling in het CMW is een individuele baat voor de doelgroepmedewerker (microniveau) aangezien de medewerker dit inkomen niet zou ontvangen indien er geen tewerkstelling zou zijn in het CMW. Vanuit de bredere context van tewerkstelling in de sociale economie en de micro baten voor doelgroepmedewerkers, verwijzen we hierbij toch graag ook naar de studie over de impact van de sociale economie op armoede van Hogeschool AP⁸⁷ (i.o.v. Departement WEWIS). Deze studie toont aan dat “de (potentiële) doelgroepwerknemers in de sociale economie een zeer kwetsbaar sociaaleconomisch profiel hebben, ook in vergelijking met personen in armoede in Vlaanderen. De personen op arbeidsactieve leeftijd die in aanmerking komen voor tewerkstelling in de sociale economie worden geconfronteerd met een zeer hoog armoederisico (40% in 2018 voor alle werkzoekenden die in aanmerking komen voor tewerkstelling in de sociale economie), kennen een groot subjectief armoederisico en hebben zeer vaak het gevoel niet rond te komen, wonen over het algemeen in slechte huisvesting, hebben een klein netwerk en een laag niveau van levenstevredenheid.” “Werken in de sociale economie heeft een directe impact op het armoederisico van doelgroepwerknemers. Het armoederisico van de mensen die in 2018 in de sociale economie instroomden daalde van oorspronkelijk 48% naar 42% in 2020, een daling van 6 pp. of 13%.” “De relatie tussen tewerkstelling en armoede is complex. De mate waarin tewerkstelling het armoederisico voor een persoon vermindert hangt af van de verloning en het arbeidsregime, maar ook van de gezinssituatie.” In sommige gevallen stijgt het armoederisico zelfs na tewerkstelling in de sociale economie. Dit toont de complexiteit en nood aan aandacht voor het armoederisico bij de doelgroepmedewerkers. Hoewel er een netto baat is t.g.v. het inkomen en tewerkstelling in collectief maatwerk is dit een blijvend risico en aandachtspunt.

⁸⁷ Cools, P., et al. (2024). *Sociale Economie en Armoede: de impact van de sociale economie op armoede in Vlaanderen: evaluatie en vooruitblik*, AP hogeschool Antwerpen:
<https://repository.uantwerpen.be/docman/irua/84c65bmotoM77>

5.4.2.2 Hoger individueel psychosociaal welbevinden

Meerder studies tonen aan dat het hebben van een job voor mensen met een beperking of in een kwetsbare situatie een positieve impact heeft op de het fysiek en mentaal welbevinden in vergelijking met niet-werkenden^{88 89}. Het hebben van een job zorgt voor meer zelfredzaamheid, sociale contexten, persoonlijke ontwikkeling en arbeidsmatige vaardigheden, wat leidt tot een verhoogd welbevinden. De meeste studies tonen dat mensen die werken, een hoger welbevinden kennen dan mensen die niet werken. Personen die een job binnen het NEC hebben, tekenen daarbij nog hogere scores op dan personen die in maatwerkbedrijven werken.

Het meten van de impact van de tewerkstelling in collectief maatwerk op het fysiek en mentaal welbevinden van DGWN's omvat verschillende dimensies van welbevinden die met elkaar interageren en moeilijk van elkaar te isoleren zijn. Een verhoogd fysiek en mentaal welbevinden kan zowel als een maatschappelijk baat als een micro-baat voor het individu beschouwd worden. In het kader van deze studie opteerden we ervoor om de monetaire baten van een hoger psychologisch welbevinden te situeren op microniveau (zie 4.2).

De UCLL werkte een meetinstrument uit om het psychosociaal welbevinden van DGWN's in sociale economie in kaart te brengen (SimSE)⁹⁰. Het model geeft een aantal belangrijke dimensies en thema's weer aan die onder dit punt aan bod kunnen komen.

Tabel 22: Dimensies en thema's van het SimSE meetinstrument voor psychosociaal welbevinden

persoonlijke dimensie	relationele dimensie	levenskwaliteit	arbeidsdimensie
Jouw kijk op het leven • welbevinden • zelfbeeld / zelfwaarde • toekomstperspectief • zingeving / betekenis • structuur	• sociale inclusie • sociaal netwerk	• inkomen • mentale gezondheid • lichamelijke gezondheid • woon/thuissituatie	Jouw kijk op het werk • welbevinden • zelfbeeld / zelfwaarde • toekomstperspectief • zingeving / betekenis Arbeidscompetenties • bijleren • motivatie • zelfstandigheid • omgang met stress • samenwerken
Zelfredzaamheid			

Bron: UCLL, SIMSE

In het kader van deze studie werd geen grootschalige bevraging van DGWN's in het CMW opgezet, om de evolutie op vlak van psychosociaal welbevinden te meten sinds hun

⁸⁸ Schuring, M., Robroek, S. J. W., & Burdorf, A. (2017). The benefits of paid employment among persons with common mental health problems: evidence for the selection and causation mechanism. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 43(6), pp. 540-549. doi:10.5271/sjweh.3675

⁸⁹ Harris, E., & Morrow, M. (2001). *Unemployment is a health hazard: The health costs of unemployment*. The Economic and Labour Relations Review, 12(1), 18-31. <https://doi.org/10.1177/103530460101200103>

⁹⁰ Wuyts, E. (2020). Sociale impact-meting in de sociale economie: [Onderzoeksverslag PWO SimSE Sociale Impactmeting Sociale Economie 2020](#).

tewerkstelling in CMW. We beschikken voorts ook niet over resultaten van maatwerkbedrijven die aan de slag zijn gegaan met het SimSE-meetinstrument van de UCLL.

Wel werden een aantal DGWN's via fysieke interviews geïnterviewd tijdens de plaatsbezoeken. Deze gesprekken leverden relevante kwalitatieve informatie op. Ook de studie over de impact van de sociale economie op armoede van Hogeschool AP⁹¹ (i.o.v. Departement WEWIS) zoomt in op de positieve impact van CMW op het psychosociaal welbevinden van DGWN's.

Persoonlijke dimensie: DGWN's uit het CMW geven in de AP-bevraging aan dat werken in CMW een positieve invloed heeft op hun leven. Men heeft het dan meestal over meer structuur, zinvolle dagbesteding en het gevoel dat je iets bijdraagt en daar erkenning en voldoening voor krijgt. Deze reflecties kwamen ook meerdere malen terug in de interviews die we deden met DGWN's tijdens de plaatsbezoeken.

- Bij sommige maatwerkbedrijven wordt bij afwezigheid van een DGWN meteen actie genomen (bv. nagaan of correct verwittigd werd, contact nemen om te bekijken wat er aan de hand is, enz.).
- Een DGWN geeft aan via werk geborgenheid te vinden en de mogelijkheid om tot rust te komen vanuit een stresserende thuissituatie.
- Ook het gevoel van zichzelf te kunnen zijn op de werkvloer en geaccepteerd te worden zoals je bent, het gevoel van erbij te horen, te mogen falen, geeft DGWN's zelfvertrouwen.
- CMW geeft mensen met een risico om erbuiten te vallen, de kans om een plek te vinden binnen de maatschappij. Ook het stigma dat hangt over niet aan de slag zijn, verdwijnt door tewerkstelling in CMW.

Sociale dimensie: DGWN's geven tijdens plaatsbezoeken aan dat ze kunnen rekenen op de sociale diensten en begeleiders op de werkvloer, met effecten op verschillende levensdomeinen (vb. werk, psychisch, sociaal, financieel, ouderschap, enz.), en dat werken een positieve impact heeft op hun sociaal netwerk.

- Vaak gebeurt er bij de start van tewerkstelling bij het maatwerkbedrijf een eerste analyse om te bekijken op welke domeinen ondersteuning nodig is. Vervolgens wordt op basis daarvan en in functie van de concrete noden hulp geboden. Voorbeelden van ondersteuningsacties zijn o.a.: contact leggen met andere hulpverleningsorganisaties/ ondersteunende diensten (bv. OCMW, CAW, schuldbemiddelaar, budgetondersteuner ...), hetzij via doorverwijzing, maar in sommige gevallen wordt ook effectief samen met de DGWN gebeld naar de juiste dienst/ persoon. In sommige maatwerkbedrijven worden in samenwerking met andere hulpverleningsorganisaties infomomenten/ zitmomenten ter plekke georganiseerd (bv. spreekuur over sociale woningbouw, analyse van energieverbruik).
- De sociale diensten en personeelsdiensten ontzorgen de DGWN's met een belangrijk deel van administratieve zaken of papierwerk waarmee ze geconfronteerd worden, bv.

⁹¹ Cools, P., et al. (2024). *Sociale Economie en Armoede: de impact van de sociale economie op armoede in Vlaanderen: evaluatie en vooruitblik*, AP hogeschool Antwerpen:
<https://repository.uantwerpen.be/docman/irua/84c65bmotoM77>

(energie)facturen, boetes, belastingbief, aanvragen van bepaalde toelagen, aangetekende brieven, gerechtelijke zaken en justitie, aanvragen van kinderopvang, enz. De organisatie van de sociale dienst en/of personeelsdienst verschilt soms sterk per maatwerkbedrijf, maar algemeen zetten de maatwerkbedrijven in op toegankelijkheid, beschikbaarheid en laagdrempeligheid, zodat DGWN's altijd ergens terecht kunnen. Naast de doorverwijzing, contactopname en zorgen voor directe toegang zorgen de begeleiders op de werkvloer en de sociale dienst/personeelsdienst eveneens voor een luisterend oor, bevestiging, enz. (1-1 gesprekken tijdens de werkdag, bemiddeling, enz.).

- Om het sociaal netwerk van DGWN's te verrijken, zetten sommige maatwerkbedrijven specifiek in op vrijetijdsactiviteiten voor hun DGWN's na het werk, zoals kunstateliers (naaien, houtbewerking, ...), koffieconcerten, netwerkuitstappen, enz. Ook hebben sommigen een sociaal restaurant waar medewerkers en andere personen terecht kunnen. Bij de plaatsbezoeken gaven verschillende maatwerkbedrijven aan dat hun DGWN's een beperkt sociaal netwerk hebben, met eenzaamheid geconfronteerd worden in een maatschappij, en ze bijgevolg het sociaal netwerk via het maatwerkbedrijf als belangrijke baat zien (vb. verbinding tussen collega's, vriendschappen, enz.).

Levenskwaliteit: de algemene levenstevredenheid van de DGWN's in de AP-bevraging ("Hoe tevreden ben je met jouw leven?") ligt dichtbij (net onder) het Belgisch gemiddelde. 81% van de DGWN's geeft aan dat ze meer tevreden zijn over hun leven vandaag dan de periode voor ze in collectief maatwerk stapten. Ondanks deze positieve ervaringen, voelen DWGN'ers in sommige gevallen ook nog wel negatieve vooroordelen van de buitenwereld over het werk dat ze leveren.

Arbeidscompetenties en opleiding: maatwerkbedrijven zetten sterk in op het versterken van competenties van hun DGWN's, zowel soft skills en hard skills. Dat gebeurt op verschillende manieren, door een opleidingsaanbod aan te bieden, maar eveneens door opleiding op de werkvloer.

- Voorbeelden van opleidingen zijn: digitale vaardigheden (Itsme, werken met gsm, computer, phishing, ...); technische opleidingen binnen groendiensten; het halen van een rijbewijs en verkeersveiligheid; omgaan met klanten; kassa-opleiding; cursus-Nederland; ergonomie.
- Indirect leren DGWN's door omgang met collega's, bv. op vlak van gezond leven, zelfredzaamheid, communicatie, arbeidsattitudes.
- Hoewel doorstroom naar het NEC eerder wordt gefaciliteerd op vraag van een DGWN, gaat veel aandacht naar competentieversterking en wordt, waar kan, bekeken of rotatie binnen het maatwerkbedrijf zelf mogelijk is (bv. in de vorm van stage, vaste rotatie, enz.). Dit zorgt ervoor dat DGWN's verschillende competenties kunnen verwerken, eventueel kunnen doorgroeien, en dit houdt de DGWN's ook gemotiveerd.
- Ook via de voorziene evaluaties, POP, functioneringsgesprekken wordt de competentieversterking bekeken en gefaciliteerd.
- Bovendien zijn maatwerkbedrijven ook, meer dan binnen het NEC, aandachtig voor het aanbieden van een positieve werkervaring voor DWGN'ers met meer ruimte voor begrip en waardering en minder prestatiedruk.

- Er mag evenwel niet uit het oog verloren worden dat verschillende maatwerkbedrijven aangeven dat hun activiteiten onder economische druk staan (in combinatie met ondersteuningspakketten die na 5j evaluatie vaak lager worden), hierdoor kan de werkdruk stijgen en verhogen ook de vereisten voor de DGWN's. De DGWN's die we interviewden, geven aan dat ze geen te hoge werkdruk ervaren en dat ze taken op hun eigen tempo kunnen doen. 52% van de respondenten in CMW geven in de AP-studie aan soms stress te ervaren door het werk, maar een grote groep DGWN's geeft aan minder stress te ervaren sinds ze bij het bedrijf werken. 17% van de DGWN's zag een toename van stress.
- Vooral geïnterviewde begeleiders geven wel aan dat ze een hoge werkdruk ervaren ("Hoe ervaart u de werkdruk op het werk?"). Zij zijn schakel tussen het management van het maatwerkbedrijf en de DGWN's en spreken over een toenemende (complexiteit in) begeleidingsnood van DGWN's, o.a. door een complexe multi-problematiek (meervoudig). Uitdagingen die daarbij werden genoemd zijn o.a. psychosociale problemen, verslavingsproblematiek, ASS, ontwikkelstoornissen, anderstaligheid, analfabetisme, mentale en fysieke beperkingen, verleden van detentie, vluchtelingenproblematiek, migratieachtergrond.
- Begeleiders zijn niet altijd terdege opgeleid om hier mee om te gaan. Begeleiders zien ook een hogere begeleidingsnood door het groot aandeel aan deeltijdse tewerkstelling: twee deeltijdse DGWN's vragen meer begeleiding dan één voltijdse, elk met eigen rugzak, eigen noden, enz. Begeleiders en sociale diensten geven aan vaak verder dan hun job-omschrijving te gaan, om de DGWN's te ondersteunen waar ze kunnen op vlak van alle levensdomeinen.

Hoe kunnen we de kwalitatieve baten van CMW m.b.t. psychosociaal welbevinden kwantificeren in ons analysemodel? Daarvoor zijn we aangewezen op bestaand onderzoek bij deze of gelijkaardige doelgroepen. Verschillende kosten-batenanalyses en SROI's omzeilen de risico's en uitdagingen om de impact op psychosociaal welbevinden te meten door enkel psychosociaal welbevinden als overkoepelend effect financieel te waarderen. De precieze invulling van 'psychosociaal welbevinden' kan variëren, naargelang de studie. Een vaak gebruikte aanpak om het overkoepelende effect psychosociaal welbevinden financieel te waarderen, grijpt terug naar het concept van *Quality Adjusted Life Years* (QALY). Een QALY komt overeen met een schaal van 0 tot 1 die een levensjaar in volledige gezondheid voorstelt, en combineert zo zowel de duur als de kwaliteit van het leven.

Wat de waarde is van een QALY, is op zich ook onderwerp van menig onderzoek, zonder evenwel tot een consensus qua bedrag te komen. Een meta-analyse van verschillende internationale studies naar de waarde van een QALY wijst op een gemiddelde waarde van 75.000 EUR. De Nederlandse overheid (Zorginstituut Nederland) formuleerde (in 2015) een waarde van maximaal 80 000 EUR voor een QALY. Voor de verdere berekening stellen we een QALY gelijk aan 80 000 EUR. Ook de UCLL-studie over de Meerwaarde van Arbeidszorg hanteert dit bedrag.

Een analyse van de meerwaarde van Arbeidszorg in Vlaanderen⁹² gebruikt het SimSE-meetinstrument om het psychosociaal welbevinden van medewerkers in Arbeidszorg in kaart

⁹² Wuyts, E. e.a. (2022). *De meerwaarde van Arbeidszorg*, UCLL.

te brengen. Hoewel de doelstellingen, doelgroep en modaliteiten van Arbeidszorg slechts ten dele overeenkomen met deze van het CMW, zijn er effecten, waarvan we kunnen aannemen dat de richting ook geldig is voor DGWN's in collectief maatwerk. In beide gevallen gaat het immers over kwetsbare maatschappelijke doelgroepen. Bovendien is het cliënteel gedeeltelijk overlappend en werden ook een aantal DGWN's in de UCLL-bevraging opgenomen⁹³. De studie over de meerwaarde van Arbeidszorg stelde een kleine, statistisch significante evolutie vast van de totale gemiddelde score op psychosociaal welzijn van 4,37 naar 4,44 (op een schaal van 1 tot 6) over een periode van 12-18 maanden. De evolutie is het sterkst voor de arbeidsdimensies en de ontwikkeling van arbeidsvaardigheden. De statistisch significante evolutie in psychosociaal welbevinden van 0.07 (op een antwoordschaal van 1 tot 6) tussen de nulmeting en eindmeting, komt overeen met een positieve evolutie van 0.014 QALY (herijkt naar een 0 tot 1 schaal). Op basis van de waarde van 80.000 EUR per QALY komt dit overeen met een opbrengst van 1 147 EUR per arbeidszorgmedewerker. Het bedrag uit de UCLL-studie over Arbeidszorg is eerder een conservatieve schatting in vergelijking met internationale literatuur, geven ook de auteurs zelf aan.

Een bijkomende, relevante Nederlandse studie terzake - SEO-onderzoek over de effecten van 'beschut werk' in Nederland i.o.v. Pantar⁹⁴ (2016) – voerde een meta-analyse uit van een tiental internationale studies omtrent de impact van het hebben van een job op mensen met een beperking t.o.v. niet-werkenden. Het is belangrijk op te merken dat in de lijst van geanalyseerde studies ook verschillende Amerikaanse studies opgenomen zijn, waar 'beschut werk' minder marktconform wordt betaald dan in Nederland en Vlaanderen. Volgens deze meta-analyse bedroeg het gemiddelde verschil overheen de studies tussen de kwaliteit van leven van een persoon in een reguliere baan t.o.v. iemand die niet werkt 0,06 (herijkt naar een 0-1-schaal). Het verschil tussen de kwaliteit van leven van iemand die werkt in een beschutte werkplek t.o.v. iemand die niet werkt bedroeg 0,04. SEO houdt echter rekening met een verschil in kwaliteit van leven van 0,06 QALY vanuit de redenering dat beschut werk⁹⁵ in Nederland meer overeenkomsten heeft met het NEC dan beschut werk in de studies uit andere landen (zoals de VS). De impact op kwaliteit van leven in de SEO-studie ligt aldus hoger dan de 0,014 QALY in de arbeidszorg-studie. SEO gaat uit van een bandbreedte tussen 50.000 EUR en 100.000 EUR om de waarde van een levensjaar in volledige gezondheid (QALY) te bepalen⁹⁶. De waarde van het verschil in kwaliteit tussen werkenden en niet-werkenden is aldus $0,06 \times 50\,000 \text{ EUR} / 100\,000 \text{ EUR} = 3\,000 \text{ EUR} / 6\,000 \text{ EUR}$ per jaar⁹⁷.

Om redenen van eenvoud, hanteren we de 80 000 EUR per QALY die de Nederlandse overheid standaard hanteert ($\times 0,06$). Zo komen we op een monetaire baat van 4 800 EUR per jaar per DGWN. In deze schatting werden in de SEO-studie ook de zorgkosten (geestelijk

⁹³ Niet alle Arbeidszorg-medewerkers zijn aan de slag in collectief maatwerk.

⁹⁴ SEO, Maatschappelijke kosten en baten dienstverlening van Pantar, 2016

⁹⁵ Definitie beschut werk in Nederland: er is sprake van beschut werk als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan: 1) Er moet sprake zijn van een individu dat uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft; 2) Verder geldt dat het college (de gemeente), op advies van UWV, het voorgaande heeft vastgesteld (indicatiestelling); Van beschut werk is alleen sprake als de betreffende persoon in dienstbetrekking werkzaamheden verricht.

⁹⁶ De bedragen zijn gebaseerd op Koopmans et al, 2016

⁹⁷ Hiervoor worden in het basisscenario € 50.000 en € 100.000 als waarden gehanteerd (Koopmans et al, 2016).

gezondheidszorg) in meegerekend. Als we de in hun studie geschatte geestelijke gezondheidskosten eruit halen (640 EUR per jaar) is de **additionele winst jaarlijks 4 160 EUR door een hogere kwaliteit van een leven** die een persoon ervaart die in Nederland beschut werk doet. Dit bedrag nemen we mee in onze analyse voor het Vlaams collectief maatwerk.

We moeten daarin evenwel het deadweight-effect nog verrekenen (12,25%) en komen zo op een netto-baat van 3 650,40 EUR per VTE per jaar.

5.4.2.3 Minder schulden

Er is daarnaast ook evidentie dat het hebben van een job ook de kans op schulden verkleint⁹⁸ (Cedris; SEO, 2016; in mindere mate ook Van Eijkel, 2020). Een schuldenproblematiek komt relatief meer voor bij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Schulden zorgen vooral voor individuele problemen maar ook voor maatschappelijke kosten (begeleiding, huisuitzettingen, etc.).

De Cedris & SBCM-studie⁹⁹ vond dit effect ook voor beschut werk in Nederland. Van Geuns e.a. (2011) van de Hogeschool Utrecht en Regioplan schatte de gemiddelde kost door schulden per persoon op 1 161 EUR (in 2011 exclusief kosten voor psychosociale ondersteuning). Nibud-onderzoek stelt dat uitkeringsgerechtigden (38%) meer kans hebben op betalingsproblemen dan werkenden (20%).

Gemiddeld over alle personen stelt de Cedris-studie dat de besparing in kosten voor schulden 210 EUR bedraagt door beschut werk, of omgerekend naar 263,94 EUR per persoon per jaar¹⁰⁰.

⁹⁸ Bückmann, H., Dorscheidt, E. & Hes, M. (2017). *Maatschappelijke kosten-batenanalyse beschut werk*, Cedris & SBCM: https://cedris.nl/app/uploads/170831_Cedris_SBCM_MKBA_Beschut_werk_2017_def-1.pdf

⁹⁹ Bückmann, H., Dorscheidt, E. & Hes, M. (2017). *Maatschappelijke kosten-batenanalyse beschut werk*, Cedris & SBCM: https://cedris.nl/app/uploads/170831_Cedris_SBCM_MKBA_Beschut_werk_2017_def-1.pdf

¹⁰⁰ [StatLine - Consumentenprijzen; prijsindex 2015=100](#)

5.4.3 Resultaten batenanalyse

Tabel 22: Overzicht baten per VTE

Baten		Bedrag per VTE (2023)
Macro		
	Gederfde uitkeringen	13 115,77 €
	Terugverdieneffecten soc. bijdragen en belastingen op loon in CMW	7 003,27 €
	Gederfde kosten dagopvang	2 960,68 €
	Opbrengst belasting op toevoegde waarde uit bedrijfsactiviteit (incl. deadweight)	980,41 €
	Netto-baat uit lagere gezondheidsuitgaven (incl. deadweight)	810,27 €
	Toegevoegde waarde uit activiteit (incl. deadweight)	10 004,16 €
	Netto-baat uit daling criminaliteit (incl. deadweight)	1 742,60 €
	Positieve externaliteiten (kostenbesparing afvalverwerking)	461,83 €
	Subtotaal	<u>37 078,99 €</u>
DGWN		
	Inkomen uit het CMW	21 037,12 €
	Impact op schulden	263,94 €
	Netto-baat uit hoger psychosociaal welbevinden (incl. deadweight)	3 650,40 €
	Subtotaal	<u>24 951,46 €</u>

5.5 Balans van kosten en baten

De volgende tabel geeft een overzicht van kosten en baten op macro- en microniveau per VTE per jaar (2023).

Op macroniveau – het niveau waarop zich de baten en kosten voor de overheid en de gemeenschap situeren - is de balans positief (+ 6 256,91 EUR).

- Wat betreft de kosten voor de overheid, vallen de CMW-subsidies relatief hoog uit (27 247,86 EUR per VTE per jaar), maar de netto-kost daarvan vermindert, vooral door 1) minder uitkeringen aan leefloon, RIZIV, WL en IVT die de overheid moet betalen (13 115,77 EUR per VTE per jaar); 2) terugverdieneffecten voor de overheid door de sociale bijdragen en belastingen die het int op de tewerkstelling van DGWN's (7 003,28 EUR) en 3) andere besparingen op vlak van gezondheidsuitgaven en administratie.

Het feit dat elk jaar iets meer dan 1% van de DGWN's duurzaam (>12 maanden) doorstroomt naar het NEC, kan over een lange periode heen zorgen voor een verbetering van de kosten-baten balans voor de overheid. Dit effect verloopt met het huidige jaarlijkse doorstroompercentage eerder traag.

- De overheidsuitgaven aan CMW resulteren in een aantal duidelijke positieve baten voor de maatschappij. Zo creëren de DGWN's economische toegevoegde waarde – geraamd op 10 004,16 EUR per VTE per jaar, rekening houdend met een verdringingseffect - die ze niet zouden creëren in een situatie van niet-werken. Ook zorgt de maatwerksector voor andere positieve externaliteiten, zoals besparingen voor de overheid op vlak van afvalverwerking (geraamd op 461,83 EUR). Daarnaast is er veel evidentie in de literatuur dat werkenden minder betrokken zijn bij criminaliteit dan niet-werkenden, wat ook maatschappelijke baten oplevert.

Ook op microniveau – het niveau van de individuele DGWN in CMW – is de kosten-batenbalans positief (+7 356,00 EUR).

- DGWN's 'verliezen' aan uitkeringen, maar ontvangen een inkomen uit arbeid in het CMW (21 037,12 EUR). Daarenboven is er voor hen een grote winst op vlak van psychosociaal welbevinden t.o.v. een situatie van niet-werken (3 650,40 EUR). DGWN's krijgen naast door hun tewerkstelling binnen CMW meer eigenwaarde, toegang tot ondersteuning, structuur in hun dag, een groter sociaal netwerk en leren vaardigheden en arbeidsmarktattitudes op de werkvloer, die hen mogelijk in staat stellen om door te stromen naar het NEC.

Tabel 23: Resultaten kosten-batenanalyse

Niveau	Baten	Bedrag per VTE (2023)	Kosten	Bedrag per VTE (2023)
Macro				
	Gederfde uitkeringen	13 115,77 €	Subsidies CMW	27 247,86 €
	Terugverdieneffecten soc. bijdragen en belastingen op loon in CMW	7 003,27 €	Gederfde belasting tewerkstelling NEC	1 163,71 €
	Gederfde kosten dagopvang	2 960,68 €	Tijdelijke werkloosheid	720,79 €
	Opbrengst belasting op toevoegde waarde uit bedrijfsactiviteit (incl. deadweight)	980,41 €	Progressieve tewerkstelling	1 689,72 €
	Netto-baat uit lagere gezondheidsuitgaven (incl. deadweight)	810,27 €		
	Toegevoegde waarde uit activiteit (incl. deadweight)	10 004,16 €		
	Netto-baat uit daling criminaliteit (incl. deadweight)	1 742,60 €		
	Positieve externaliteiten (kostenbesparing afvalverwerking)	461,83 €		
	Totaal	<u>37 078,99 €</u>	Totaal	<u>30 822,08 €</u>
			Verschil	<u>6 256,91 €</u>
Micro				
	Inkomen uit het CMW	21 037,12 €	Gederfde uitkeringen	13 115,77 €
	Impact op schulden	263,94 €	Gederfde inkomsten NEC	2 310,58 €
	Netto-baat uit hoger psychosociaal welbevinden (incl. deadweight)	3 650,40 €	Kosten van werken	2 169,11 €
	Totaal	<u>24 951,46 €</u>	Totaal	<u>17 595,46 €</u>
			Verschil	<u>7 356,00 €</u>

6 IMPACT VAN CMW-MAATREGEL OP MAATWERKBEDRIJVEN EN FINANCIËLE LEEFBAARHEID

- O5. Gegeven de rentabiliteitssituatie bij maatwerkbedrijven, wat zijn determinanten van de financiële leefbaarheid van maatwerkbedrijven?
- O6. Wat is de impact van de structurele financiering van maatwerkbedrijven op hun financiële leefbaarheid?
- O7. Hoe beïnvloedt de regelgeving collectief maatwerk de bedrijfsprocessen en de rentabiliteit?
- O8. Kunnen de administratieve lasten op vlak van rapportering e.d. worden vereenvoudigd voor maatwerkbedrijven?
- O9. Wat is de impact van (blendende) regelgeving op de kostenstructuur, de bedrijfsprocessen en de verwachtingen ten aanzien van maatwerkbedrijven op het vlak van o.a. competentieversterking? Welke efficiëntie- en effectiviteitswinsten vallen er hier te behalen?
- O10. Is er een relatie tussen de rentabiliteitssituatie en de geboden begeleiding, omkadering en loon- en arbeidsvoorwaarden van DGWN's?

In dit hoofdstuk bespreken we de impact van de CMW-maatregel op de maatwerkbedrijven zelf. We kijken in het bijzonder naar 1) de financiële situatie van de maatwerkbedrijven aan de hand van een aantal sleutelindicatoren; 2) evoluties en onderliggende factoren die de financiële situatie van de maatwerkbedrijven hebben beïnvloed; 3) efficiëntie -en effectiviteitswinsten die kunnen geboekt worden en 4) de wijze waarop regelgeving de maatwerkbedrijven heeft beïnvloed in haar bedrijfsprocessen (bv. administratieve lasten).

6.1 Financiële leefbaarheid van maatwerkbedrijven

6.1.1 Methodiek

De beoordeling van de financiële duurzaamheid van het collectief maatwerk in deze studie baseert zich op de jaarrekeningen van de maatwerkbedrijven die werden neergelegd bij de Nationale Bank van België, van het boekjaar 2013 alsook van de boekjaren tussen 2017 en 2023. Deze rekeningen laten een analyse toe op basis van het KBO-nummer van het maatwerkbedrijf. Een meer gedetailleerde analyse op vestigingsniveau is niet mogelijk.

Tabel 24: Aantal jaarrekeningen in scope

Jaar	Aantal jaarrekeningen in scope (op KBO-nummer)
2017	119

2018	124
2019	124
2020	122
2021	124
2022	124
2023*	115

* Ten tijde van het schrijven van het rapport hadden nog niet alle actieve CMW-bedrijven de jaarrekening voor het jaar 2023 neergelegd (20/09/2024)

De financiële analyse beperkt zich tot de belangrijkste, financiële kernindicatoren om een globaal beeld van de financiële leefbaarheid te kunnen schetsen. De methodiek is vergelijkbaar met de analyse die de Vlaamse sociale inspectie en het Departement WEWIS in het recente verleden uitvoerden m.b.t. de financiële situatie van de CMW-bedrijven.

De financiële leefbaarheid van elk maatwerkbedrijf wordt bepaald door winstgevendheid, liquiditeit en solvabiliteit.

- **Winstgevendheid** (rendabiliteit):

Bedrijfsresultaat: totale bedrijfsopbrengsten minus totale bedrijfskosten

Resultaat: bedrijfsresultaat + financiële en uitzonderlijke opbrengsten minus financiële en uitzonderlijke kosten

Winst stelt ondernemingen in staat om te blijven investeren, te blijven produceren en de tewerkstelling te blijven garanderen. Het bedrijfsresultaat hoort positief te zijn. Een negatief resultaat houdt risico's in voor de financiële duurzaamheid van het bedrijf. Een negatief resultaat moet evenwel in combinatie met de evolutie van het bedrijfsresultaat en met de evolutie van andere financiële parameters (bv. eigen vermogen) over een langere periode worden beschouwd.

- **Liquiditeit:** de liquiditeitsratio geeft aan in welke mate aan de kortlopende schulden voldaan kan worden met de vlottende activa die binnen een termijn van één jaar kunnen worden omgezet in kasmiddelen, zonder rekening te houden met de voorraad.

Liquiditeitsratio (quick ratio): (vorderingen ten hoogste op één jaar + geldbeleggingen en liquide middelen) / vreemd vermogen op korte termijn (1 jaar)

Een bedrijf met voldoende liquiditeit heeft een liquiditeitsratio die hoger dan 1 bedraagt.

Liquiditeitsratio	
Zeer sterk	$\geq 4,0$
Sterk	2,0-4,0

Voldoende	1,0-2,0
Zwak	0,5-1,0
Onvoldoende	<0,5

- **Solvabiliteit:** de solvabiliteitsratio geeft aan in welke mate het maatwerkbedrijf wordt gefinancierd met eigen vermogen en financieel autonoom kan handelen. Het eigen vermogen vormt daarbij de financiële buffer voor eventuele risico's die kunnen optreden. De solvabiliteit geeft weer of een onderneming op langere termijn (>12 maanden) op een solide manier gefinancierd wordt, waarbij voornamelijk naar het vreemd, eigen en totaal vermogen wordt gekeken.

Solvabiliteitsratio: Eigen vermogen / Totaal Vermogen (balanstotaal)

Een bedrijf met voldoende solvabiliteit heeft een solvabiliteitsratio die hoger dan 40% bedraagt.

	Solvabiliteitsratio
Zeer sterk	$\geq 80\%$
Sterk	60-80%
Voldoende	40-60%
Zwak	20-40%
Onvoldoende	$< 20\%$

In wat volgt beschrijven we de uitkomsten van de analyse van de financiële leefbaarheid. We starten telkens met de globale analyse voor alle collectief maatwerkbedrijven. Vervolgens splitsen we de analyse uit voor de grote versus de kleine maatwerkbedrijven. Tenslotte doen we de analyse specifiek voor de sociale werkplaatsen en beschutte werkplaatsen. De bedoeling van deze laatste analyse is niet zozeer om de vergelijking tussen de types werkplaatsen onderling te maken maar wel om de evoluties in de tijd binnen hetzelfde type werkplaatsen te kunnen analyseren.

6.1.2 Winstgevendheid

6.1.2.1 Globaal

Uit de resultatenrekeningen bleek dat de meeste maatwerkbedrijven (80%) eind 2023 een positief bedrijfsresultaat hebben behaald. Het percentage winstgevendende maatwerkbedrijven in 2023 herstelde zich zo t.o.v. 2022, waar dit cijfer rond 71% lag en ligt meer in lijn met de periode voor 2022. In 2023 hadden 20% van de ondernemingen een negatief bedrijfsresultaat. Dit is opnieuw eerder in lijn met de periode voor 2022.

Er zijn vijf kleinere maatwerkbedrijven die zowel in 2021, 2022 als 2023 een negatief eindresultaat tonen en dus als financieel 'zeer zwak' beoordeeld kunnen worden. Meerdere

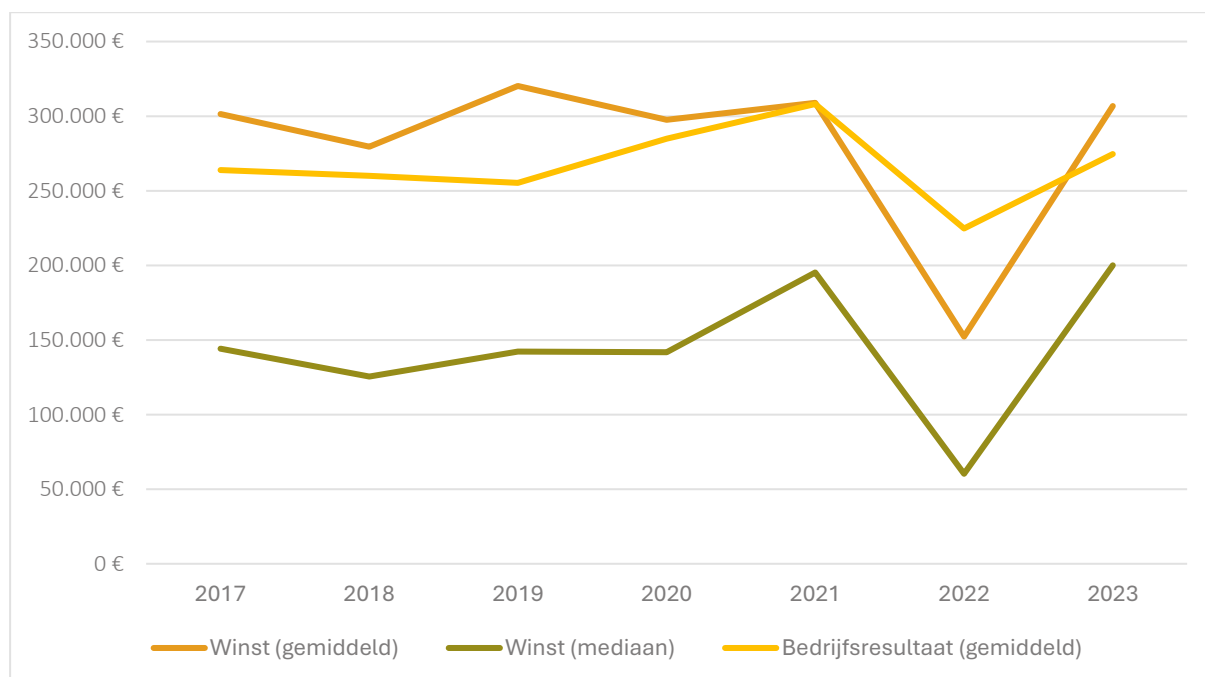
verliesjaren op rij eten de reserves van een onderneming op. Men kan bijgevolg de vraag stellen of deze (beperkte groep van) ondernemingen financieel duurzaam zijn.

Tabel 25: Aantal maatwerkbedrijven met positief/negatief bedrijfsresultaat en resultaat boekjaar – over de periode 2013-2023

		2013		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
Bedrijfsresultaat																	
Negatief	27	23%	24	20%	22	18%	19	15%	23	19%	19	15%	36	29%	23	20%	
Positief	90	77%	95	80%	102	82%	105	85%	97	81%	105	85%	88	71%	92	80%	
Resultaat boekjaar																	
Negatief	23	20%	20	17%	21	17%	22	18%	23	19%	19	15%	41	33%	20	17%	
Positief	94	80%	99	83%	103	83%	102	82%	97	81%	105	85%	83	67%	95	83%	

Onderstaande figuur geeft de evolutie van de winstgevendheid van collectief maatwerk in Vlaanderen weer over een lange periode (2017-2023). De stijging van de gemiddelde winst van een eerdere periode, tussen 2013 en 2017, trekt zich vanaf 2017 nog steeds door tot 2021, weliswaar vlakker. In 2020 en 2021 laten de gevolgen van Covid-19 zich economisch nog niet voelen bij de maatwerkbedrijven. Dit is te verklaren door een combinatie van specifieke, economische steunmaatregelen voor de sector door de Vlaamse overheid en een vraag die voor sommige maatwerkbedrijven niet terugviel. In 2022 valt de gemiddelde winst in de sector echter fors terug t.o.v. 2021, terwijl de economische groei in België relatief hoog was (+3%). Uit de grafiek blijkt het herstel van de gemiddelde winst en mediane winst in 2023 na de dip in 2022 (tegen een achtergrond van 1,4% economische groei in België).

Figuur 6: Evolutie winst en bedrijfsresultaat bij maatwerkbedrijven in Vlaanderen (gemiddelde en mediaan)



Bron: eigen analyse op basis van NBB-consult

Vanaf 2019 groeiden de gemiddelde winst en het gemiddelde bedrijfsresultaat naar elkaar toe. Dit kan erop wijzen dat andere bronnen van inkomsten en baten dan de reguliere bedrijfswerking aangeboord werden (subsidies, giften, verkoop van activa, uitzonderlijke opbrengsten bijvoorbeeld). In het jaar 2022 was de gemiddelde winst zelfs lager dan het gemiddelde bedrijfsresultaat voor de sector. In 2023 is die trend gekeerd en ligt de gemiddelde winst terug hoger dan het gemiddelde bedrijfsresultaat.

Met betrekking tot dit laatste punt, kunnen we ook naar de evolutie van het aandeel van subsidies en legaten kijken in de totale bedrijfsopbrengsten. Het gaat daarbij in grote mate – maar niet uitsluitend – over subsidies die de maatwerkbedrijven ontvangen van de Vlaamse overheid. Onderstaande tabel toont dat dit aandeel doorheen de jaren schommelde tussen 45% en 48% van de totale bedrijfsopbrengsten. In de jaren 2022 en 2023 neemt het aandeel dat subsidies en legaten innemen terug wat toe, mogelijk door de moeilijker economische situatie waarin meerdere maatwerkbedrijven verkeren.

Tabel 26: Verhouding subsidies en legaten t.o.v. de totale bedrijfsopbrengsten (gemiddeld)

	2019	2020	2021	2022	2023
% subsidies en legaten t.o.v. bedrijfsopbrengsten (gemiddelde)	45%	48%	45%	46%	48%

Tabel 27: Aantal bedrijven volgens verhouding subsidies en legaten t.o.v. totale bedrijfsopbrengsten

	2013		2021		2022		2023	
<40%	16	22%	19	27%	19	27%	11	17%
40-50%	21	29%	25	35%	24	34%	27	41%
50-60%	29	40%	25	35%	25	35%	23	35%
>60	7	10%	2	3%	3	4%	5	8%

Bron: eigen analyse op basis van NBB-consult

6.1.2.2 Grote versus kleine maatwerkbedrijven

Als we de (10) grootste maatwerkbedrijven vergelijken met de groep van kleinste maatwerkbedrijven (<50 DGWN's per KBO-nummer), stellen we vast dat voor beide groepen de gemiddelde winst (resultaat) zich herstelde. In 2022 nam vooral de gemiddelde winst van de grootste ondernemingen een grote duik (-82%). Het gemiddeld bedrijfsresultaat van de groep van kleinste ondernemingen vertoont nu al over de meerdere jaren een positieve trend.

Tabel 28: Gemiddelde winst en bedrijfsresultaat (2019-2023) - grootste vs. kleinste maatwerkbedrijven

	Winst/resultaat (gemiddelde)		Bedrijfsresultaat (gemiddelde)	
	Grootste 10/KBO	Klein (<50 DGWN/KBO)	Grootste 10/KBO	Klein (<50 DGWN/KBO)
2019	1.210.536	71.725	655.693	60.188
2020	1.169.036	58.761	937.000	64.889
2021	1.353.146	62.941	1.205.927	58.498
2022	238.839	58.761	374.465	64.889
2023	665.308	82.724	507.193	91.650

Bron: eigen analyse op basis van NBB-consult

De personeelskosten van de kleinste ondernemingen namen procentueel sterker toe dan deze van de grootste maatwerkbedrijven.

Tabel 29: Evolutie personeelskosten: 2023 t.o.v. 2022 (groot vs. klein)

Evolutie personeelskost (2023 t.o.v. 2022)	
Grootste 10/KBO	+1,10%
Klein (<50 DGWN/KBO)	+13,20%

Bron: eigen analyse op basis van NBB-consult

6.1.2.3 Sociale werkplaatsen en beschutte werkplaatsen

Als we de situatie van de voormalige beschutte werkplaatsen tegenover de voormalige sociale werkplaatsen en de huidige kringloopwinkels zetten, lijkt het herstel van de gemiddelde winst van de sociale werkplaatsen (+218%) en kringloopwinkels (+184%) in relatieve termen groter dan deze van de beschutte werkplaatsen (+40%).

Het gemiddelde bedrijfsresultaat van de voormalige beschutte werkplaatsen gaat er al gedurende drie jaren op achteruit. De moeilijke situatie waarin de maakindustrie vandaag verkeert – en waarin de voormalige de beschutte werkplaatsen vaak een centrale rol spelen – is mogelijk hiervoor één van de redenen.

Tabel 30: Evolutie van de winst en het bedrijfsresultaat; voormalige SW vs. BW vs. Kringloopwinkels in Vlaanderen, 2021-2023

	Gemiddelde winst			Gemiddeld bedrijfsresultaat		
	SW	BW	Kringloop	SW	BW	Kringloop
2021	149.383	561.752	350.990	168.381	529.437	396.994
2022	87.042	255.564	211.157	114.297	399.580	282.739
2023	276.596	358.483	599.035	295.445	239.818	645.316

Bron: eigen analyse op basis van NBB-consult

De personeelskosten stegen sterk bij de (beperkte) groep kringloopwinkels (+33% t.o.v. 2022), in vergelijking met de voormalige sociale werkplaatsen (+17%) en de voormalige beschutte werkplaatsen (+1,6%). Verschillende voormalige beschutte werkplaatsen stellen in hun jaarrekeningen dat ze hogere economische werkloosheidspercentages optekenen – dan doorgaans het geval is –, wat mogelijk de beperkte toename van de loonkosten verklaart.

Tabel 31: Evolutie personeelskosten: 2023 t.o.v. 2022 (SW vs. BW)

Evolutie personeelskost (2023 t.o.v. 2022)	
SW	+16,8%
BW	+1,6%
Kringloopwinkel	+33,0%

Bron: eigen analyse op basis van NBB-consult

6.1.3 Liquiditeit

6.1.3.1 Globaal

De liquiditeit van een bedrijf geeft aan in hoeverre een onderneming in staat is om op korte termijn aan zijn financiële verplichtingen te voldoen. Een goede liquiditeitspositie is een indicator die iets zegt over het voortbestaan van de onderneming op korte termijn (12 maanden).

Globaal is de liquiditeit van collectieve maatwerkbedrijven met een gemiddelde liquiditeitscore van 3,0 nog steeds sterk. De mediaanscore daalde in 2023 (2,3) ten opzichte van 2022 (2,5).

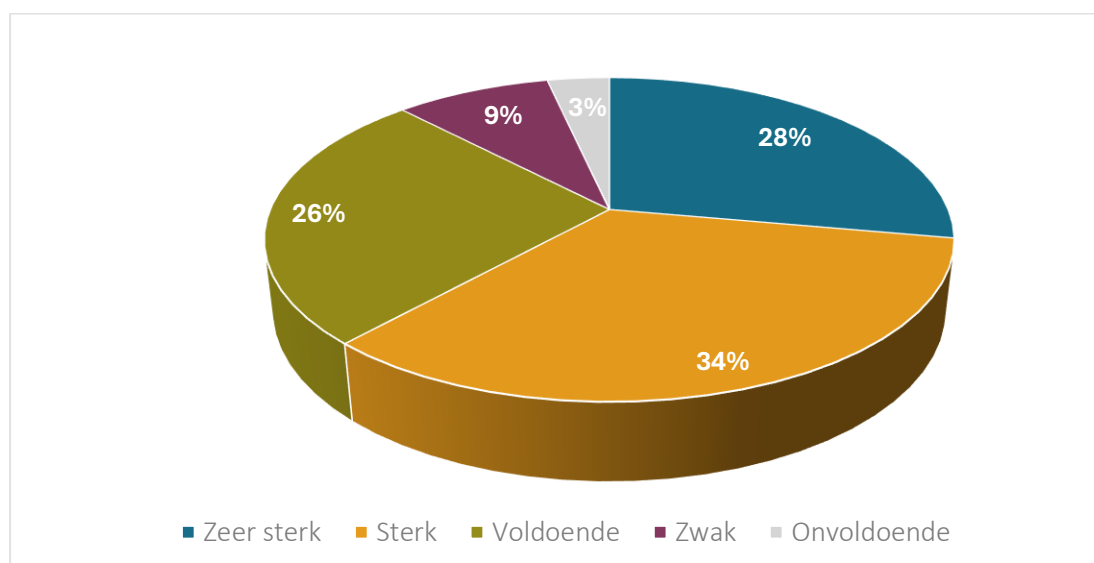
Tabel 32: Evolutie van de gemiddelde en mediaan liquiditeitsratio van maatwerkbedrijven in Vlaanderen, 2013-2023

Liquiditeitsratio		
Jaar	Gemiddeld	Mediaan
2013	2,8	2,0
2017	3,0	2,4
2018	3,1	2,5
2019	3,1	2,4
2023	3,0	2,3

Bron: eigen analyse op basis van NBB-consult

62% van de Vlaamse maatwerkbedrijven beschikt over een sterke of zeer sterke liquiditeit. De voorbije jaren zagen we een stijging van het aantal maatwerkbedrijven met een zwakkere liquiditeitspositie (zwakke of onvoldoende liquiditeit) (15%). Die trend lijkt in 2023 wat gekeerd (12% van alle maatwerkbedrijven).

Figuur 7: Liquiditeitsratio maatwerkbedrijven in Vlaanderen – aandeel bedrijven per scorecategorie, 2023



Tabel 33: Collectieve maatwerkbedrijven per categorie liquiditeitscore, 2013-2023

	2013		2017		2020		2021		2022		2023	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Zeer sterk	22	18,8%	26	21,8%	39	32,0%	34	27,4%	30	24,2%	32	28%
Sterk	37	31,6%	41	34,5%	41	33,6%	51	41,1%	45	36,3%	39	34%
Voldoende	39	33,3%	33	27,7%	26	21,3%	21	16,9%	30	24,2%	30	26%
Zwak	13	11,1%	16	13,4%	13	10,7%	16	12,9%	13	10,5%	10	9%
Onvoldoende	6	5,1%	3	2,5%	3	2,5%	2	1,6%	6	4,8%	4	3%
	117	100,0%	119	100,0%	122	100,0%	124	100,0%	124	100,0%	115	100%

Bron: eigen analyse op basis van NBB-consult

6.1.3.2 Grote versus kleine maatwerkbedrijven

De gemiddelde liquiditeitspositie van de grootste ondernemingen (3,5 - sterk) ligt vandaag iets hoger dan deze van de kleinste ondernemingen (3,3 - sterk). De liquiditeit van de grootste ondernemingen is over een periode van vijf jaar wat afgenomen, terwijl deze van de kleinste ondernemingen nagenoeg stabiel bleef.

Tabel 34: Evolutie van de gemiddelde liquiditeitspositie (2019-2023); grootste vs. kleinste maatwerkbedrijven

Liquiditeit (gemiddelde)		
	Grootste 10/KBO	Klein (<50 DGWN/KBO)
2019	3,9	3,4
2020	4,2	3,3
2021	4,2	3,4
2022	4,0	3,3
2023	3,5	3,3

Bron: eigen analyse op basis van NBB-consult

6.1.3.3 Sociale werkplaatsen en beschutte werkplaatsen

De voormalige beschutte werkplaatsen hebben gemiddeld een betere liquiditeitspositie (3,5) dan de voormalige sociale werkplaatsen (2,7) en kringloopwinkels (2,2). De liquiditeit bij kringloopwinkels toont een negatieve trend over de laatste drie jaren. Ook de gemiddelde liquiditeitsratio van de voormalige beschutte en sociale werkplaatsen ligt in 2023 lager dan in 2021.

Tabel 35: Evolutie van de gemiddelde liquiditeitspositie (2021-2023); voormalige BW vs. voormalige SW vs. kringloopwinkels

Liquiditeit (gemiddelde)			
	SW	BW	Kringloop
2021	2,9	3,7	2,7
2022	2,7	3,4	2,4
2023	2,7	3,5	2,2

Bron: eigen analyse op basis van NBB-consult

6.1.4 Solvabiliteit

6.1.4.1 Globaal

De solvabiliteitsratio geeft een indicatie van de mate waarin een onderneming in staat is om zijn langlopende schulden en verplichtingen te betalen. Een solvabiliteitsscore van >80% geldt als zeer sterk; 60-80% als sterk; 40-60% als voldoende; 20-40% als zwak en <20% als onvoldoende.

Globaal is de solvabiliteit van collectieve maatwerkbedrijven voldoende tot sterk (59,4% gemiddeld). We zagen de voorbije jaren een stijging van het aantal maatwerkbedrijven met een zwakkere solvabiliteitspositie. Deze trend zien we ook in 2023 voort.

De mediaan van de solvabiliteitsratio's ligt in 2023 lager dan in de jaren voordien. Dit komt door een hoger aantal bedrijven met een zwakke of onvoldoende solvabiliteit.

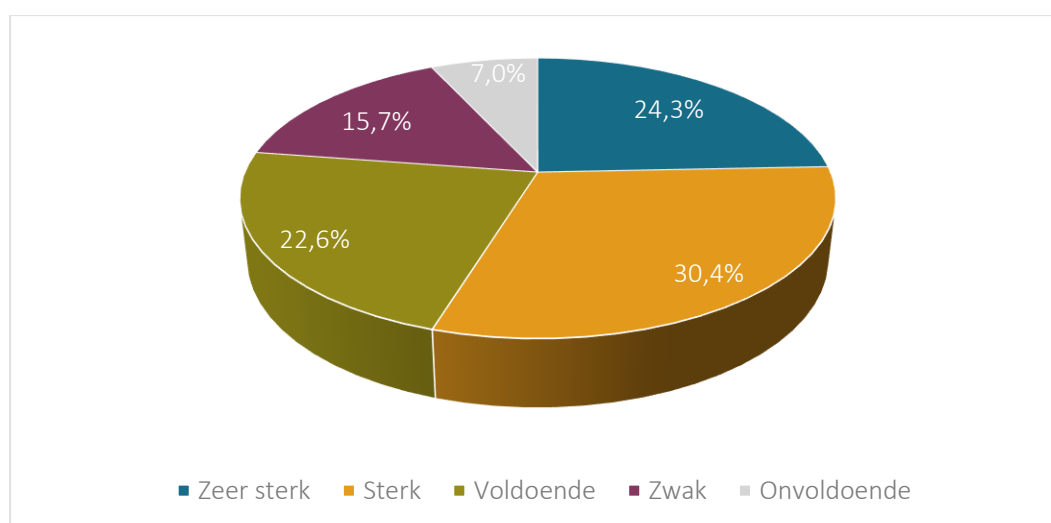
Tabel 36: Evolutie van de gemiddelde en mediaan solvabiliteitsratio van maatwerkbedrijven in Vlaanderen, 2013-2023

Solvabiliteit		
Jaar	Gemiddeld	Mediaan
2013	58,1%	59,6%
2017	60,8%	66,2%
2018	61,3%	66,4%
2019	61,5%	66,1%
2020	62,5%	66,6%
2021	59,0%	66,5%
2022	56,6%	65,7%
2023	59,4%	64,2%

Bron: eigen analyse op basis van NBB-consult

In 2023 vertoonde 77% van de maatwerkbedrijven minstens een voldoende solvabiliteitsratio, een daling t.o.v. 2022 (83,1%). Meer dan de helft van de maatwerkbedrijven (55%) heeft een sterke tot zeer sterke solvabiliteit. 22% van de maatwerkbedrijven heeft een zwakke tot onvoldoende solvabiliteit.

Figuur 8: Solvabiliteitsratio maatwerkbedrijven in Vlaanderen – aandeel bedrijven per scorecategorie, 2023



Tabel 37: Collectieve maatwerkbedrijven per categorie solvabiliteitscore, 2013-2023

	2013		2017		2020		2021		2022		2023	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Zeer sterk	22	18,8%	30	25,2%	32	26,2%	31	25,0%	26	21,0%	28	24,3%
Sterk	35	29,9%	41	34,5%	40	32,8%	46	37,1%	47	37,9%	35	30,4%
Voldoende	37	31,6%	22	18,5%	29	23,8%	28	22,6%	30	24,2%	26	22,6%
Zwak	14	12,0%	18	15,1%	17	13,9%	13	10,5%	12	9,7%	18	15,7%
Onvoldoende	9	7,7%	8	6,7%	4	3,3%	6	4,8%	9	7,3%	8	7,0%
	117	100,0%	119	100,0%	122	100,0%	124	100,0%	124	100,0%	115	100,0%

Bron: eigen analyse op basis van NBB-consult

6.1.4.2 Grote versus kleine maatwerkbedrijven

De gemiddelde solvabiliteitspositie van de grootste ondernemingen (74,2% - sterk) ligt vandaag beduidend hoger dan deze van de kleinste ondernemingen (51,3% - voldoende). De gemiddelde solvabiliteit van zowel de grootste als kleinste ondernemingen daalde over de voorbije vijf jaar. De dalende trend is weliswaar scherper bij de kleinste ondernemingen (van 57% naar 51%).

Tabel 38: Evolutie van de gemiddelde solvabiliteitspositie (2019-2023); grootste vs. kleinste maatwerkbedrijven

Solvabiliteit (gemiddelde)		
	Grootste 10/KBO	Klein (<50 DGWN/KBO)
2019	76,7%	56,6%
2020	76,7%	53,8%
2021	76,7%	55,1%
2022	75,4%	53,8%
2023	74,2%	51,3%

6.1.4.3 Sociale werkplaatsen en beschutte werkplaatsen

De voormalige beschutte werkplaatsen hebben gemiddeld een beduidend hogere solvabiliteitspositie (70,7) dan de kringloopwinkels (57,6) en de voormalige sociale werkplaatsen (52,6). De solvabiliteit van de voormalige beschutte werkplaatsen is echter licht dalend over de laatste drie jaren. De economische situatie van de maakindustrie in Vlaanderen – en gerelateerde factoren zoals hoge energieprijzen door de oorlog in Oekraïne, breken in de productieketen sinds Corona - biedt ten dele een verklaring voor deze terugval. De solvabiliteit van de voormalige sociale werkplaatsen en kringloopwinkels herstelde zich in 2023.

Tabel 39: Evolutie van de gemiddelde solvabiliteitspositie (2021-2023); voormalige BW vs. voormalige SW en kringloopwinkels

	Solvabiliteit (gemiddelde)		
	SW	BW	Kringloop
2021	50,4%	72,6%	58,2%
2022	47,3%	71,2%	56,3%
2023	52,6%	70,7%	57,6%

6.1.5 Impact van overheidssubsidies op de financiële leefbaarheid van CMW-bedrijven

Na bovenstaande overzicht m.b.t. evoluties in rentabiliteit, liquiditeit en solvabiliteit van collectief maatwerk, staan we graag ook even stil bij het effect van een mogelijke subsidievermindering op de financiële kernindicatoren van de CMW-bedrijven. We doen dit door middel van een vereenvoudigde oefening, die toegepast werd op drie casussen:

- een groot maatwerkbedrijf van circa 900 werknemers, actief als toeleveringsbedrijf in montage, hout en metaal;
- een groot maatwerkbedrijf van circa 1.500 werknemers, actief in verschillende sectoren van verpakking tot groenonderhoud en nog andere activiteiten;
- een grote kringwinkel, met circa 500 werknemers, en een tiental tweedehandswinkels;

De simulatie steunt op de volgende assumpties en mechanismen:

- Er wordt van uitgegaan dat het maatwerkbedrijf haar bedrijfseconomisch beleid niet wijzigt, als anticipatie of als reactie op een vermindering van de overheidssubsidies. Dit is uiteraard een vereenvoudiging van de realiteit, daar het waarschijnlijk is dat een bedrijf in realiteit allicht wel degelijk haar bedrijfseconomisch beleid zal aanpassen (bv. kostenbeheersing, initiatieven om de omzet te verhogen).
- We simuleren het effect van een vermindering van resp. 1%, 5% en 10% van de overheidssubsidies en laten de vermindering ingaan in het jaar 2021 en doorspelen tot 2023.
- We laten de subsidievermindering dalen op code 73 in de jaarrekening (resp. 1%, 5% of 10%), wat zijn weerslag heeft op de bedrijfsopbrengsten van de onderneming en zo ook op resultaat van de onderneming. Als gevolg van dit gewijzigd resultaat, laten we het overgedragen resultaat (naar volgend jaar) met hetzelfde bedrag dalen.

- De lagere subsidies zorgen ook voor minder geld op de rekening. De liquide middelen van de onderneming (code 55/58) werden dan ook overeenkomstig verminderd.
- We kijken enkel naar de winstgevendheid en de liquiditeitsratio van de ondernemingen en laten de solvabiliteit buiten beschouwing.

Onderstaande simulatie geeft weer dat:

- in geval van een subsidievermindering met 1%, de ondernemingen niet onmiddellijk in moeilijk financieel vaarwater terecht komen.
- Worden de subsidies met 5% verminderd, dan laat dit zich eerst voelen in een negatieve rentabiliteit. Op vlak van liquiditeit houden de ondernemingen stand.
- Bij een vermindering van de subsidie met 10% wordt ook de liquiditeit, naast de rentabiliteit, problematisch.

Over de solvabiliteit van het bedrijf spreekt onze simulatie zich niet rechtstreeks uit, maar er is natuurlijk wel een relatie tussen enerzijds winstgevendheid en liquiditeit en anderzijds de solvabiliteit van de onderneming op middellange en lange termijn. Winst helpt om de eigen middelen van een onderneming te vergroten, wat leidt tot een sterkere solvabiliteit. Op vlak van liquiditeit, worden ondernemingen met een zwakke liquiditeitspositie vaak gedwongen om nieuwe leningen aan te gaan om hun kortlopende verplichtingen af te lossen, wat zo het aandeel eigen vermogen ondergraaft.

Tabel 40: Simulatie subsidievermindering (resp. 1%/5%/10%) op rentabiliteit en liquiditeit van 3 casussen

Huidige situatie				Subsidievermindering		
Rentabiliteit						
Scenario: -1% subsidie	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Onderneming 1 - Rentabiliteit TV	0,45%	0,88%	1,27%	0,17%	0,57%	0,93%
Onderneming 2 - Rentabiliteit TV	3,39%	3,72%	0,86%	3,21%	3,47%	0,60%
Onderneming 3 - Rentabiliteit TV	1,63%	-12,18%	3,95%	1,11%	-12,73%	3,33%
Scenario: -5% subsidie	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Onderneming 1 - Rentabiliteit TV	0,45%	0,88%	1,27%	-0,95%	-0,67%	-0,43%
Onderneming 2 - Rentabiliteit TV	3,39%	3,72%	0,86%	2,47%	2,47%	-0,45%
Onderneming 3 - Rentabiliteit TV	1,63%	-12,18%	3,95%	-0,97%	-14,96%	0,85%
Scenario: -10% subsidie	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Onderneming 1 - Rentabiliteit TV	0,45%	0,88%	1,27%	-2,35%	-2,21%	-2,14%
Onderneming 2 - Rentabiliteit TV	3,39%	3,72%	0,86%	1,55%	1,22%	-1,75%
Onderneming 3 - Rentabiliteit TV	1,63%	-12,18%	3,95%	-3,57%	-17,75%	-2,26%
Liquiditeit						
Scenario: -1% subsidie	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Onderneming 1 - Liquiditeit	1,29	1,30	1,26	1,28	1,28	1,23
Onderneming 2 – Liquiditeit	9,1	12,62	10,05	9,08	12,55	9,97
Onderneming 3 – Liquiditeit	1,21	1,06	1,22	1,19	1,02	1,16
Scenario: -5% subsidie	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Onderneming 1 – Liquiditeit	1,29	1,30	1,26	1,23	1,20	1,11
Onderneming 2 – Liquiditeit	9,1	12,62	10,05	9,00	12,28	9,63

Onderneming 3 – Liquiditeit	1,21	1,06	1,22	1,10	0,86	0,93
Scenario: -10% subsidie	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Onderneming 1 – Liquiditeit	1,29	1,30	1,26	1,18	1,10	0,96
Onderneming 2 – Liquiditeit	9,1	12,62	10,05	8,89	11,94	9,22
Onderneming 3 – Liquiditeit	1,21	1,06	1,22	0,99	0,65	0,64

6.2 Factoren die de financiële leefbaarheid en werking van maatwerkbedrijven beïnvloeden

De financiële leefbaarheid van collectief maatwerk is afhankelijk van verschillende factoren die zowel interne als externe omstandigheden weerspiegelen. De CMW-bedrijven moeten niet alleen voldoen aan maatschappelijke en sociale doelstellingen, maar ook economisch rendabel opereren.

Essentiële factoren die invloed uitoefenen op hun financiële gezondheid zijn o.a. de substantiële mate van overheidssubsidies, de efficiëntie van interne processen, de diversificatie van inkomstenbronnen, de marktvraag naar producten of diensten, en de mate van samenwerking met andere organisaties. Daarnaast speelt ook de mate van begeleiding en ondersteuning die DGWN's ontvangen, een belangrijke rol in de continuïteit van de onderneming. We bespreken hieronder de belangrijkste factoren die invloed uitoefenen op de financiële leefbaarheid van bedrijven. Data hieromtrent werden verzameld door analyse van de jaarrekeningen (en de toelichting die ondernemingen in het verslag geven), interviews met het management van maatwerkbedrijven en de beide ondernemerspanels.

6.2.1 Externe factoren

Krapte op de arbeidsmarkt

Ondanks de terugvallende vraag bij veel maatwerkbedrijven en de economische onzekerheid, wijzen veel CMW-bedrijven in hun jaarverslagen en tijdens de ondernemingspanels naar de krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt voor specifieke profielen.

In de eerste plaats zoeken ondernemingen naar coaches en begeleiders voor DGWN's op de werkvloer. Het is voor vele ondernemingen een uitdaging om dergelijke profielen aan te trekken met het huidige salarispakket, niettegenstaande verschillende communicatiecampagnes vanuit de overheid die werden opgezet.

Daarnaast zijn bijvoorbeeld kringloopwinkels – die kunnen rekenen op een groeiende vraag - op zoek naar chauffeurs en elektronica-herstellers. Om de krapte voor deze profielen te ondervangen, bieden ze zelf (lange) opleidingen aan voor niet-DGWN's.

De werkloosheid neemt recent in Vlaanderen weer toe¹⁰¹ (+1,6% werkzoekenden zonder werk t.o.v. februari 2024). Er is vandaag meer economische onzekerheid, getuige ook een aantal

¹⁰¹ [Arvastat](#)

sluitingen van Vlaamse industriebedrijven en berichten over een handelsoorlog. Mogelijk is de keerzijde hiervan dat de krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt wat afneemt (al is het onevenwicht tussen de vraag en het aanbod van bepaalde skills op de Vlaamse arbeidsmarkt een belangrijke factor voor de krapte).

Toename van de productiekosten door COVID-19, Oekraïne en hogere energie- en loonkosten

Maatwerkbedrijven werden, net als de ondernemingen in het NEC, de voorbije drie jaren geconfronteerd met algemene prijsstijgingen van grondstoffen (en wisselstukken) en sterke schommelingen van de energieprijzen ten gevolge van de oorlog in Oekraïne en de nasleep van COVID-19 die de productieketens verstoorte. Verschillende grote maatwerkbedrijven – zowel voormalige beschutte werkplaatsen als sociale werkplaatsen – wijzen naar de impact van hoge energieprijzen en inflatie op de financiële positie en toekomstige resultaten in de toekomst. Dit is in het bijzonder een probleem voor maatwerkbedrijven die zich in de maakindustrie situeren.

De inflatie vertaalde zich ook in meerdere indexstijgingen met impact op de loonkosten van ondernemingen. Sinds 2022 werden een zevental loonindexeringen doorgevoerd¹⁰²; in 2022 nam de gezondheidsindex met 11% toe. Onderstaande tabel geeft de totale personeelskosten weer die de maatwerkbedrijven in hun jaarrekeningen vermelden. De personeelskosten zijn sinds 2021 sterk gestegen. In 2021 stegen de loonkosten weer, na een daling van de loonkosten door COVID. In de jaren 2022 en 2023 (+7,6% t.o.v. 2022) is vooral inflatie – en de daaraan gekoppelde gezondheidsindex - de drijfveer achter de stijging.

Tabel 41: Evolutie van de personeelskosten bij maatwerkbedrijven

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Personeelskosten (mln EUR)	651,75	682,82	713,06	675,54	752,51	915,81	985,01
Toename (%)	4,21%	4,77%	4,43%	-5,26%	11,39%	21,7%	7,56%

Bron: WEWIS (2017-2022) op basis van NBB-jaarrekeningen – Deloitte: 2022-2023 op basis van NBB-jaarrekeningen

Een groot aantal maatwerkbedrijven verwijst naar de toegenomen loonkosten als het hoofdprobleem voor de minder gunstige financiële prestaties gedurende de voorbije drie jaar. De maatwerkbedrijven slaagden er niet in om deze toegenomen kosten volledig door te rekenen door hogere prijzen voor hun klanten. De terugval van de vraag naar hun producten en diensten speelt daarbij ook een rol.

6.2.2 Interne bedrijfsvoering

De sector kent een langzame consolidatiegolf

Er is sprake van een langzame consolidatiegolf in de sector. Die trend is al zichtbaar sinds 2015, wanneer de beschutte en sociale werkplaatsen met een overgangstraject werden voorbereid

¹⁰² 6 indexeringen in 2022, telkens met +2% ten opzichte van het vorig barema: 1/1/2022, 1/3/2022, 1/5/2022, 1/8/2022, 1/11/2022, en 1/12/2022).

op collectief maatwerk en het maatwerkdecreet stelde dat het maatwerkbedrijf op jaarbasis minimaal 20 gesubsidieerde DGWN's (VTE) werk op maat moet kunnen bieden.

Kleinere en minder rendabele maatwerkbedrijven werden doorheen de jaren in de praktijk samengevoegd of overgenomen door grotere spelers in de sector, voornamelijk omwille van redenen van operationele efficiëntie en schaalvoordelen. De drijfveren achter dergelijke operaties zijn de professionalisering van de sector, het delen van gespecialiseerde expertise (HR, financieel, management...), technologische veranderingen, stijgende productiekosten, de capaciteit die nodig is om zich aan te passen aan regelgeving alsook de noodzaak om efficiënter te werken om aan de vraag van de markt te voldoen.

Maatwerkbedrijven proberen daarbij de balans te bewaken tussen enerzijds economische efficiëntie en anderzijds de sociale impact van hun activiteiten. Uit gesprekken met ondernemingen bleek niet dat ze hiertoe een te grote druk ervaren om te consolideren, noch intern, noch extern (bv. vanuit de overheid).

6.2.3 Markt- en klantenfactoren

Terugval van de vraag bij voormalige sociale werkplaatsen en voormalige beschutte werkplaatsen

Voor een deel van de maatwerkbedrijven – veelal voormalige BW's en SW's - is het anno 2024 een uitdaging om voldoende opdrachten naar zich toe te trekken, blijkt zowel uit interviews met maatwerkbedrijven, de ondernemingspanels als uit de toelichting bij de jaarrekening. De terugvallende vraag blijkt vooral impact op maatwerkbedrijven te hebben, die sterk afhankelijk zijn van één of een handvol klanten.

Een deel van de sector kampt met tijdelijke werkloosheidspercentages omwille van economische oorzaken (gemiddeld 15% in 2023¹⁰³) die wat hoger liggen dan gemiddeld het geval is in collectief maatwerk. Dit leert ook de toelichting van verschillende jaarrekeningen. Op dit vlak tonen maatwerkbedrijven die actief zijn in de maakindustrie overeenkomsten met de Vlaamse industrie in het algemeen.

Sterke vraag naar producten en diensten van kringloopwinkels

De economische situatie van kringloopwinkels lijkt stabiel te zijn dan deze van andere maatwerkbedrijven, blijkt uit de financiële indicatoren en interviews. Het herstel van de rentabiliteit van de kringloopwinkels tussen 2022 en 2023 lag hoger dan deze van de beschutte werkplaatsen. Ook de solvabiliteit van de kringloopwinkels herstelde zich na de Covid 19-crisis.

De uitdaging voor kringloopwinkels bestaat er vandaag uit om zich aan te passen aan de nieuwe, uitgebreide regelgeving m.b.t. productenverantwoordelijkheid. Ook zijn er populaire

¹⁰³ Cijfers WEWIS

online-platformen voor particulieren (bv. Vinted) die concurreren met de kringloopwinkels. Dit is echter nog niet bijzonder zichtbaar in de cijfers in de jaarrekeningen.

6.2.4 Reglementering en beleid

Om inzicht te krijgen in impact van Vlaamse CMW-regelgeving op de rentabiliteit en bedrijfsvoering van de maatwerkbedrijven werden zes plaatsbezoeken georganiseerd, waarin ook interviews kaderden met het management van de bezochte maatwerkbedrijven. Daarnaast werden ook twee ondernemingspanels opgezet om de stem van de maatwerkbedrijven aan bod te laten komen. We legden de maatwerkbedrijven hierbij een aantal stellingen voor met meerkeuze-antwoordvorm. Zowel de interviews als de ondernemingspanels verschaffen ons bruikbare, kwalitatieve informatie om deze onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden. Een aantal elementen hieronder werden ook recent onderzocht in de 'Evaluatie kerncomponenten Collectief Maatwerk'-studie die WEWIS liet uitvoeren. Ook naar deze studie verwijzen we regelmatig.

De huidige CMW-regelgeving wordt als helder en relatief eenvoudig gepercipieerd

De van kracht zijnde CMW-regelgeving voor het aanvragen van een label als maatwerkbedrijf, voor een contingent subsidieerbare plaatsen en het oproepsysteem voor nieuwe plaatsen is voor de CMW-ondernemingen algemeen helder en eenvoudig (art. 4 Maatwerkdecreet). 16 van de 21 ondernemingen die op deze stelling antwoord gaven, gaan hiermee helemaal akkoord of eerder akkoord.

Het gros van de maatwerkbedrijven beschouwt de inspanningen en de administratieve lasten die nodig zijn voor het aanvragen van een label als maatwerkbedrijf als beperkt problematisch. De perceptie is nog positiever als het gaat om de aanvraag van (nieuwe) subsidieerbare plaatsen. Indien een bedrijf boven de bezettingsgraad komt, worden automatische processen ingeschakeld. De administratieve lasten uit de CMW-regelgeving zijn voor ondernemingen dus eerder beperkt. Algemeen appreciëren maatwerkbedrijven dat de Vlaamse overheid actief inspanningen heeft gedaan om de administratieve lasten en rapporteringsverplichtingen te reduceren voor de sector sinds de invoering van CMW.

Wel kan er nog meer ingezet worden op de transparantie en terugkoppeling van wat het objectief is van de rapportering en wat ermee gedaan wordt door de Vlaamse overheid. Ook wordt er soms nog dubbel gerapporteerd en zou doorgegeven informatie nog meer gekoppeld kunnen worden.

Maatwerkbedrijven hebben in de praktijk wel vaak te maken met verschillende tewerkstellingsmaatregelen en -regelgeving. Ze stellen vaak ook andere profielen tewerk (bv. AMA, art.60). De regels, administratieve vereisten en rapportering kan per maatregel soms verschillend zijn. Ook werken ze vaak binnen verschillende sectoren waardoor de regelgeving van sociale economie maar ook verschillende sectorale regelgevingen van toepassing zijn. Dat maakt de operationele werking soms complex en administratief tijdrovend.

Maatwerkbedrijven zien nog marge tot meer digitalisering en automatisering van gegevens

Over sommige rapporteringen i.k.v. evaluaties van DGWN's zijn de meningen verdeeld. Ongeveer 1/3e van de deelnemers vindt deze proportioneel en redelijk; 1/3e staat er neutraal tegenover en 1/3e vindt ze buiten proportie en belastend. CMW's zien nog ruimte tot automatisering van data (*only once*-principe) en tot meer digitalisering (geen Excel, niet manueel). Verschillende CMW's vinden vooral de rapportering die ze aan de VDAB dienen te sturen te uitgebreid, omslachtig en complex.

Voorwaarden voor begeleiding passend en ondersteunend

De voorwaarden voor begeleiding worden als passend en ondersteunend ervaren. Ook de Kerncomponenten-evaluatiestudie (2024) geeft dit aan. Er is ook echter nog ruimte voor verbetering in de differentiatie van subsidies en ondersteuning op basis van de specifieke behoeften van de doelgroep volgens ondernemingen.

Toeleiding van DGWN's vanuit VDAB traag en inaccuraat

De toeleiding van DGWN's naar maatwerkbedrijven kampt met een aantal knelpunten. Verschillende maatwerkbedrijven geven in hun jaarrekeningen en tijdens de plaatsbezoeken aan dat de toeleiding van DGWN's door VDAB traag verloopt en arbeidsintensief kan zijn voor de betrokken actoren (bv. verzamelen van recente werkervaring). Ondernemingen halen ook verschillende keren aan dat er geregeld sprake is van onnauwkeurige inschattingen (en subjectiviteit) van de afstand tot de arbeidsmarkt door VDAB en het benodigde ondersteuningspakket. Verschillende maatwerkbedrijven geven aan dat meer dialoog en samenwerking tussen VDAB en het maatwerkbedrijf in deze nuttig kan zijn, zodat VDAB het maatwerkbedrijf en haar type activiteiten beter leert kennen. De indicering zou dan meer op basis van de praktijk plaatsvinden (bv. DGWN'er reeds tewerkstellen en in parallel de indicering doen op basis van de praktijkvaststellingen op de werkvloer).

Het aspect van toeleiding werd meer in detail onderzocht in een recente WEWIS-studie m.b.t. de evaluatie van de kerncomponenten van collectief maatwerk (2024).

Contingent stelt limieten aan het benutten van economisch potentieel

Er is begrip onder maatwerkbedrijven dat de CMW-ondersteuning door de overheid gebudgetteerd moet kunnen worden en dat het contingent hiertoe een instrument is. Anderzijds werd aangehaald dat het contingent ondernemerschap in sommige gevallen kan tegengaan, in beide richtingen: enerzijds ontstaat door de koppeling met de subsidies een incentive bij maatwerkbedrijven om het contingent in te vullen; anderzijds wordt het economisch potentieel soms niet volledig benut door de limieten die het contingent stelt.

De meeste maatwerkbedrijven menen dat het loslaten van het contingent niet zou leiden tot een sterke toename van subsidies. Dit omdat de instroom beïnvloed wordt door de economische conjunctuur en de vraagzijde, omdat de VDAB instaat voor de toeleiding en op

die manier het overzicht zou houden, en bovendien omdat de krapte op de arbeidsmarkt het ook niet altijd eenvoudig maakt om profielen te vinden. Tenslotte haalden enkele maatwerkbedrijven aan dat er, onder meer door de lange doorlooptijd van de toeleiding, vertraging zit op het invullen van het toegewezen contingent. Indien de invulling te lang duurt, leidt dat tot het opnieuw naar beneden bijstellen van het contingent.

Doorstroom slechts beperkt impact op de werking van maatwerkbedrijven

Hoofdstuk 5 van het Maatwerkdecreet legt de klemtoon op het belang van doorstroom van DGWN's in collectief maatwerk naar het NEC. Er is immers maar ruimte voor een beperkt aantal gesubsidieerde plaatsen. Het is belangrijk om ook nieuwe instroom kansen te kunnen geven. De achterliggende redenering daarbij is dat door begeleiding, opleiding en ervaring op de werkvloer DGWN's de nodige competenties verwerven die hen in staat stellen om nadien in het NEC aan de slag te kunnen gaan. Het Maatwerkdecreet maakt duidelijk dat de doorstroombestemming geen verplichting is voor alle werknemers in maatwerkbedrijven, maar dat het wel een richtinggevende doelstelling is.

We stellen vast dat ondanks de beleidsfocus op doorstroom van DGWN's het jaarlijkse doorstroompercentage laag is (1-2%) en onvoldoende is om nieuwe instroom een kans te geven binnen het bestaande contingent. Uit gesprekken met ondernemingen tijdens de panels en tijdens plaatsbezoeken heeft doorstroom van DGWN's slechts beperkt impact op de bedrijfsvoering van CMW's. In realiteit blijkt doorstroom moeilijk.

In realiteit blijkt doorstroom moeilijk. Er is slechts in beperkte mate een financiële incentive voor de CMW's om doorstroom te realiseren en te compenseren. Een mogelijke oplossing hiervoor zou eruit kunnen bestaan om een groeipad te koppelen aan de mate van doorstroom. Daar lijken verschillende CMW's echter geen voorstander van.

Voor DGWN's heeft het doorstroomtraject ook een mentale impact, wanneer ze soms van toppresteerder in het CMW een werknemer worden die de nodige aandacht vraagt van werkgevers in het NEC. DGWN's gaan er bovendien ook slechts beperkt financieel op vooruit, wanneer ze de stap zetten. Er zijn ook drempels om terug te keren van het NEC naar het CMW voor de DGWN. Soms is de plek al opnieuw ingevuld. Het recente Vlaamse Regeerakkoord stelt zich de ambitie om de werking van de terugkeergarantie voor DGWN's voor wie de stap naar het NEC niet gelukt is, te verbeteren.

In de praktijk wordt doorstroom voornamelijk gefaciliteerd voor DGWN's die zelf willen doorstromen (op hun vraag). Er werd ook door een maatwerkbedrijf aangehaald dat doorstroom best werkt als er een connectie/ relatie is met het bedrijf waarnaar doorgestroomd wordt (incl. lokaal aspect dat behouden blijft). Vanuit perspectief van het maatwerkbedrijf werd daarenboven aangehaald dat de evaluatie van DGWN's i.k.v. doorstroom arbeidsintensief is. Er is ook risico op demotivatie van DGWN's, omdat de feedback bij de evaluatie directer is (feedback vanuit het perspectief-doorstroom). Een suggestie van een maatwerkbedrijf om doorstroom laagdrempelig verder te stimuleren is om te werken met een stage voorafgaand aan de doorstroom om te proberen of de stap naar het NEC effectief werkt. Tijdens de periode behoudt het maatwerkbedrijf dan de compensatie.

Wanneer een maatwerkbedrijf met verschillende soorten profielen (art.60, AMA, CMW) werkt, dan wordt er vaak ook interne doorstroom voorzien (bv. als een profiel CMW uitstroomt dat een ander profiel kan doorgroeien naar CMW).

Uiteenlopende opinies bij CMW-ondernemingen over de afbakening of verruiming van de CMW-doelgroep

De meningen omtrent de afbakening en toepassing van de criteria voor de doelgroep zijn verdeeld. Meer dan de helft van de ondernemingen zegt niet akkoord te zijn met de manier waarop de afbakening en toepassing vandaag is georganiseerd. Verschillende stemmen pleiten voor een verruiming van de doelgroep. Een quote hieromtrent: *“Collectief maatwerk heeft een enorme expertise; zowel op werk als op begeleiding. Het kan een oplossing zijn voor allerlei soorten van inactiviteit of opstap.”* Er zijn ook tal van vragen m.b.t. de screening. *“De criteria van de doelgroep zijn helder, maar de toepassing ervan niet” / “black box” / “weinig transparantie”.*

De helft van de bevroegde CMW-ondernemingen vindt dat de Vlaamse overheid de CMW-ondernemingen in voldoende mate ondersteunt bij de inspanningen die nodig zijn om het functioneren van de DGWN te verbeteren en zijn/haar competenties te versterken. De andere helft heeft een tegengestelde mening.

Enerzijds zijn CMW-ondernemingen – internationaal gezien – blij met de omvang van de subsidies voor CMW. Anderzijds ligt de ondersteuning/de premie voor specifieke, moeilijke profielen te laag.

Deeltijdse tewerkstelling bemoeilijkt begeleiding

Verschillende maatwerkbedrijven merken op dat de groeiende deeltijdse tewerkstelling – o.a. door het toenemend aandeel van progressieve tewerkstelling - van DGWN's een uitdaging vormt. De begeleiding van twee deeltijds tewerkgestelde DGWN's (elk met hun eigen nood aan begeleiding en ondersteuning) creëert meer werklast dan het begeleiden van één VTE. Het bemoeilijkt ook de operationele planning, bv. het tewerkstellen van een medewerker voor 20% bij een 80% tewerkstelling van een andere medewerker is vaak niet mogelijk, enz. Bij het toekennen van de ondersteuningspakketten wordt met deze extra werklast geen rekening gehouden. Indirect heeft dit een effect op de financiële situatie. Verder onderzoek is nodig om dit uitgebreider in kaart te brengen.

Onvoorspelbaarheid in budgettaire planning

Een aantal van de bovenstaande punten (m.b.t. toeleiding, evaluatie en impact op ondersteuningspakketten) leiden tot onvoorspelbaarheid en maken de budgettaire planning voor maatwerkbedrijven soms moeilijk, leren de plaatsbezoeken. Maatwerkbedrijven hebben begrip voor het feit dat een aanwerving gebeurt zonder informatie over het ondersteuningspakket, maar dit is voor hen niet evident op budgettair vlak. Daarnaast is er ook soms het gebrek aan transparantie, voorspelbaarheid, timing op vlak van toekenning van

contingent, grootteorde van ondersteuningspakketten (na evaluatie), complexiteit van berekening van subsidies, afrekening, enz. die de budgettaire planning moeilijk maken.

De CMW-maatregel laat ruimte tot ondernemerschap door maatwerkbedrijven

Tenslotte, drie kwart van de bevraagde ondernemingen tijdens de ondernemingspanels meent dat de Vlaamse overheid de sector voldoende ruimte laat voor ondernemerschap. Er zijn nog veel opportuniteiten in de sector en de huidige regelgeving en de Vlaamse overheid worden niet als belemmerend ervaren om deze opportuniteiten te verkennen. Uit een ondernemingspanel bleek dat de Vlaamse overheid voor de invoering van collectief maatwerk teveel voorwaarden verbond aan nieuwe initiatieven door de toenmalige beschutte en sociale werkplaatsen, wat het ondernemerschap ondermijnde. De samenwerking met de Vlaamse overheid wordt als constructief en effectief ervaren, wat heeft geleid tot verbeteringen in regelgeving en uitvoering.

De CMW-bedrijven leunen in belangrijke mate op de overheidssubsidies van de Vlaamse overheid. De CMW-bedrijven geven over het algemeen aan dat de subsidies vandaag toereikend zijn maar dat er nog meer differentiatie in de subsidies mogelijk is. O.i. heerst er algemeen bij de CMW-bedrijven een positieve dynamiek om deze overheidssubsidies te gebruiken als een hefboom voor sociaal ondernemerschap, economische en maatschappelijke waardecreatie.

7 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

7.1 Conclusies

7.1.1 Context van de studie

In Vlaanderen wordt collectief maatwerk (CMW) sinds januari 2019 georganiseerd volgens het decretale kader “maatwerk bij collectieve inschakeling”¹⁰⁴. Via dit kader verdween de scheidingslijn tussen enerzijds beschutte werkplaatsen en anderzijds sociale werkplaatsen. De bevoegdheid erover werd sinds 2008 overgeheveld van het Departement WVG naar het Departement Werk en Sociale Economie (vandaag WEWIS).

Het decreet 'Maatwerk bij collectieve inschakeling' beoogt werk en ondersteuning op maat aan te bieden aan mensen die moeilijk een job vinden en hen zo naar het reguliere circuit te laten doorstromen. Het richt tot zich op personen met een arbeidsbeperking, zoals werkzoekenden die omwille van persoonsgebonden factoren moeilijk toegang hebben tot de arbeidsmarkt. Concreet gaat het over mensen met een arbeidshandicap, mensen met een medische, mentale, psychische of psychosociale problematiek of langdurig werklozen die een aantal competenties zijn kwijtgeraakt. Ze hebben nood aan specifieke begeleiding en ondersteuning op de werkvloer.

Collectief maatwerk in Vlaanderen is opgezet vanuit de vaststelling dat toegang tot volwaardig werk voor deze doelgroep een belangrijke voorwaarde is om te kunnen participeren aan de samenleving en om zich persoonlijk en professioneel te ontwikkelen.

Vandaag zijn in Vlaanderen meer dan 25.000 doelgroepmedewerkers (DGWN's) aan de slag, verspreid over 126 collectief maatwerkbedrijven¹⁰⁵. Ze zijn actief in tal van bedrijfssectoren zoals groen- en natuuronderhoud, mailing- en verpakkingsactiviteiten, circulaire economie, farma, hout, kunststof- en metaalverwerking, horeca en voeding, renovatie, enz.

Collectief maatwerk is goed voor een jaarlijkse uitgave van een half miljard EUR vanuit de Vlaamse begroting, een substantieel aandeel in het volledige jaarlijkse budget van het beleidsdomein Werk en Sociale Economie (vandaag WEWIS).

In 2024 bestaat CMW in Vlaanderen 5 jaar. De Vlaamse Codex Overheidsfinanciering (VCO) verplicht de Vlaamse Overheid om subsidiemaatregelen elke vijf jaar te evalueren.

Het Departement Werk en Sociale Economie (vandaag WEWIS) is echter ambitieuzer dan de verplichting vanuit de Vlaamse Codex en wenst een bredere beleidsevaluatie die ook aandacht geeft aan het complexe samengaan van maatschappelijke kosten en baten binnen het beleid van collectief maatwerk. Voorliggend onderzoek kadert hierin en focust op de werking van

¹⁰⁴ Vlaamse overheid. Decreet betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling:

<https://www.vlaanderen.be/regelgeving/decreet-betreffende-maatwerk-bij-collectieve-inschakeling>

¹⁰⁵ Vlaamse overheid. Jaarrapport Sociale economie: <https://www.vlaanderen.be/open-data/jaarrapport-sociale-economie>

collectief maatwerk, haar structurele financiering en de doeltreffendheid van de maatregel, meer specifiek op:

- 1) De impact van collectief maatwerk op de arbeidsmarkt
- 2) De kosten en baten van collectief maatwerk
- 3) De impact van de maatregel-collectief maatwerk op de financiële situatie van de maatwerkbedrijven.

7.1.2 Methodologie

De studie werd uitgevoerd a.d.h.v. verschillende kwantitatieve en kwalitatieve datacollectie- en analysemethoden.

In de opstartfase werden een aantal verkennende interviews georganiseerd met sleutelfiguren van het Departement WEWIS en leden van de stuurgroep omtrent de verwachtingen, doelstellingen en aanpak van de studie. Daarnaast gebeurde een literatuurstudie over het onderwerp (overheidsrapporten, interne evaluatieoefeningen, wetenschappelijke literatuur, bestaande kosten-batenanalyses in België en daarbuiten...) en een analyse van de data die het Departement WEWIS en VDAB ter beschikking konden stellen.

Vervolgens werd op basis van grondig data-onderzoek een analyse gemaakt van de effecten van collectief maatwerk op de werkgelegenheid in Vlaanderen. De gebruikte data hiervoor zijn o.a. afkomstig van VDAB en het Departement WEWIS. Daarbij werd onder andere gekeken naar de arbeidsmarktsituatie van de doelgroep-CMW, voor en na het advies-CMW.

Voor de kosten-batenanalyse van de maatregel, werd een kosten- en batenmodel uitgewerkt. Dit, zowel op macro- als op microniveau, waarin de verschillende types kosten en baten werden geïdentificeerd die in het model meegenomen zouden worden. Literatuurstudie vormde daarbij de basis, aangevuld met twee methodologische focusgroepen die het methodologisch kader verder verfijnden en valideerden op basis van inzichten van de sleutelstakeholders (o.a. koepelorganisaties, Vlaamse overheid, vakbonden). In een volgende stap werden op basis van beschikbare literatuur en cijfers de geïdentificeerde kosten en baten op macro- en microniveau berekend en maximaal gekwantificeerd.

Ter aanvulling werden zes plaatsbezoeken bij maatwerkbedrijven georganiseerd, die ruimte lieten voor diepte-interviews met mensen uit het werkveld zelf. Gesprekken met directie/ bedrijfsleiding, sociale dienst en/ of personeelsdienst, begeleiders en DGWN's leverden input van kwalitatieve aard op voor de kosten-batenanalyse.

Een volgende fase had als doel om a.d.h.v. een aantal financiële sleutelparameters de financiële leefbaarheid van de maatwerkbedrijven in kaart te brengen en onderliggende factoren te analyseren. We maken hiervoor gebruik van de jaarrekeningen die de CMW-bedrijven jaarlijks neerleggen bij de Nationale Bank van België. We vertrokken daarbij vanuit de vigerende wet- en regelgeving voor maatwerkbedrijven, met een focus op financiële aspecten, rapporteringsverplichtingen en begeleidingsvoorwaarden. Tijdens twee ondernemerspanels werden inzichten verzameld over de impact van Vlaamse regelgeving, de

financiële levensvatbaarheid en de effectiviteit van de verkregen ondersteuning vanuit Vlaanderen.

7.1.3 De impact van collectief maatwerk op de arbeidsmarkt

- O1. Wat is het effect van collectief maatwerk op de werkgelegenheid in Vlaanderen. Hoe verhoudt dit zich kosten-batengewijs tot andere landen/regio's/maatregelen?
- O2. Wat is de arbeidsmarktsituatie van de doelgroep collectief maatwerk en verschilt het profiel van de doelgroep naargelang de arbeidsmarktsituatie?

We onderzochten de impact van CMW op de Vlaamse arbeidsmarkt alsook de arbeidsmarktpositie van de doelgroep.

De analyse startte met een focus op de arbeidsmarktpositie vóór het ontvangen van een advies-CMW. De resultaten tonen aan dat ongeveer de helft van de doelgroep een werkervaring had in de twee jaar voorafgaand aan het advies-CMW, waarbij zij gemiddeld 29,9% van deze periode aan het werk waren. 12,5% van de doelgroep had gewerkt in de twee maanden voor het ontvangen van het advies. We zien dat de PMAH-groep minder vaak een werkervaring heeft gehad in vergelijking met de PSP-groep.

Vervolgens werd de arbeidsmarktsituatie na het ontvangen van het advies-CMW onderzocht. Ongeveer **driekwart van de doelgroep gaat binnen twee jaar na het advies aan de slag in het CMW**. De overige doelgroep blijft werkloos of vindt werk in het NEC.

De helft van de doelgroep gaat exclusief aan de slag binnen CMW. Dit percentage is iets hoger voor de PMAH-groep ten opzichte van de PSP-groep. 14% is enkel actief binnen het NEC en dit is het geval voor de PSP- en PMAH-groep. 23% ging aan de slag bij beiden, waarbij PSP'ers vaker actief geweest zijn in vergelijking met de PMAH-groep. Verder gaat 12% nooit aan de slag binnen het NEC of het CMW voor de PSP- en PMAH-groep. Personen die uitsluitend binnen CMW werken na het advies, zijn vaker kortgeschoold, hebben minder vaak een migratieachtergrond en minder taalproblemen, en zijn gemiddeld jonger dan de andere groepen.

De maatregel-CMW lijkt ervoor te zorgen dat personen uit de doelgroep relatief meer dagen aan de slag zijn dan in het NEC het geval is. We zien immers dat op lange termijn de doelgroep die, al dan niet exclusief, aan de slag gaat binnen CMW, gemiddeld gezien, ongeveer 200 dagen meer gewerkt heeft dan personen in de doelgroep die uitsluitend binnen het NEC actief waren.

We zien ook dat **personen uit de doelgroep die effectief aan de slag gaan binnen CMW, langer werken en een duurzamere tewerkstelling hebben**. We maakten een inschatting van de duurzaamheid van de tewerkstelling, door na te gaan of de tewerkstelling binnen het NEC via een uitzendkantoor gaat en of het kortlopende contracten zijn. Personen met een advies-CMW die enkel binnen het NEC werken, blijven minder lang in dezelfde job werken, dan de groep die binnen CMW werkt, 137 vs. 629 dagen.

Op basis van de data en analyses blijkt dat de doelgroep na het ontvangen van het advies enkele maanden **tijd nodig heeft om aan de slag te gaan in een maatwerkbedrijf**. Dit sluit ook aan bij de bevindingen van de interviews van de plaatsbezoeken waarbij werd aangehaald dat het invullen van posities en het proces van de toeleiding niet altijd vlot verloopt.

Een tewerkstelling in een CMW-bedrijf hoeft geen eindpunt in een loopbaan te zijn. Doorstroom naar het NEC is één van de doelstellingen van het CMW. We gingen na of DGWN's die actief waren in een CMW-bedrijf, na deze tewerkstelling aan de slag gingen binnen het NEC. Van alle personen die sinds 2019 minstens één keer in een CMW-bedrijf hebben gewerkt, ging 12,90% daarna aan de slag binnen het NEC. Dit percentage is hoger voor de PSP-groep (16,25%) dan voor de PMAH-groep (11,40%). De meest duurzame tewerkstelling binnen het NEC na een job in een CMW-bedrijf wordt gevonden in de sectoren uitzend en arbeidsbemiddeling, zakelijke dienstverlening en maatschappelijke dienstverlening.

Tenslotte, de maatregel-CMW is effectief in het creëren van banen. **De netto-jobcreatie door de maatregel-CMW bedraagt op basis van onze berekeningen 87,75% per VTE**. Dit impliceert dat bijna 88% van de tewerkstelling die door de maatregel gecreëerd werden, daadwerkelijk nieuwe tewerkstelling is, die anders niet zouden bestaan. De deadweight van de maatregel, oftewel het aantal personen dat ook zonder CMW aan de slag zou zijn gegaan, wordt ingeschat op 12,25%. Dit betekent dat per 1 VTE die aan de slag is binnen CMW, 0.1225 VTE (i.e. de deadweight) zonder het CMW aan de slag zou gaan binnen het NEC. De deadweight-schattingen werden gewogen op basis van het aandeel PSP- en PMAH-DGWN's binnen het contingent in 2023.

7.1.4 De kosten en baten van collectief maatwerk

- O3. Wat is de globale bruto- en netto kostprijs van de maatregel, met aandacht voor de terugverdieneffecten inzake bijvoorbeeld sociale zekerheidsuitgaven en maatschappelijke kosten en baten? Specifiek dient ook de kosten-batenafweging van de doorstroomdoelstelling binnen Collectief Maatwerk bekeken te worden.
- O4. Hoe verhouden deze terugverdieneffecten zich tot gelijkaardige profielen in de reguliere arbeidsmarkt en wat zijn de terugverdieneffecten indien maatwerkbedrijven worden ingeschakeld voor de activering/re-integratie van, bijvoorbeeld langdurig zieken?

Om de kosten en baten in kaart te brengen, werd een model uitgewerkt, dat op een gestructureerde en systematische manier de kosten en baten van collectief werk voor DGWN's, de overheid en de bredere maatschappij opneemt, meet en waardeert. In dit onderzoek keken we vooral hoe de kosten en baten van collectief maatwerk zich vandaag verhouden tot de (hypothetische) situatie waarin collectief maatwerk niet zou bestaan. De kosten en baten werden beschouwd vanuit het oogpunt van de verschillende betrokken stakeholders op micro- en macroniveau:

- **Macroniveau:** op macroniveau bekeken we de bredere maatschappelijke en economische effecten van collectief maatwerk zoals de impact op de publieke financiën, administratieve kosten voor de overheid, de impact op de economie en samenleving.
- **Microniveau:** op microniveau richtten we ons op de kosten en baten voor de individuele DGWN's, zowel wat betreft hun inkomen, psychosociaal welbevinden, als competentieversterking, etc.

Op die manier kwamen we tot de identificatie, meting en waardering van de kosten en baten. Na deze afzonderlijk beschouwd te hebben plaatsten we de kosten en baten in een balans berekening. Onderstaande tabel geeft een overzicht van kosten en baten op macro- en microniveau per VTE per jaar.

Op macroniveau – het niveau waarop zich de baten en kosten voor de overheid en de gemeenschap situeren – is de balans positief (+ 6 256,91 EUR):

- Wat betreft het saldo voor de overheid, vallen de CMW-subsidies relatief hoog uit, maar de netto-kost daarvan vermindert, vooral door 1) minder uitkeringen aan leefloon, RIZIV, WL en IVT die de overheid moet betalen; 2) terugverdieneffecten voor de overheid door de sociale bijdragen en belastingen die het int op de tewerkstelling van DGWN's en 3) andere besparingen op vlak van gezondheidsuitgaven, afvalophaling- en verwerking en administratie.
- De overheidsuitgaven aan CMW resulteren in een aantal duidelijke positieve baten voor de maatschappij. Zo creëren de DGWN's economische toegevoegde waarde, die ze niet zouden creëren in een situatie van niet-werken. Daarbij wordt rekening gehouden met een verdringingseffect binnen het NEC door het bestaan van CMW. Daarnaast is er veel evidentie in de literatuur dat werkenden minder betrokken zijn bij criminaliteit en minder gezondheidskosten met zich meebrengen dan niet-werkenden, wat ook maatschappelijke baten oplevert.

Ook op microniveau – het niveau van de individuele DGWN in CMW – is de kosten-batenbalans positief (+7 356,00 EUR).

- DGWN's 'verliezen' aan uitkeringen, maar ontvangen een inkomen uit arbeid in het CMW. Daarenboven is er voor hen een grote winst op vlak van psychosociaal welbevinden t.o.v. een situatie van niet-werken. DGWN's krijgen naast door hun tewerkstelling binnen CMW meer eigenwaarde, toegang tot ondersteuning, structuur in hun dag, een groter sociaal netwerk en leren vaardigheden en arbeidsmarktattitudes op de werkvloer.

Tabel 42: Resultaten kosten-batenanalyse

Niveau	Baten	Bedrag/VTE (2023)	Kosten	Bedrag/VTE (2023)
Macro				
	Gederfde uitkeringen	13.115,77 €	Subsidies CMW	27.247,86 €
	Terugverdieneffecten, soc bijdragen en belastingen op loon in CMW	7.003,27 €	Gederfde belasting tewerkstelling NEC	1.163,71 €
	Gederfde kosten dagopvang	2.960,68 €	Tijdelijke werkloosheid	720,79 €
	Netto-opbrengst belasting op toegevoegde waarde (incl. deadweight)	980,41 €	Progressieve tewerkstelling	1.689,72 €
	Netto-baat uit lagere gezondheidsuitgaven (incl. deadweight)	810,27 €		
	Toegevoegde waarde uit activiteit (incl. verdringingseffect)	10.004,16 €		
	Netto-baat door daling criminaliteit (incl. deadweight)	1.742,60 €		
	Positieve externaliteit (kostenbesparing afvalophaling)	461,83 €		
	Totaal	37.078,99 €	Totaal	30.822,08 €
			Verschil	6.256,91 €
Micro				
	Inkomen uit CMW	21.037,12 €	Gederfde uitkeringen	13.115,77 €
	Impact op schulden	263,94 €	Gederfde inkomsten NEC	2.310,58 €
	Netto-baten uit hoger psychosociaal welbevinden (incl. deadweight)	3.650,40 €	Kosten van werken	2.169,11 €
	Totaal	24.951,46 €	Totaal	17.595,46 €
			Verschil	7.356,00 €

7.1.5 De impact van de CMW-maatregel op de werking en financiële situatie van maatwerkbedrijven

- O5. Gegeven de rentabiliteitssituatie bij maatwerkbedrijven, wat zijn determinanten van de financiële leefbaarheid van maatwerkbedrijven?
- O6. Wat is de impact van de structurele financiering van maatwerkbedrijven op hun financiële leefbaarheid?
- O7. Hoe beïnvloedt de regelgeving collectief maatwerk de bedrijfsprocessen en de rentabiliteit?
- O8. Kunnen de administratieve lasten op vlak van rapportering e.d. worden vereenvoudigd voor maatwerkbedrijven?
- O9. Wat is de impact van (blendende) regelgeving op de kostenstructuur, de bedrijfsprocessen en de verwachtingen ten aanzien van maatwerkbedrijven op het vlak van o.a. competentieversterking? Welke efficiëntie- en effectiviteitswinsten vallen er hier te behalen?
- O10. Is er een relatie tussen de rentabiliteitssituatie en de geboden begeleiding, omkadering en loon- en arbeidsvoorwaarden van DGWN's?

Winstgevendheid van CMW-bedrijven

We analyseerden de winstgevendheid, solvabiliteit van liquiditeit van de CMW-bedrijven voor de periode 2017-2023. Uit een analyse van de resultatenrekeningen blijkt dat de meeste maatwerkbedrijven (80%) eind 2023 een positief bedrijfsresultaat hebben behaald. Het percentage winstgevende maatwerkbedrijven in 2023 herstelde zich zo t.o.v. 2022 (71% van de maatwerkbedrijven met een positief bedrijfsresultaat). Er zijn **vijf, kleinere maatwerkbedrijven die zowel in 2021, 2022 als 2023 een negatief eindresultaat tonen** en dus als financieel 'zeer zwak' beoordeeld kunnen worden. Men kan bijgevolg de vraag stellen of deze (beperkte groep van) ondernemingen financieel duurzaam zijn.

Liquiditeit van de CMW-bedrijven

De liquiditeit van een bedrijf geeft aan in hoeverre een onderneming in staat is om op korte termijn aan zijn financiële verplichtingen te voldoen. **Globaal is de liquiditeit van CMW-bedrijven nog steeds sterk**, met een gemiddelde liquiditeitsscore van 3,0. 62% van de Vlaamse maatwerkbedrijven beschikt over een sterke of zeer sterke liquiditeit. De voorbije jaren zagen we een stijging van het aantal maatwerkbedrijven met een zwakkere liquiditeitspositie (zwakke of onvoldoende liquiditeit) (15%). Die trend lijkt in 2023 wat gekeerd (12% van alle maatwerkbedrijven). De gemiddelde liquiditeitspositie van de grootste ondernemingen (3,5 - sterk) ligt vandaag iets hoger dan deze van de kleinste ondernemingen (3,3 - sterk). De liquiditeit van de grootste ondernemingen is over een periode van vijf jaar wat afgenomen,

terwijl deze van de kleinste ondernemingen nagenoeg stabiel bleef. De voormalige beschutte werkplaatsen hebben gemiddeld een betere liquiditeitspositie (3,5) dan de voormalige sociale werkplaatsen (2,7) en kringloopwinkels (2,2).

Solvabiliteit van de CMW-bedrijven

De solvabiliteitsratio geeft een indicatie van de mate waarin een onderneming in staat is om zijn langlopende schulden en verplichtingen te betalen. Globaal is de solvabiliteit van collectieve maatwerkbedrijven voldoende tot sterk (59,4% gemiddeld). We zagen de voorbije jaren een **stijging van het aantal maatwerkbedrijven met een zwakkere solvabiliteitspositie**. Deze trend zien we ook in 2023 voort. In 2023 vertoonde 77% van de maatwerkbedrijven minstens een voldoende solvabiliteitsratio, een daling t.o.v. 2022 (83,1%). Meer dan de helft van de maatwerkbedrijven (55%) heeft een sterke tot zeer sterke solvabiliteit.

De gemiddelde solvabiliteitspositie van de grootste ondernemingen (74,2% - sterk) ligt beduidend hoger dan deze van de kleinste ondernemingen (51,3% - voldoende). De voormalige beschutte werkplaatsen hebben gemiddeld een hogere solvabiliteitspositie (70,7) dan de kringloopwinkels (57,6) en de voormalige sociale werkplaatsen (52,6). De solvabiliteit van de voormalige beschutte werkplaatsen is echter licht dalend over de laatste drie jaren. De economische situatie van de maakindustrie in Vlaanderen – en gerelateerde factoren zoals hoge energieprijzen door de oorlog in Oekraïne, breuken in de productieketen sinds Corona – biedt ten dele een verklaring voor deze terugval.

Subsidies: een belangrijke hefboom voor CMW-bedrijven

De CMW-bedrijven leunen in belangrijke mate op de subsidies die ze ontvangen, vooral van de Vlaamse overheid. Het **aandeel subsidies en legaten doorheen de jaren schommelde tussen 45% en 48% van de totale bedrijfsopbrengsten**. In de jaren 2022 en 2023 neemt het aandeel dat subsidies en legaten innemen terug wat toe, mogelijk door de moeilijker economische situatie waarin meerdere maatwerkbedrijven verkeren.

We maakten in het kader van deze studie een theoretische, vereenvoudigde oefening over de impact van een daling van subsidies op de financiële gezondheid van CMW-bedrijven (op basis van drie casussen). Daaruit blijkt dat in geval van een subsidievermindering met 1% de, wat grotere ondernemingen niet onmiddellijk in moeilijk financieel vaarwater terecht komen. Worden de subsidies met 5% verminderd, dan laat dit zich eerst voelen in een negatieve rentabiliteit. Op vlak van liquiditeit houden de ondernemingen stand. Bij een vermindering van de subsidie met 10% wordt de liquiditeit, naast ook de rentabiliteit, problematisch en smelt hun buffer weg.

Factoren die de financiële leefbaarheid en werking van CMW-bedrijven beïnvloeden

De financiële leefbaarheid en bedrijfswerking van collectief maatwerk is afhankelijk van verschillende factoren die zowel interne als externe omstandigheden weerspiegelen.

De belangrijkste **externe factoren** zijn volgens de ondernemingen:

- De krapte op de arbeidsmarkt: in de eerste plaats zoeken ondernemingen naar coaches en begeleiders voor DGWN's op de werkvloer. Daarnaast zijn bijvoorbeeld kringloopwinkels – die economisch goed presteren en kunnen rekenen op een groeiende vraag - op zoek naar chauffeurs en elektronica-herstellers.
- De toename van de productiekosten door COVID-19, de oorlog in Oekraïne en daaruit volgende verhoging van de energie- en loonkosten. Vooral grote maatwerkbedrijven – zowel voormalige beschutte werkplaatsen als sociale werkplaatsen – wijzen naar de impact van hoge energieprijzen en inflatie op de financiële positie en toekomstige resultaten in de toekomst. Dit is in het bijzonder een probleem voor maatwerkbedrijven die zich in de maakindustrie situeren. De inflatie vertaalde zich ook in meerdere indexstijgingen met impact op de loonkosten van ondernemingen. Sinds 2022 werden een zevental loonindexeringen doorgevoerd. De personeelskosten zijn sinds 2021 sterk gestegen, na een daling van de loonkosten door COVID.

Een belangrijke factor van **interne bedrijfsvoering** in de sector is de langzame consolidatiegolf die de sector al een tijdje kent. Die trend was al zichtbaar sinds 2015, wanneer de beschutte en sociale werkplaatsen met een overgangstraject werden voorbereid op collectief maatwerk en het maatwerkdecreet stelde dat het maatwerkbedrijf op jaarbasis minimaal 20 gesubsidieerde DGWN's (VTE) werk op maat moet kunnen bieden. Kleinere en minder rendabele maatwerkbedrijven werden doorheen de jaren in de praktijk samengevoegd of overgenomen door grotere spelers in de sector, voornamelijk omwille van redenen van operationele efficiëntie en schaalvoordelen. Maatwerkbedrijven proberen daarbij de balans te bewaken tussen enerzijds economische efficiëntie en anderzijds de sociale impact van hun activiteiten en hun autonomie. Ook naar de toekomst toe is aan te bevelen om de CMW-bedrijven te ondersteunen in hun zoektocht naar manieren om samen te werken met elkaar. Dit hoeft niet altijd via een fusie of een overname (bv. personele unie, shared services).

Op vlak van **markt- en klantenfactoren** is de terugval van de vraag bij voormalige sociale werkplaatsen en voormalige beschutte werkplaatsen een belangrijke factor. De terugvallende vraag blijkt vooral impact op maatwerkbedrijven te hebben, die sterk afhankelijk zijn van één of een handvol klanten. Een deel van de sector kampt met tijdelijke werkloosheidspercentages omwille van economische oorzaken (gemiddeld 15% in 2023) die wat hoger liggen dan gemiddeld het geval is in collectief maatwerk. De economische situatie van kringloopwinkels lijkt stabiel te zijn dan deze van andere maatwerkbedrijven.

Tenslotte heeft ook **regelgeving en beleid** een belangrijke impact op de werking en de financiële leefbaarheid van de CMW-bedrijven. De belangrijke conclusies kunnen als volgt worden samengevat:

- De huidige CMW-regelgeving - voor het aanvragen van een label, contingent subsidieerbare plaatsen, het oproepsysteem voor nieuwe plaatsen - wordt door de CMW-bedrijven als helder en relatief eenvoudig gepercipieerd. Algemeen appreciëren maatwerkbedrijven dat de Vlaamse overheid actieve inspanningen heeft gedaan om de administratieve lasten en rapporteringsverplichtingen te reduceren voor de sector sinds de invoering van CMW.

- Maatwerkbedrijven zien nog marge tot meer digitalisering en automatisering van gegevens in hun interactie met de Vlaamse overheid, maar zeker met VDAB.
- De voorwaarden in het decreet voor begeleiding worden als passend en ondersteunend ervaren.
- De toeleiding van DGWN's vanuit VDAB verloopt traag en inaccuraat. Ondernemingen halen aan dat er geregeld sprake is van onnauwkeurige inschattingen (en subjectiviteit) van de afstand tot de arbeidsmarkt door VDAB en het benodigde ondersteuningspakket. Verschillende maatwerkbedrijven geven aan dat meer dialoog en samenwerking tussen VDAB en het maatwerkbedrijf in deze nuttig kan zijn, zodat VDAB het maatwerkbedrijf en haar type activiteiten beter leert kennen.
- Het contingent stelt limieten aan het benutten van economisch potentieel. Veel maatwerkbedrijven menen dat het loslaten van het contingent niet zou leiden tot een sterke toename van subsidies en tonen zich hiervan voorstander.
- Doorstroom van DGWN's heeft slechts beperkt impact op de werking van maatwerkbedrijven. We stellen vast dat ondanks de beleidsfocus op doorstroom van DGWN's het jaarlijkse doorstroompercentage laag is (1-2%) en onvoldoende is om nieuwe instroom een kans te geven binnen het bestaande contingent. In realiteit blijkt doorstroom moeilijk. Er is slechts in beperkte mate een financiële incentive voor de CMW's om doorstroom te realiseren. Voor DGWN's heeft het doorstroomtraject ook een belangrijke, mentale impact. DGWN's gaan er bovendien ook slechts beperkt financieel op vooruit, wanneer ze de stap zetten. Er zijn ook drempels om terug te keren van het NEC naar het CMW voor de DGWN. Het recente Vlaamse Regeerakkoord voorziet een optimalisatie van de terugkeergarantie voor DGWN's voor wie de stap naar het NEC niet gelukt is. Vanuit perspectief van het maatwerkbedrijf werd daarenboven aangehaald dat de evaluatie van DGWN's i.k.v. doorstroom arbeidsintensief is.
- Een aantal van de bovenstaande punten (m.b.t. toeleiding, contingent, evaluatie en impact op ondersteuningspakketten) leiden tot onvoorspelbaarheid en maken de budgettaire planning voor maatwerkbedrijven soms moeilijk, leren de plaatsbezoeken.
- Tenslotte, drie kwart van de bevraagde ondernemingen tijdens de ondernemingspanels meent dat de Vlaamse overheid de sector voldoende ruimte laat voor ondernemerschap. Er zijn nog veel opportuniteiten in de sector en de huidige regelgeving en de Vlaamse overheid worden niet als belemmerend ervaren om deze opportuniteiten te verkennen.

7.2 Discussie

De interpretatie van hierboven toegelichte resultaten kunnen voor beleidsmakers voorwerp van debat en discussie zijn m.b.t. collectief maatwerk. We geven een aantal kernpunten in de volgende paragrafen weer.

Ten eerste, als we de resultaten van de analyse van netto-jobcreatie en de MKBA-analyse erbij nemen, dan kunnen we besluiten dat collectief maatwerk als beleidsmaatregel voor netto-jobcreatie zorgt. De maatregel creëert op een effectieve manier jobs die anders niet zouden bestaan, ook al is er – zoals ook bij andere tewerkstellingsmaatregelen het geval is – een deadweight-effect. Voor CMW schatten we dit deadweight-effect op circa 12%. We zien ook dat collectief maatwerk voor een hoger aantal tewerkgestelde dagen en duurzamere tewerkstelling zorgt bij de doelgroep t.o.v. het NEC.

Collectief maatwerk creëert daarnaast positieve netto-baten voor zowel de gemeenschap (o.a. lagere kosten gezondheidszorg, afname criminaliteit) als het individu (o.a. hoger psychosociaal welbevinden) t.o.v. een situatie van niet-werken¹⁰⁶. Daartegenover staat een relatief hoge netto-kost voor de overheidsschatkist, in het bijzonder gelinkt aan subsidies en premies die van de overheid naar de sector vloeien. Dergelijke afwegingen moeten beleidsmakers tegenover elkaar afzetten.

Ten derde, de analyse van de financiële leefbaarheid toont het belang van overheidssubsidies aan voor de CMW-bedrijven. Niettegenstaande het ondernemerschap en dynamisme dat deze bedrijven aan de dag leggen, maken subsidies een belangrijk aandeel uit van de bedrijfsopbrengsten (circa 45-48%). De CMW-bedrijven hebben een aantal schokken (Covid-19, energiecrisis en inflatie) doorgemaakt die een weerslag hebben gehad op hun winstgevendheid, liquiditeit en solvabiliteit. Door enerzijds de creativiteit en het ondernemerschap van de CMW-bedrijven en anderzijds een aantal beschermende en stabiliserende maatregelen door de overheid, zijn de CMW-bedrijven deze schokken relatief goed te boven gekomen. Toch zou een vermindering van overheidssubsidies op relatief korte termijn al een impact hebben op hun werking. We maakten in het kader van deze studie een theoretische, vereenvoudigde oefening over de impact van een daling van subsidies op de financiële gezondheid van CMW-bedrijven (op basis van drie casussen). Daaruit blijkt dat in geval van een subsidievermindering met 1% de, wat grotere ondernemingen niet onmiddellijk in moeilijk financieel vaarwater terecht komen. Worden de subsidies met 5% verminderd, dan laat dit zich eerst voelen in een negatieve rentabiliteit. Op vlak van liquiditeit houden de ondernemingen stand. Bij een vermindering van de subsidie met 10% wordt de liquiditeit, naast ook de rentabiliteit, problematisch en zal hun buffer wegsmelten.

In het verlengde daarvan en met het oog op de toekomst, is het belangrijk dat CMW-bedrijven blijven nadenken hoe ze waarde kunnen blijven creëren in een evoluerende, economische context. We denken daarbij aan: klantendiversificatie, de beheersing van energie- en productiekosten, inspelen op digitalisering- en duurzaamheidstrends, samenwerking en delen van expertise over verschillende CMW-bedrijven heen...

¹⁰⁶ Op vlak van het individu merken we hierbij op dat het kwetsbare sociaaleconomische profielen betreft en dat er voldoende aandacht nodig blijft voor het risico op armoede. We verwijzen hierbij naar de studie van Cools, P., et al. (2024). *Sociale Economie en Armoede: de impact van de sociale economie op armoede in Vlaanderen: evaluatie en vooruitblik*, AP hogeschool Antwerpen: <https://repository.uantwerpen.be/docman/irua/84c65bmotoM77>

Ten vierde, geven we graag een reflectie mee m.b.t. de onderzoeksvraag “wat zijn de terugverdieneffecten indien maatwerkbedrijven worden ingeschakeld voor de activering/ re-integratie van, bijvoorbeeld langdurig zieken”. Binnen het tijdsbestek en de omvang van deze opdracht was het niet mogelijk om hier specifiek onderzoek naar te verrichten en een volledig onderbouwd antwoord te formuleren. We namen dit echter wel mee in de interacties met de maatwerkbedrijven, o.a. tijdens de plaatsbezoeken. Hieruit bleek een genuanceerd antwoord. Enerzijds gaven verschillende CMW-bedrijven aan bereid te zijn om een rol te kunnen spelen op vlak van de re-integratie van bijvoorbeeld langdurig zieken. Anderzijds werd sterk benadrukt dat de concrete modaliteiten om dit te realiseren en haalbaarheid (binnen de limieten van maatwerkbedrijven) grondig in overweging genomen dienen te worden. Begeleiding en ondersteuning is volgens de maatwerkbedrijven belangrijk om deze profielen terug in te schakelen op de werkvloer, waarvoor financiële middelen voorzien dienen te worden. Enkele maatwerkbedrijven haalden voorbeelden aan van hoe ze de tewerkstelling van deze profielen zouden kunnen faciliteren, mits de nodige ondersteuningspakketten: bv. door het opzetten van kortlopende trajecten (bv. 1 - 2 jaar, eventueel deeltijds). Het kan ook de opportuniteit bieden aan maatwerkbedrijven om andere activiteiten te ontplooiën, bv. meer technische activiteiten, rekrutering van bediende-profielen, aanwerven voor omkaderingspersoneel, enz. Een kosten-batenanalyse van de inschakeling van langdurig zieken vereist een afzonderlijk ex ante-onderzoek om te bekijken welke middelen vanuit de overheid hiervoor voorzien dienen te worden, wat de verwachte terugverdieneffecten zijn, in welke mate de individuele kosten en baten eveneens voor die doelgroep van toepassing zijn, enz. Vanuit het bredere perspectief van deze opdracht stellen we onszelf de vraag of collectief maatwerk de juiste tewerkstellingsvorm is voor de doelgroep en of, bijvoorbeeld, individueel maatwerk niet meer geschikt zou zijn, omwille van het profiel van medewerkers en de aard van activiteiten (bv. in geval van eerdere tewerkstelling in NEC voor de start van langdurige ziekte, zou een re-integratie opnieuw in het NEC, via individueel maatwerk, meer relevant kunnen zijn).

Tenslotte geven we mee dat we bij dit onderzoek een uitvoerige en geactualiseerde analyse hebben kunnen maken m.b.t. de drie werkpakketten. Op vlak van de kosten en de baten, en in het bijzonder de maatschappelijke kosten en baten, zijn we erin geslaagd om deze niet enkel kwalitatief te benoemen en vast te stellen maar eveneens kwantitatief te meten en monetair te waarderen. De berekening van de deadweight op basis van reële cijfers liet ons daarenboven toe om de kosten en baten in de juiste proporties mee te rekenen en bijvoorbeeld de terugverdieneffecten meer genuanceerd te kunnen verrekenen. Deze MKBA-methodiek is zeer waardevol. MKBA en gelijkaardige methoden zoals *social return on investment* (SROI)-berekeningen winnen aan belang en vormen een belangrijk deel van evidence-based beleidsvoering. Het is dan ook aanbevolen om in de toekomst meer dergelijke onderzoeken te doen. Dit kan inzicht geven in de onderlinge verhouding van maatregelen op vlak van de kosten en baten en zal toelaten om bijkomende aanbevelingen te formuleren (bv. baten en kosten van resp. CMW vs. individueel maatwerk, de vergelijking met andere maatregelen, regio's, enz.). Ook het meten van zaken en beschikbaar stellen van data is een cruciaal onderdeel daarvan. Voor deze studie hebben we ons m.b.t. sommige kosten en baten moeten baseren op vergelijkbare en relevante cijfers uit Nederland. Naar de toekomst toe, zou het interessant

zijn om gelijkaardige cijfers (bv. op vlak van criminaliteit, gezondheidskosten, enz.) ook voor België en Vlaanderen te kunnen verzamelen.

8 BIBLIOGRAFIE

Baert, S. (2016). Wage subsidies and hiring chances for the disabled: Some causal evidence. *European Journal of Health Economics*, 17(1), 71-86.

Brown, A., & Koettl, J. (2015). Active labor market programs: Employment gain or fiscal drain? *IZA Journal of Labor Economics*, 4(1), 1-21.

Bückmann, H., Dorscheidt, E. & Hes, M. (2017). *Maatschappelijke kosten-batenanalyse beschut werk*, Cedris & SBCM: https://cedris.nl/app/uploads/170831_Cedris_SBCM_MKBA_Beschut_werk_2017_def-1.pdf

Cantillon, B. e.a. (2019). Sociale economie: een hefboom in de strijd tegen armoede en ondertewerkstelling? In Coene, J. e.a. (2019), *Armoede en Sociale Uitsluiting: Jaarboek 2019*: https://www.steunpuntwerk.be/files/publications/OW/OW_2019_2/overwerk_2019_2_13.pdf

Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2018). "What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations." *Journal of the European Economic Association*, 16(4), 894-931.

Castelein, C. (2018). Studie naar de positieve effecten van werk op gezondheid en welzijn (Master's thesis). Universiteit Gent. Beschikbaar op https://libstore.ugent.be/fulltxt/RUG01/002/508/862/RUG01-002508862_2018_0001_AC.pdf

CBS. (n.d.). Consumentenprijzen; prijsindex 2015=100. *StatLine*: <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83131NED/table>

Chapel, R. (z.d.). *Beschut werk: een voorziening met beperkingen*: https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/rapport_beschut_werk_een_voorziening_met_beperkingen_definitief_3_00000002.pdf

Cools, P., et al. (2024). *Sociale Economie en Armoede: de impact van de sociale economie op armoede in Vlaanderen: evaluatie en vooruitblik*, AP hogeschool Antwerpen: <https://repository.uantwerpen.be/docman/irua/84c65bmotoM77>

Cueto, B., & Rodriguez, V. (2016). Is sheltered employment more stable than ordinary employment? *Work*, 55(1), 51–61. <https://doi.org/10.3233/wor-162377>

De Smedt, L., et al. (2021). *Buurten zonder langdurige werkloosheid: ex-ante sociale kosten-batenanalyse*. HIVA-KULeuven: <https://hiva.kuleuven.be/nl/nieuws/docs/buurten-zonder-langdurige-werkloosheid>

Decreet betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling: <https://codex.vlaanderen.be/portals/codex/documenten/1023214.html>

Goffin, K. e.a. (2018). *De dienstencheques 360° doorgelicht*. Idea Consult: [De dienstencheques 360° doorgelicht](https://www.dienstencheques.be/360-doorgelicht)

Groot, I. e.a. (2007). *De kosten van criminaliteit*, SEO Economisch Onderzoek: https://repository.wodc.nl/bitstream/handle/20.500.12832/1531/volledige-tekst_tcm28-68564.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Harris, E., & Morrow, M. (2001). *Unemployment is a health hazard: The health costs of unemployment*. The Economic and Labour Relations Review, 12(1), 18-31. <https://doi.org/10.1177/103530460101200103>

Irvin, M., Smith, J., & Johnson, L. (2022). The impact of active labor market policies on employment outcomes: A comprehensive review. *Journal of Labor Economics*, 40(2), 345-367.

Kim, T. J., & von dem Knesebeck, O. (2015). Is an insecure job better for health than having no job at all? A systematic review of studies investigating the health-related risks of both job insecurity and unemployment. *BMC Public Health*, 15, 985. <https://doi.org/10.1186/s12889-015-2313-1>

Kuhn, A., Lalive, R., & Zweimüller, J. (2009). The public health costs of job loss. *Journal of Health Economics*, 28(5), 1099-1115. <https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2009.09.004>

Lalive, R., Van Ours, J. C., & Zweimüller, J. (2011). The impact of active labor market programs on the duration of unemployment. *Journal of the European Economic Association*, 9(1), 59-83.

Michon, H., van Busschbach, J. T., Stant, A. D., van Vugt, M. D., van Weeghel, J., & Kroon, H. (2014). Effectiveness of individual placement and support for people with severe mental illness in the Netherlands: A 30-month randomized controlled trial. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 37(2), 129-136. <https://doi.org/10.1037/prj0000061>

Moolenaar, D.E.G. e.a. (2019), *Kosten van Criminaliteit*: [Cahier 2019-16 H10Kostenvancriminaliteit.pdf](#)

Nazarov, Z. (2015). The effectiveness of labor market policies in transition economies. *Journal of Labor Research*, 36(3), 299-321.

Onbekend (2022), *Herwinnen van talenten: investeren in sociale tewerkstelling*. Herwin!n: <https://herwin.be/wp-content/uploads/2022/01/kosten-baten-analyse-doelgroepmedewerker.pdf>

OVAM. Monitoring kringloopcentra. Geraadpleegd op 14.03.2025: <https://www.ovam.be/monitoring-kringloopcentra>

Schuring, M., Robroek, S. J. W., & Burdorf, A. (2017). The benefits of paid employment among persons with common mental health problems: Evidence for the selection and causation mechanism. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 43(6), 540-549. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3675>

SEO (2016). Maatschappelijke kosten en baten dienstverlening van Pantar. *SEO Economisch Onderzoek*.

Statbel. (n.d.). Afgevlakte gezondheidsindex (basisindex 2013 = 100): <https://statbel.fgov.be/nl/themas/consumptieprijnsindex/afgevlakte-gezondheidsindex>

Usab. (2023, August 16). Samenwerking tussen Vlaamse maatwerkbedrijven en reguliere bedrijven als meerwaarde voor de economie. *Armoede En Sociale Uitsluiting*. <https://blog.uantwerpen.be/armoede-sociale-uitsluiting/samenwerking-tussen-vlaamse-maatwerkbedrijven-en-reguliere-bedrijven-als-meerwaarde-voor-de-economie/>

Van De Putte I. & Pacolet J. (2005), *Sociale kosten-batenanalyse van de beschutte werkplaatsen in Vlaanderen. Sociale noodzaak en economische levensvatbaarheid van de beschutte werkplaatsen*, Leuven: HIVA

Van Eijkel, R., van der Horst, A., & van der Werff, S. (2020). De brede baten van werk. *Centraal Planbureau*.

Vooren, M., Haelermans, C., Borghans, L., & Groot, W. (2018). The effectiveness of active labor market policies: A meta-analysis. *Journal of Economic Surveys*, 32(3), 881-919.

Wuyts, E. (2020). Sociale impact-meting in de sociale economie: [Onderzoeksverslag PWO SimSE Sociale Impactmeting Sociale Economie 2020](#).

Wuyts, E. e.a. (2022). *De meerwaarde van Arbeidszorg*, UCLL.

Yeyati, E. L., Montané, M., & Sartorio, L. (2019). What works for active labor market policies? International Development Policy. *Revue internationale de politique de développement*, 11, 1-27.

9 LIJST VAN FIGUREN EN TABELLEN

Figuur 1: Plan van aanpak en kernactiviteiten	18
Figuur 2: Selectiecriteria plaatsbezoeken.....	21
Figuur 3: Evolutie aantal toegekende adviezen tussen 2019 en Q2-2023	28
Figuur 4: Gemiddeld aantal dagen gewerkt per maand van de DGWN's voor en na het advies-CMW.....	34
Figuur 5: Aantal dagen gewerkt per maand in CMW (l) of NEC (r) per groep	37
Figuur 6: Evolutie winst en bedrijfsresultaat bij maatwerkbedrijven in Vlaanderen (gemiddelde en mediaan).....	85
Figuur 7: Liquiditeitsratio maatwerkbedrijven in Vlaanderen – aandeel bedrijven per scorecategorie, 2023	88
Figuur 8: Solvabiliteitsratio maatwerkbedrijven in Vlaanderen – aandeel bedrijven per scorecategorie, 2023	91
 Tabel 1: Verdeling van de DGWN's in groepen o.b.v. tewerkstelling 2 jaar na het advies.....	29
Tabel 2: Arbeidsmarktsituatie van de DGWN's voor het ontvangen van het advies-CMW.....	31
Tabel 3: Arbeidsmarktsituatie van de DGWN's na het ontvangen van het advies-CMW.....	32
Tabel 4: Arbeidsmarktsituatie van DGWN's na het ontvangen van het advies-CMW voor de PSP en PMAH-groep.....	33
Tabel 5: Profielkenmerken van de DGWN's per groep op basis van tewerkstelling na het advies-CMW.....	35
Tabel 6: Arbeidsmarktsituatie van de DGWN's per groep op basis van tewerkstelling na het advies-CMW.....	36
Tabel 7: Arbeidsmarktsituatie van de DGWN's na een tewerkstelling binnen CMW	38
Tabel 8: Top-5 van sectoren waar DGWN tewerkgesteld worden na een tewerkstelling binnen CMW	39
Tabel 9: Resultaten met betrekking tot de tewerkstellingseffecten	40
Tabel 10: Berekening deadweight per VTE.....	41
Tabel 11: Inventarisatie kosten	46
Tabel 12: Inventaris van de baten.....	47
Tabel 13: Subsidies CMW	49
Tabel 14: Gederfde belastingen op tewerkstelling binnen het NEC per VTE	51
Tabel 15: Verdeling van gederfde uitkeringen op basis van CATWZ.....	54
Tabel 16: Gederfde uitkeringen.....	55
Tabel 17: Gewogen gederfde uitkeringen per VTE	56
Tabel 18: Gewogen terugverdieneffecten van belasting op de tewerkstelling binnen CMW per VTE.....	58
Tabel 19: Berekening bruto toegevoegde waarde CMW-sector, 2023.....	62
Tabel 20: Schatting kostenbesparing afvalherbestemming door kringwinkels, 2023	68
Tabel 21: Effecten doorstroom – jaarlijkse doorstroompercentage 1,05%.....	71
Tabel 22: Overzicht baten per VTE.....	79
Tabel 23: Resultaten kosten-batenanalyse	81
Tabel 24: Aantal jaarrekeningen in scope	82
Tabel 25: Aantal maatwerkbedrijven met positief/negatief bedrijfsresultaat en resultaat boekjaar – over de periode 2013-2023.....	85

Tabel 26: Verhouding subsidies en legaten t.o.v. de totale bedrijfsopbrengsten (gemiddeld)	86
Tabel 27: Aantal bedrijven volgens verhouding subsidies en legaten t.o.v. totale bedrijfsopbrengsten	86
Tabel 28: Gemiddelde winst en bedrijfsresultaat (2019-2023) - grootste vs. kleinste maatwerkbedrijven	86
Tabel 29: Evolutie personeelskosten: 2023 t.o.v. 2022 (groot vs. klein)	87
Tabel 30: Evolutie van de winst en het bedrijfsresultaat; voormalige SW vs. BW vs. Kringloopwinkels in Vlaanderen, 2021-2023.....	87
Tabel 31: Evolutie personeelskosten: 2023 t.o.v. 2022 (SW vs. BW)	87
Tabel 32: Evolutie van de gemiddelde en mediaan liquiditeitsratio van maatwerkbedrijven in Vlaanderen, 2013-2023	88
Tabel 33: Collectieve maatwerkbedrijven per categorie liquiditeitsscore, 2013-2023	89
Tabel 34: Evolutie van de gemiddelde liquiditeitspositie (2019-2023); grootste vs. kleinste maatwerkbedrijven	89
Tabel 35: Evolutie van de gemiddelde liquiditeitspositie (2021-2023); voormalige BW vs. voormalige SW vs. kringloopwinkels.....	89
Tabel 36: Evolutie van de gemiddelde en mediaan solvabiliteitsratio van maatwerkbedrijven in Vlaanderen, 2013-2023	90
Tabel 37: Collectieve maatwerkbedrijven per categorie solvabiliteitsscore, 2013-2023.....	91
Tabel 38: Evolutie van de gemiddelde solvabiliteitspositie (2019-2023); grootste vs. kleinste maatwerkbedrijven	91
Tabel 39: Evolutie van de gemiddelde solvabiliteitspositie (2021-2023); voormalige BW vs. voormalige SW en kringloopwinkels	92
Tabel 40: Simulatie subsidievermindering (resp. 1%/5%/10%) op rentabiliteit en liquiditeit van 3 casussen	93
Tabel 41: Evolutie van de personeelskosten bij maatwerkbedrijven.....	95
Tabel 42: Resultaten kosten-batenanalyse	107

Colofon

Samenstelling

Vlaamse overheid

Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie & Sociale Economie

Koning Albert II-laan 15 bus 380

1012 BRUSSEL

02 553 42 56

info.wewis@vlaanderen.be

www.vlaanderen.be/departement-wewis

Auteurs

Stijn Vandeweyer

Steven Bulté

Sara Maes

Sofie Cabus

Thomas Boogaerts

Verantwoordelijke uitgever

Johan Hanssens

Secretaris-generaal

Overname is alleen toegestaan met bronvermelding. Het Departement WEWIS aanvaardt geen aansprakelijkheid voor het gebruik van de in dit rapport opgenomen informatie

Uitgave

september 2025

depotnummer D/2025/3241/326

Partners

Hier kan je de logo's plaatsen van partners die meewerkten aan het onderzoek

Deloitte.



RESEARCH INSTITUTE FOR
WORK AND SOCIETY

