**toelichting bij Infographic Benchmark Sociaal Werk over 2016**

De waarden die getoond worden in de landelijke Infographic en bij de vergelijkingsgroep (vgl. groep) zijn (rekenkundige) gemiddelden.\

*Verdeling activiteiten*
Onder Lokaal Welzijn & sociaal cultureel werk valt ook het jongeren werk, welzijn ouderen. In feite gaat het hier om het collectieve aanbod.

 *Grootte organisatie*
De grootte van de organisatie wordt weer gegeven in fte (formatieplaatsen).

 *Jaarinzet vrijwilliger*
De gemiddelde bestede tijd per vrijwilliger op jaarbasis.

*Flexibiliteit*
De flexibiliteit van een organisatie wordt bepaald door de verhouding tussen vast personeel en totale formatie. Een wisselende inkomstenstroom vraagt meer flexibiliteit. Ondernemingen in W&MD hebben vaak (deels) te maken met incidentele subsidies en financiële bijdragen. Die kunnen wegvallen. Ook kunnen zij gunningen of opdrachten mislopen. Als de formatie volledig uit vaste krachten bestaat, loopt de onderneming risico. De vaste kosten voor de formatie worden dan niet meer (volledig) gedekt. Met een deel tijdelijke formatie kan een onderneming beter inspelen op veranderingen in geldstromen. Ze is dan flexibeler. Hoe groot het deel vaste en tijdelijke formatie moet zijn, hangt af van de omvang van de structurele inkomsten en van de omvang van het eigen vermogen. Als deze groot zijn, kan het deel vaste formatie groter zijn. Als ze klein zijn, is een kleiner deel vaste formatie raadzaam.

|  |
| --- |
| **Formule: flexibiliteit = 100% - (vaste formatie / totale formatie x 100%)** **(Bron: Handreiking Financiën en gemeentelijke kortingen, MOgroep 2013, (definitie verbeterd))**  |
| **0 - 10%** De onderneming heeft een te groot deel vaste formatie. Ze loopt op langere termijn financieel risico. Ze is onvoldoende flexibel om in te kunnen spelen op vermindering van inkomsten. Eventueel eigen vermogen wordt opgemaakt aan kosten voor het vaste personeel  |
| **10 - 25%** De onderneming zit in een verbeterzone  |
| **> 25%** De onderneming is voldoende flexibel. Ze kan veranderingen in inkomsten aan.  |

*Verdeling bedrijfsinkomsten*
Het aandeel overheidssubsidies, uitgesplitst naar basissubsidies en projectsubsidies, wordt berekend als de ontvangen overheidssubsidie als percentage van de totale bedrijfsopbrengst. Het aandeel aan cliënten in rekening gebrachte diensten wordt berekend op basis van de gefactureerde omzet. Dat is het totaal bedrag (exclusief BTW, indien BTW-plichtig) van alle door uw organisatie aan cliënten in rekening gebrachte diensten, exclusief subsidiebijdragen als percentage van de totale bedrijfsopbrengst. Onder overige opbrengsten vallen opbrengsten zoals vergoedingen uitgeleend personeel en vrijwillige bijdragen.

*Kredietwaardigheid*
De liquiditeit van uw organisatie wordt bepaald door de current ratio. Dat is de verhouding tussen vlottende activa en kortlopende schulden. Vlottende activa zijn liquide middelen, vorderingen op korte termijn en voorraden.

Liquiditeit is dus de mate waarin de onderneming in staat is op tijd te voldoen aan de kortlopende financiële verplichtingen. De liquiditeit kan worden berekend met behulp van de current ratio. Deze geeft aan in welke mate uit de vlottende activa (liquide middelen, vorderingen op korte termijn en voorraden) aan de vlottende schulden (kortlopende schulden) kan worden voldaan.

|  |
| --- |
| **Formule: current ratio = vlottende activa / kortlopende schulden** **(Bron: Handreiking Financiën en gemeentelijke kortingen, MOgroep 2013)**  |
| **lager dan 1,2:**  De onderneming loopt financieel risico. De liquiditeit is te laag. Dit kan tot betalingsproblemen leiden en zelfs, als er geen maatregelen worden genomen, tot faillissement. Maatregelen kunnen zijn: eerder factureren, tijdelijk een langere betaaltermijn hanteren of lang vreemd vermogen aantrekken.  |
| **1,2-1,5 of >2:**  De onderneming zit in een tussenzone. Ze kan afglijden naar de gevarenzone. Ingrijpen is noodzakelijk om voldoende liquide te worden. Een te hoge liquiditeit (>2,0) is ook niet goed. Daarmee worden (rente)opbrengsten gemist.  |
| **tussen 1,5-2,0:** De onderneming is voldoende liquide.  |

*Continuïteit*
Bij de continuïteit op langere termijn speelt het eigen vermogen een grote rol. Deze indicator geeft aan in welke mate de lasten in een jaar opgevangen kunnen worden door het eigen vermogen. Als het eigen vermogen relatief laag is in vergelijking met de totale lasten, dan loopt de onderneming risico. Tegenvallende inkomsten kunnen niet worden opgevangen. De lasten blijven. Mogelijk kan personeel niet worden betaald. Immers een belangrijk deel van de lasten zijn personeelskosten. Met voldoende vermogen kan de onderneming de betalingen aan personeel bij tegenvallende inkomsten voor een tijd continueren.

|  |
| --- |
| **Formule: continuïteit op langere termijn = eigen vermogen / totale lasten** **(Bron: Handreiking Financiën en gemeentelijke kortingen, MOgroep 2013)**  |
| **minder dan 0,15** De onderneming loopt risico. Er is niet genoeg eigen vermogen om eventuele tegenvallende baten op te vangen. De groene zone is niet te bereiken in 1 jaar, want de opbouw van vermogen vindt plaats door een aantal jaren exploitatieoverschotten. Liquiditeitsbewaking is van belang. Een plan is nodig waarin streefwaarden voor de indicator worden vastgelegd en tijdstippen waarop die, via (jaarlijkse) exploitatieoverschotten, bereikt moeten zijn.  |
| **0,15 - 0,20** De onderneming zit in een tussenzone. Verbeteren is noodzakelijk en op korte termijn mogelijk door generen van (jaarlijkse) exploitatieoverschotten en die toe te voegen aan het eigen vermogen.  |
| **meer dan 0,20** De onderneming zit goed. Meer dan 20% van de lasten wordt gedekt door het eigen vermogen. Er blijft vermogen over voor de langere termijn. Veel eigen vermogen is goed voor de continuïteit. Maar een te hoge solvabiliteit is niet goed voor het optimaal halen van rendement uit het eigen vermogen. Het vermogen kan worden aangetast door bezuinigingen van de gemeente/financier. Een ondernemer moet daarop anticiperen.  |

*Bedrijfsinkomsten per fte*
De totale bedrijfsinkomsten per fte geeft een beeld van de interne efficiëntie van uw organisatie en wordt gemeten door de totale bedrijfsopbrengst te delen door het totaal aantal werkzame personen in fte (formatieplaatsen).

 *Personeelskosten*
Het aandeel personeelskosten is de personeelskosten als percentage van de totale bedrijfskosten.