



MeanderOmnium

Benchmark Sociaal Werk 2016

Definitieve Brief op Maat over 2015

Benchmark Sociaal Werk over 2015
v2sep2016

MeanderOmnium
Lidnummer Sociaal Werk Nederland: ZE1010
ZEIST

Inhoudsopgave

<u>Inleiding</u>	3
<u>1. Doorkijkje</u>	4
<u>2. Typering</u>	5
<u>3. Interne organisatie</u>	7
<u>4. Financieel</u>	12
<u>Bijlage: gegevens in tabelvorm</u>	22
<u>Bijlage: lijst van afkortingen</u>	26

Inleiding

Waarom een Brief op Maat

Deze Brief op Maat kunt u gebruiken voor eigen interne rapportage of overleggen, voor rapportage aan uw Raad van Toezicht of bestuur of voor overleg met uw opdrachtgever. Omdat het mogelijk is deze online rapportage ook als Word-bestand te downloaden, kunt u daar opmerkingen toevoegen, alinea's of pagina's verwijderen, naar gelang het doel van uw rapportage.

Wat staat er in de Brief op Maat

In deze Brief op Maat over 2015 worden de gegevens van uw organisatie vergeleken met voorgedefinieerde of door u ingestelde gemiddelden. In totaal hebben **305 welzijnsorganisaties** de volledige Benchmark Sociaal Werk over 2015 ingevuld én ingeleverd.

Nog meer vergelijken

Het benchmarkplatform biedt u de mogelijkheid om op alle gegevens die u ingevuld hebt te benchmarken. Op www.benchmark-sociaalwerk.nl vindt u bij het tabblad Gegevens vergelijken - Benchmarken naar keuze hierover meer informatie

Welke vergelijkingsgroepen zijn er gebruikt?

Uw organisatie wordt in 2015 getypeerd als Breed georiënteerd en valt in 2015 in de grootteklasse Middel groot.

Hoofdactiviteiten die worden onderscheiden	Grootteklassen:
<ul style="list-style-type: none">- Lokaal welzijnswerk - breed;- Lokaal welzijnswerk - specifiek Peuterspeelzaalwerk;- Lokaal welzijnswerk - specifiek Peuterspeelzaalwerk en Kinderopvang;- Maatschappelijke Dienstverlening;- Maatschappelijke Opvang;- Andere terreinen W&MD uitvoerend;- Andere terreinen W&MD steun/kennis.	<ul style="list-style-type: none">- Zeer klein (minder dan 10 fte);- Klein (10 tot 35 fte);- Middelgroot (35 tot 100 fte);- Groot (meer dan 100 fte).

De vergelijkingsgroepen kunt u zelf aanpassen door bij de filters andere keuzes te maken. U kunt dan onder andere vergelijken met organisaties van een andere grootteklasse, typering of provincie of met organisaties met vergelijkbare activiteiten. Indien de vergelijkingsgroepen te klein worden, kunnen bij bepaalde onderwerpen alleen cijfers staan van de eigen organisatie. Om de anonimiteit van de deelnemende organisaties te waarborgen, wordt een gemiddelde alleen getoond als dit is gebaseerd op minimaal 5 organisaties.

De vergelijkingsgroepen in dit rapport bestaan uit:	
alle organisaties waarbij: Type welzijnsorganisatie: Breed georiënteerd Organisatiegrootte: Middel groot	en alle organisaties
31 organisaties	305 organisaties

Let op: het kan zijn dat bepaalde data in grafieken niet wordt weergegeven of dat cellen in tabellen niet gevuld zijn. Dit heeft ermee te maken dat de data niet door u is ingevuld of ingevuld hoefde te worden of doordat de rubriek nieuw is in de vragenlijst van 2015 en eerder dus niet is uitgevraagd. Mocht u toch van mening zijn dat u de betreffende data wel heeft aangeleverd maar dat deze desondanks niet wordt getoond, neem dan contact op met info@benchmark-sociaalwerk.nl.

1. Doorkijkje

Om u alvast een idee te geven hieronder een aantal belangrijke indicatoren op een rijtje. Bij de vergelijkingen is een + hoger en een - lager dan de gekozen vergelijkingsgroepen Eigen type en grootte en Landelijk.

Indicator	MeanderOmnium	Vershil MeanderOmnium t.o.v. Eigen type en grootte	Vershil MeanderOmnium t.o.v. Landelijk
Flexibiliteit	28,9 %	8,8 %	3,2 %
% overhead (fte)	19,2 %	-1,5 %	-3,4 %
% overhead (euro)	40 %	2 %	-1 %
% ziekteverzuim	6,1 %	0,5 %	1,0 %
Resultaatratio	2,2 %	1 %	2 %
Kredietwaardigheid	1,6	-0,3	-1,0
Solvabiliteit	0,55	0,16	0,15
Continuïteit	0,28	0,10	0,04

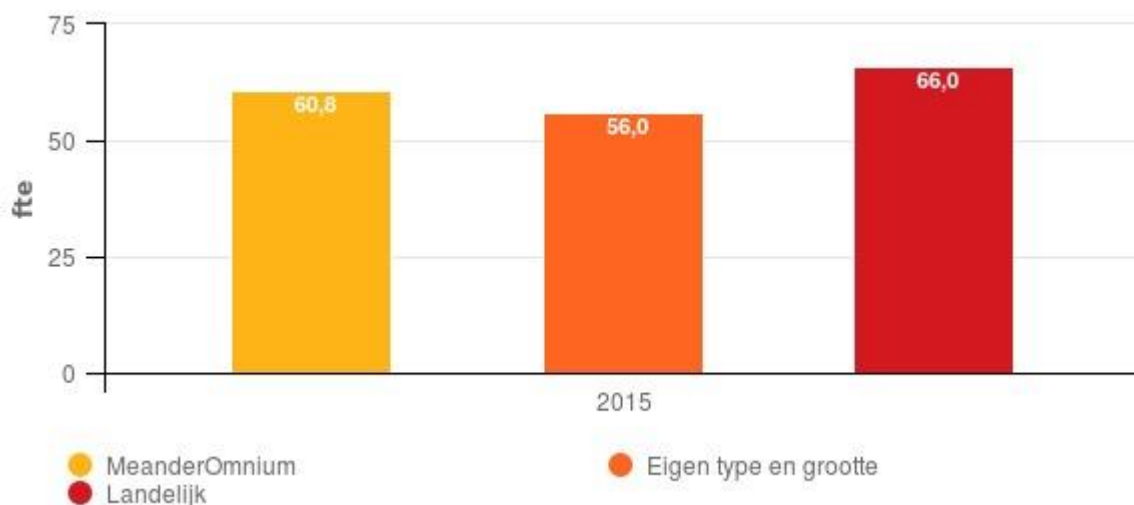
Wanneer de gegevens over personeel en financiën op het niveau van businessunit zijn en de balansgegevens op concernniveau, zijn de financiële indicatoren financiële ruimte en solvabiliteit, continuïteit langere termijn niet bruikbaar voor benchmarking.

2. Typering

2.1 Grootte van de organisatie

De grootte van de organisatie is bepaald op basis van het aantal fte dat werkzaam is in de organisatie.

Grootte van de organisatie



In uw organisatie werken in 2015 **60,8 fte**.

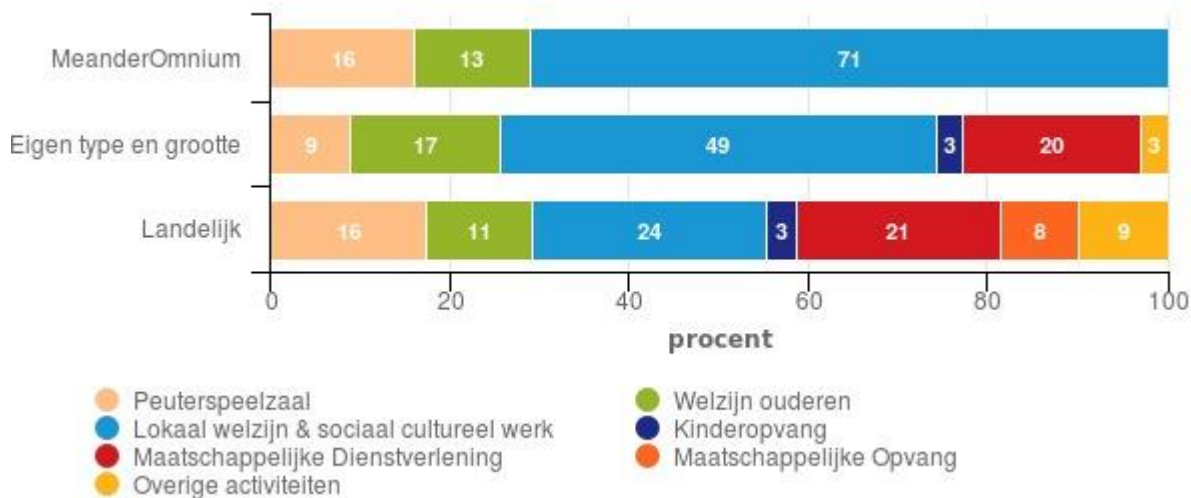
- Uw organisatie behoort met 60,8 fte tot de middelgrote organisaties van 35 tot 100 fte.

- In 2014 telde uw organisatie 60,8 fte.

2.2 Verdeling zakelijk belang activiteiten

In onderstaande figuur ziet u in welke mate de verschillende uitgevoerde activiteiten bijdragen aan de bedrijfsopbrengsten, van uw organisatie en de gemiddelden in uw gekozen vergelijkingsgroepen. Op basis van de activiteiten die uw organisatie uitvoert en het aandeel van elke activiteit in de totale bedrijfsopbrengsten worden de organisaties getypeerd.

Verdeling zakelijk belang activiteiten

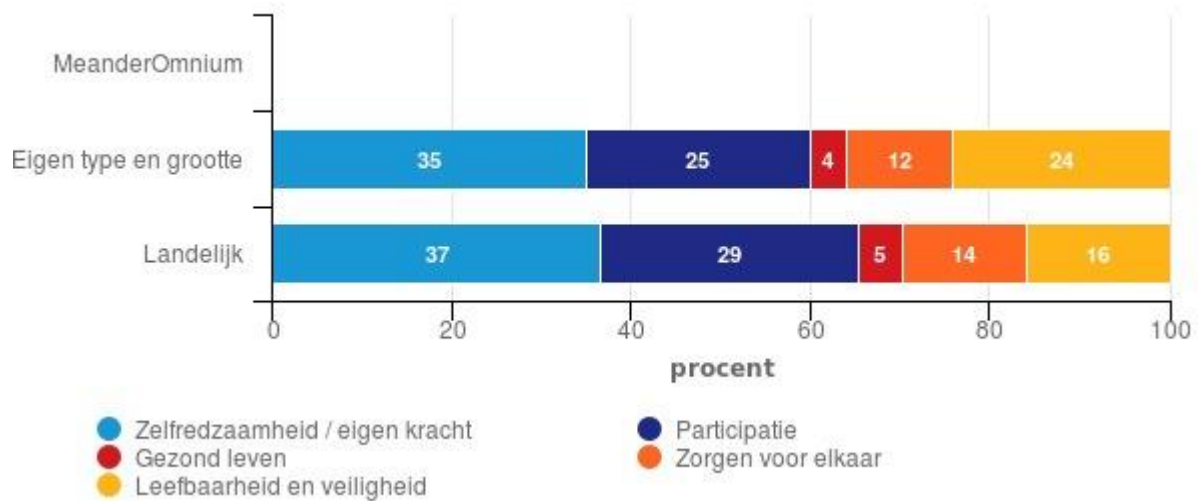


Uw organisatie wordt getypeerd als voornamelijk werkzaam in **Breed georiënteerd**.

2.3 Verdeling zakelijk belang welzijnsdoelen

In onderstaande figuur ziet u hoe de productiekosten worden verdeeld over de verschillende welzijnsdoelen, door uw organisatie en gemiddeld in uw vergelijkingsgroepen. Dit biedt u aanvullend inzicht over de groep van welzijnsorganisaties waarmee u zich in de benchmark vergelijkt.

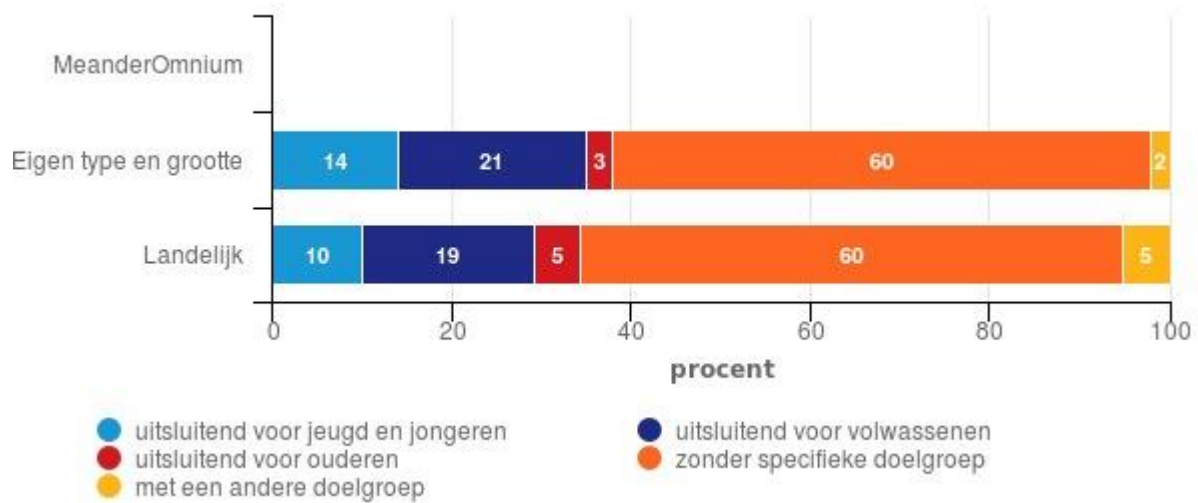
Verdeling zakelijk belang welzijnsdoelen



2.4 Verdeling wijkteams

In onderstaande figuur ziet u hoe de sociale (wijk)teams georganiseerd zijn.

Verdeling sociale (wijk)teams



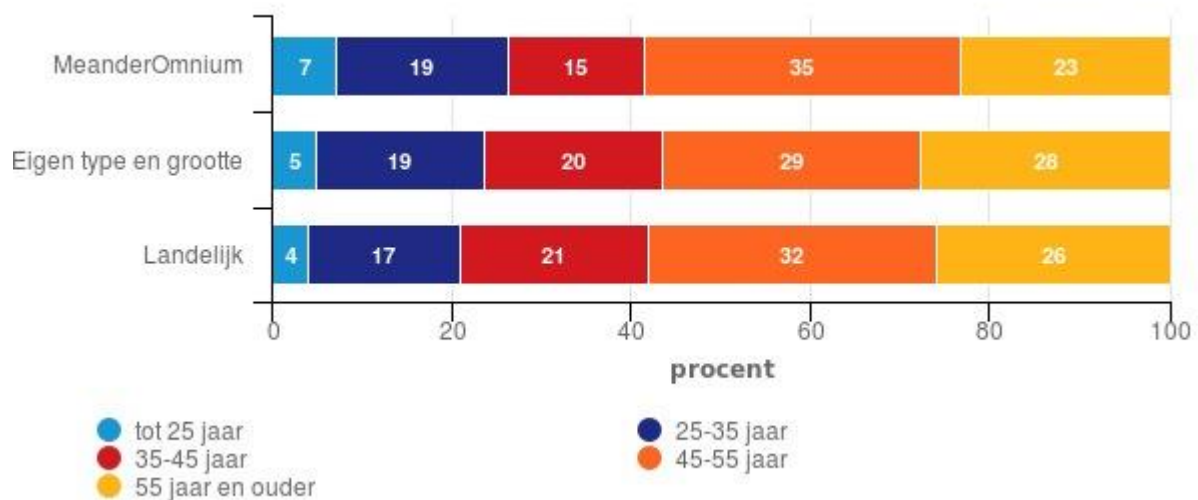
Uw organisatie neemt deel aan **0** wijkteams.

3 Interne organisatie

3.1 Leeftijdverdeling

De leeftijdsopbouw van het personeel heeft invloed op de personele lasten. Daarnaast kunt u zien in hoeverre uw opbouw vergelijkbaar is met andere organisaties in uw vergelijkingsgroep. Meer medewerkers in de oudste categorie leidt tot hogere lasten en tot eerder vernieuwing van uw personeelsbestand. Daarnaast hebben medewerkers in verschillende leeftijdsfasen verschillende behoeften en opvattingen ten aanzien van hun werk.

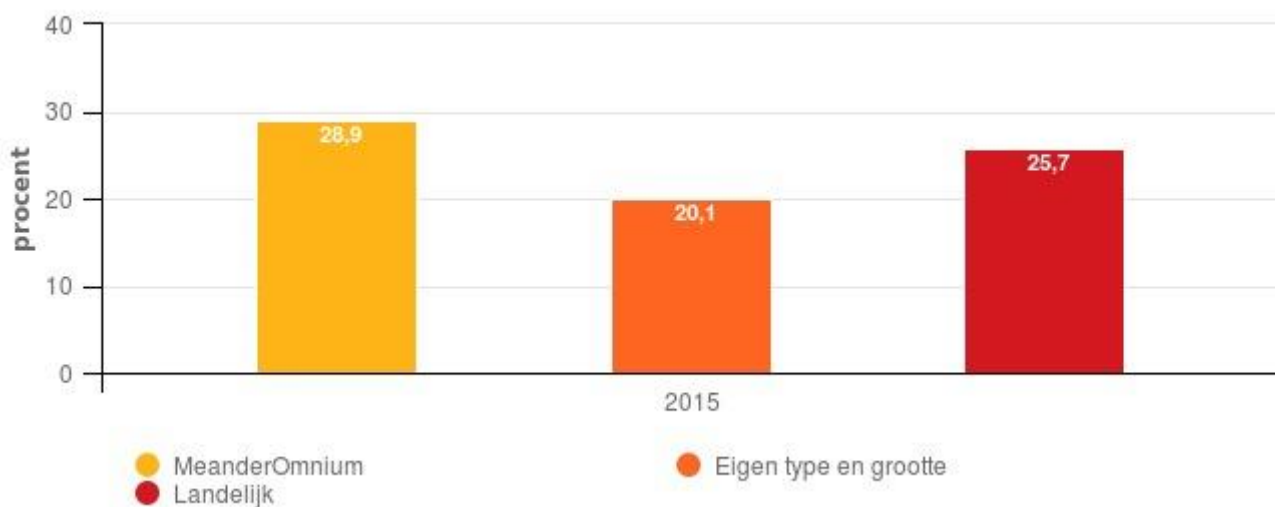
Verdeling personeel in leeftijdsgroepen



3.2 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.

Flexibiliteit



Voor uw organisatie is de flexibiliteit **28,9 %**.

- De onderneming is **voldoende flexibel**. Ze kan veranderingen in inkomsten aan.
- In **2014** was de flexibiliteit van uw organisatie **25,0 %**.

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

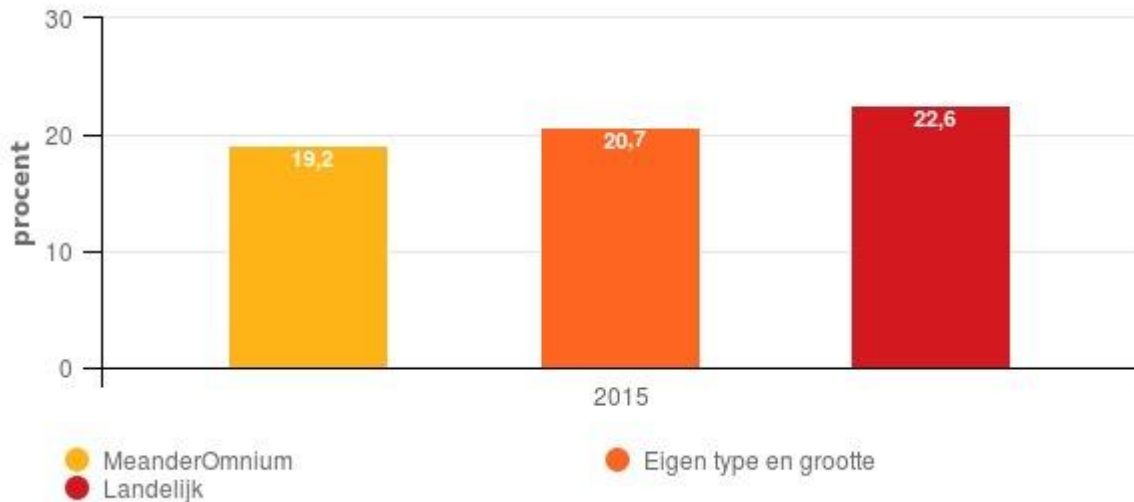
10 - 25% De onderneming zit in een verbeterzone

> 25% De onderneming is voldoende flexibel. Ze kan veranderingen in inkomsten aan.

3.3 Overhead

De overhead van een organisatie is het aantal fte ondersteunend plus het aantal fte management als percentage van het totaal aantal fte werkzaam in de organisatie.

Percentage overhead



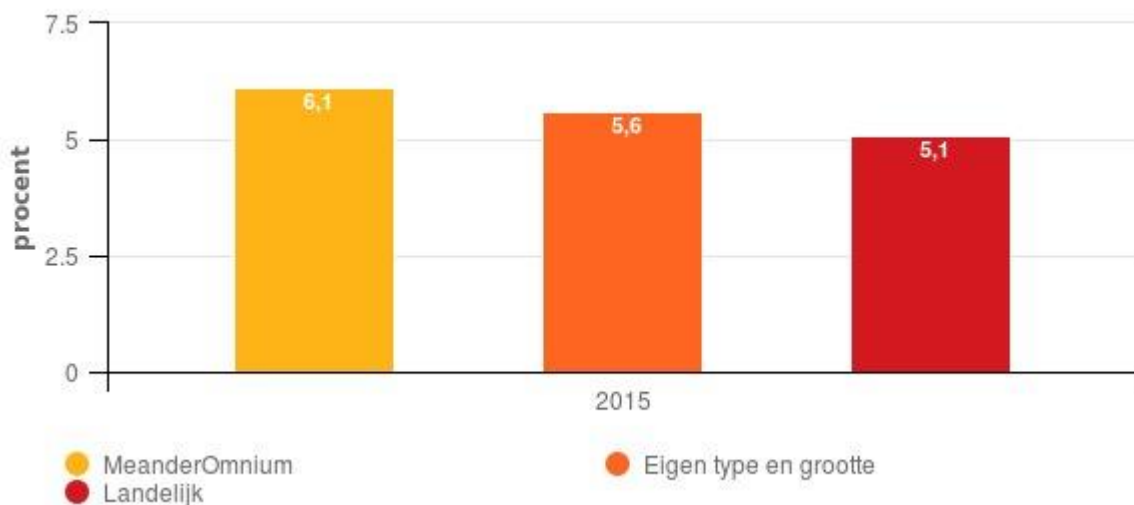
In uw organisatie is de overhead **19,2 %**.

- Dat is 1,5 procent lager dan bij Eigen type en grootte.
- Dat is 3,4 procent lager dan bij Landelijk.
- In 2014 bedroeg de overhead van uw organisatie 19,2 %.

3.4 Ziekteverzuim

Van alle werknemers wordt elke ziektedag in de periode vermenigvuldigd met de bij die dag behorende parttime factor en de arbeidsongeschiktheidsfactor, waarna zij worden opgeteld. Van alle werknemers (ziek en niet ziek) wordt elke dienstverbanddag in de periode vermenigvuldigd met de bij die dag behorende parttime factor, waarna zij worden opgeteld. Het totaal aantal ziektedagen wordt gedeeld door het totaal aantal dienstverbanddagen en vermenigvuldigd met 100%. (Bron Vernet).

Percentage ziekteverzuim personeel in loondienst



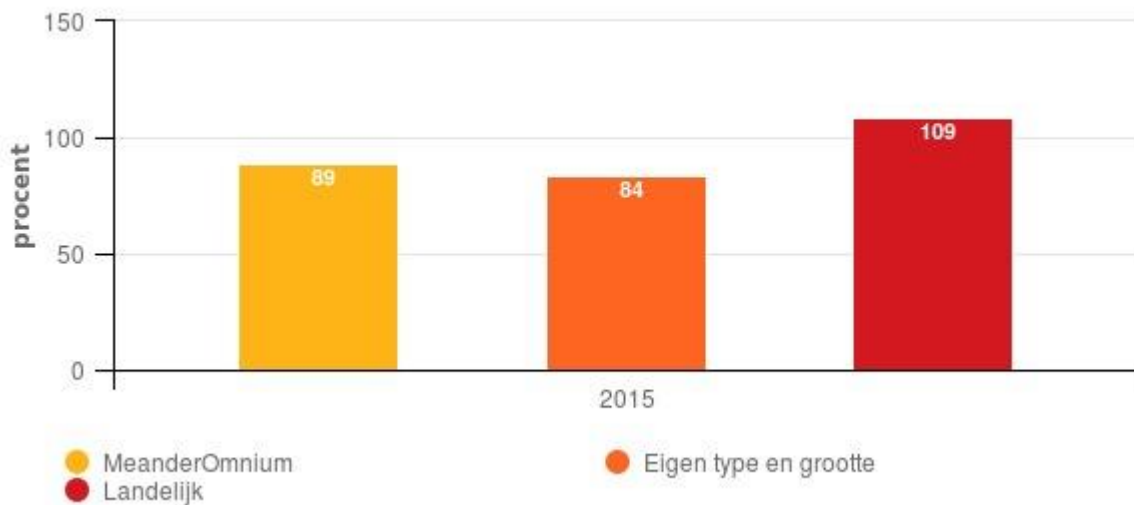
Het **ziekteverzuim** van personeel in loondienst binnen uw organisatie is **6,1 %**.

- Dat is 0 procent hoger dan Eigen type en grootte.
- Dat is 1 procent hoger dan Landelijk.
- In 2014 was het ziekteverzuim in uw organisatie 5,9 %.

3.5 Vrijwilligers

Het aandeel vrijwilligers uren is het aantal door vrijwilligers geleverde uren, gedeeld door 1400, als percentage van het aantal feitelijk werkzame personen in fte. De gemiddeld bestede tijd per vrijwilliger is het geschatte aantal uren op jaarbasis dat door vrijwilligers is geleverd gedeeld door het totaal aantal vrijwilligers binnen uw organisatie.

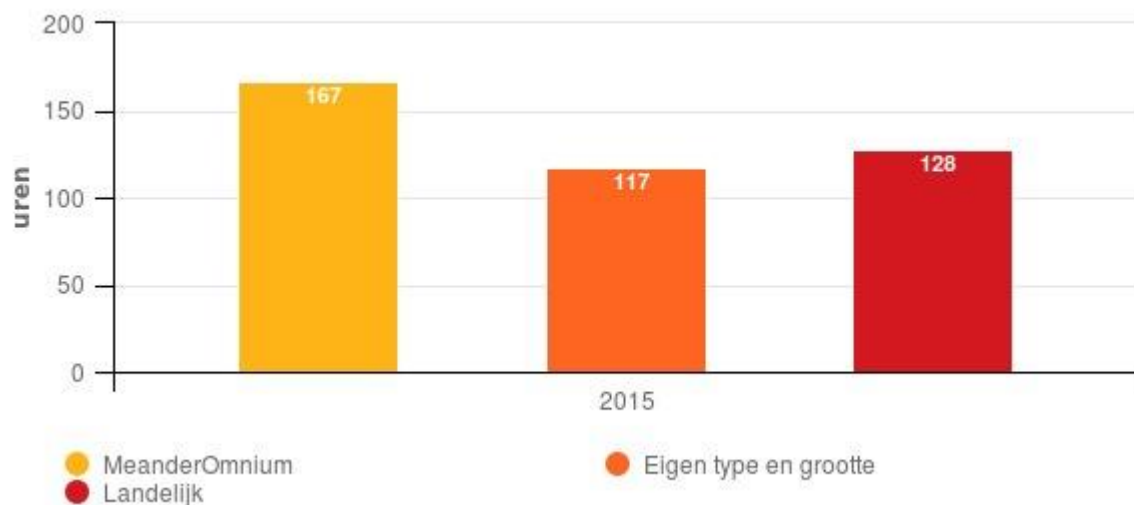
Aandeel vrijwilligers uren tov betaalde uren



Het **aandeel vrijwilligers uren tov betaalde uren** in uw organisatie is **89 %**.

- Dat is 5 procent hoger dan bij de groep "Eigen type en grootte".
- Dat is 20 procent lager dan Landelijk.
- In 2014 was het aandeel vrijwilligers uren tov betaalde uren in uw organisatie 99 %.

Gemiddeld bestede tijd per vrijwilliger op jaarbasis



De **gemiddeld bestede tijd per vrijwilliger** op jaarbasis in uw organisatie is **167 uur**.

- Dat is 42 procent hoger dan bij Eigen type en grootte.

- Dat is 30 procent hoger dan bij Landelijk.

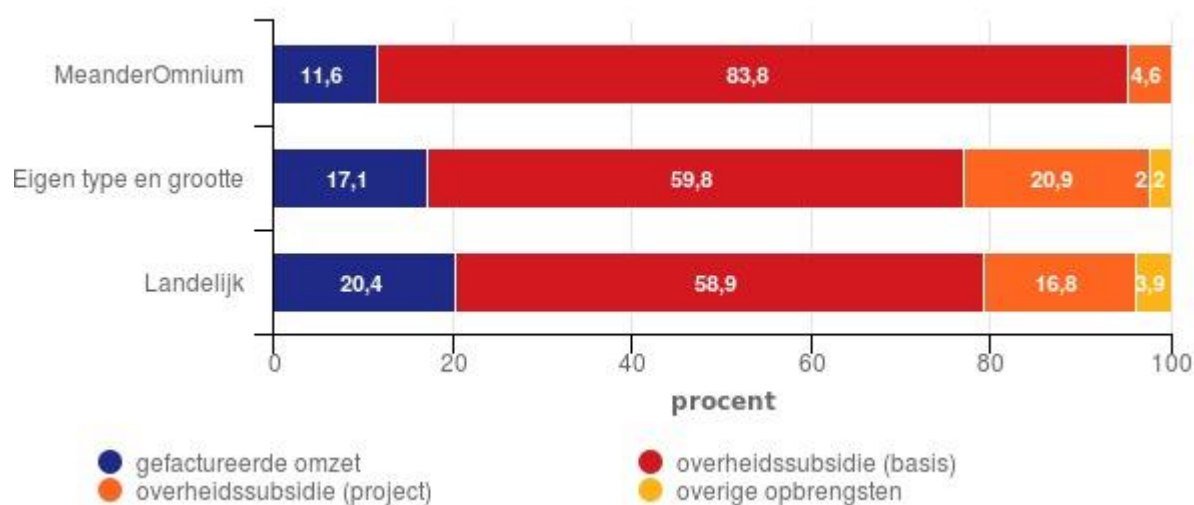
- In 2014 was het aandeel vrijwilligers uren tov betaalde uren in uw organisatie 167 uur.

4 Financieel

4.1 Verdeling opbrengsten

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.

Verdeling opbrengsten (%)



Het **aandeel overheidssubsidies** in de opbrengsten van uw organisatie is **88,4 %**.

- Dat is 7,7 procent hoger dan bij Eigen type en grootte.
- Dat is 12,8 procent hoger dan bij Landelijk.
- In 2014 bedroeg het aandeel overheidssubsidies 87,0 %.

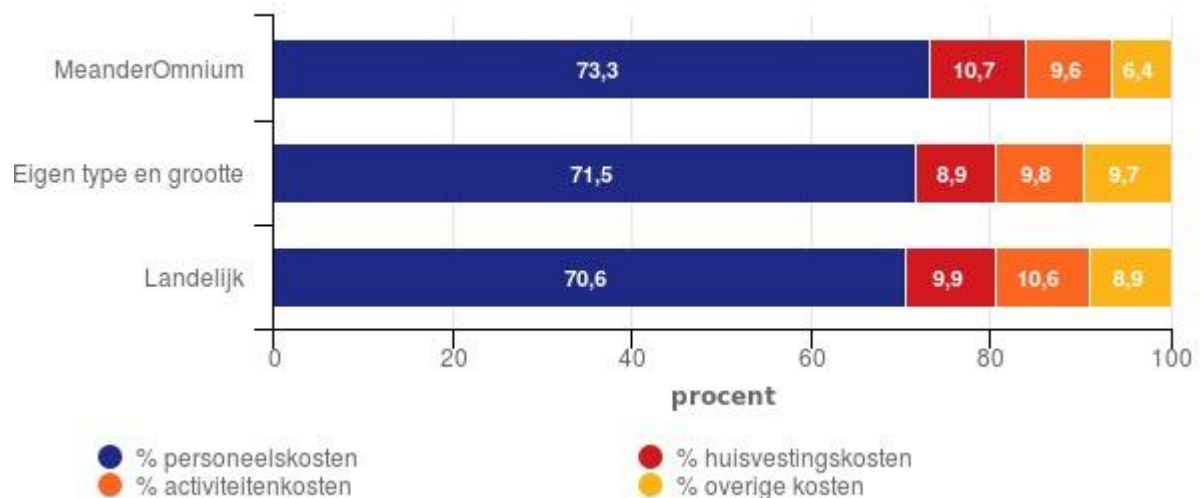
Het **aandeel aan cliënten in rekening gebrachte** diensten (gefactureerde omzet) in de opbrengsten van uw organisatie is **11,6 %**.

- Dat is 5,5 procent lager dan bij Eigen type en grootte.
- Dat is 8,8 procent lager dan bij Landelijk.
- In 2014 bedroeg het aandeel aan cliënten in rekening gebrachte diensten 13,0 %.

4.2 Verdeling kosten

Het aandeel personeelskosten is de personeelskosten als percentage van de totale bedrijfskosten.
Het aandeel huisvestingskosten is de huisvestingskosten als percentage van de totale bedrijfskosten.
Het aandeel activiteitenkosten is de activiteitenkosten als percentage van de totale bedrijfskosten.

Verdeling kosten



Het **aandeel personeelskosten** in de totale kosten van uw organisatie is **73,3 %**.

- Dat is 1,8 procent hoger dan Eigen type en grootte.
- Dat is 2,7 procent hoger dan Landelijk.
- In 2014 bedroeg het aandeel personeelskosten 69,8 %.

Het **aandeel huisvestingskosten** in de totale kosten van uw organisatie is **10,7 %**.

- Dat is 1,8 procent hoger dan Eigen type en grootte.
- Dat is 0,8 procent hoger dan Landelijk.
- In 2014 bedroeg het aandeel huisvestingskosten 12,9 %.

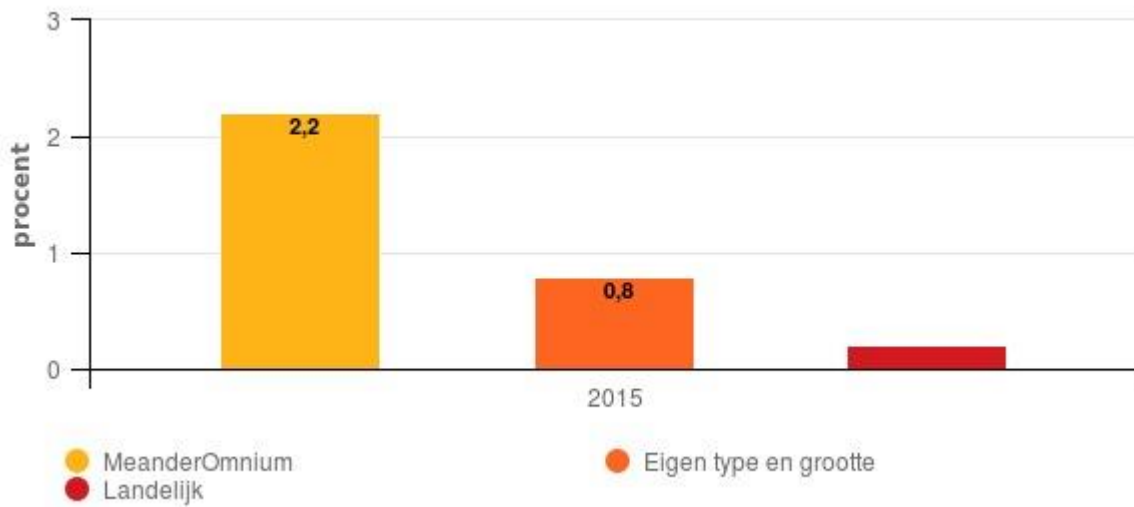
Het **aandeel directe activiteitenkosten** in de totale kosten van uw organisatie is **9,6 %**.

- Dat is 0,2 procent lager dan Eigen type en grootte.
- Dat is 1,0 procent lager dan Landelijk.
- In 2014 bedroeg het aandeel directe activiteitenkosten 10,3 %.

4.3 Resultaatratio

Het resultaatratio meet het bedrijfsresultaat als percentage van de totale bedrijfsopbrengsten.

Resultaatratio

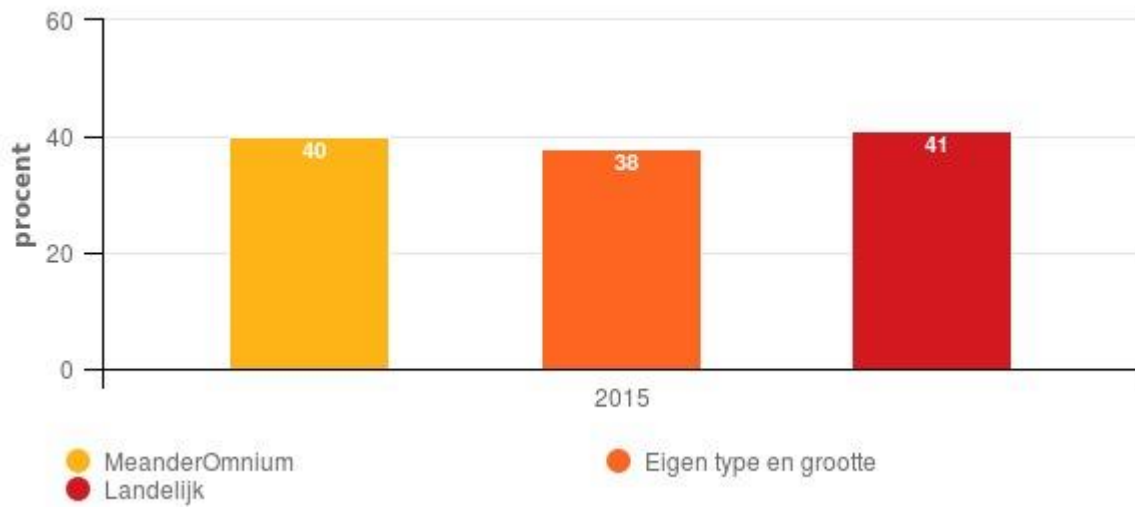


Het resultaatratio voor uw organisatie is **2,2 %**.

- Dat is -1,4 procent hoger dan Eigen type en grootte.
- Dat is -2,0 procent hoger dan Landelijk.
- In 2014 was de resultaatratio voor uw organisatie -1,7 %.

4.4 Overhead Financieel

Overhead financieel



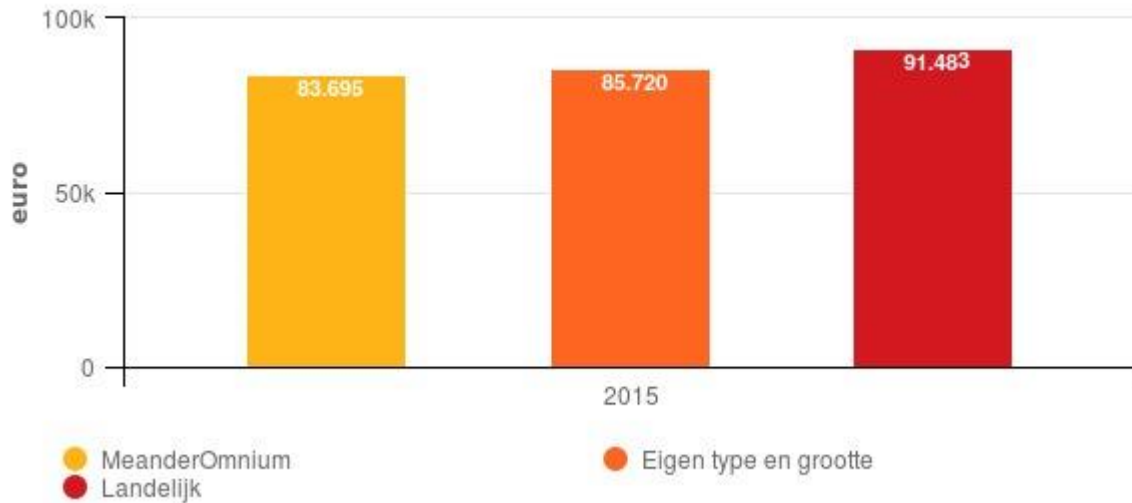
De **overheadkosten** van uw organisatie zijn **40 %**.

- Dat is 2 procent hoger dan Eigen type en grootte.
- Dat is 1 procent lager dan Landelijk.
- In 2014 waren de overheadkosten van uw organisatie 42 %.

4.5 Totale bedrijfsopbrengst per fte

De totale bedrijfsopbrengst 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.

Totale bedrijfsopbrengst per fte



De totale **bedrijfsopbrengst per fte** van uw organisatie is **83.695 euro**.

- Dat is 2 procent lager dan Eigen type en grootte.
- Dat is 9 procent lager dan Landelijk.
- In 2014 was de totale bedrijfsopbrengst per fte van uw organisatie 77.922 euro.

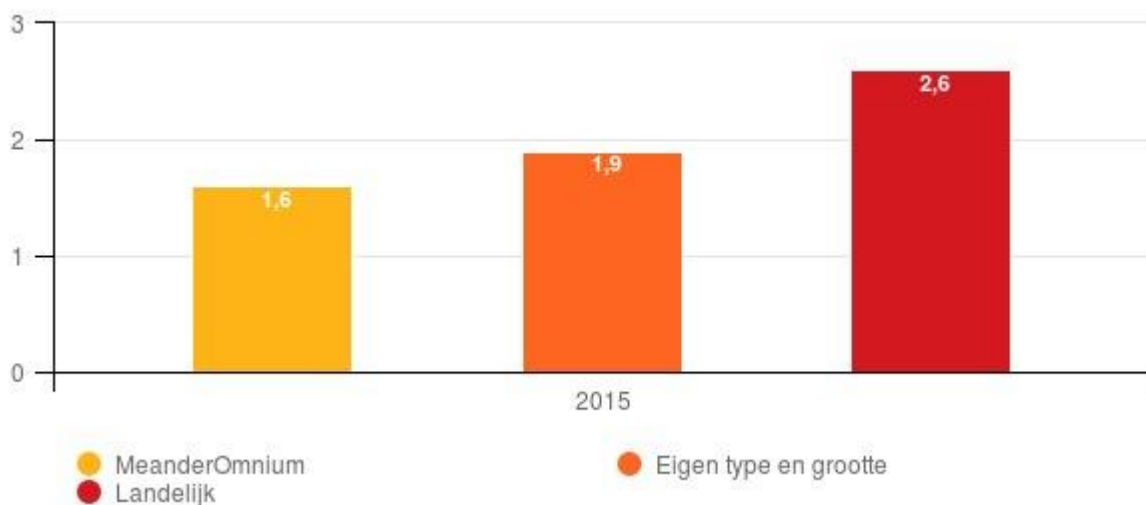
4.6 Kredietwaardigheid

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.

Vlottende activa (voor zover niet al in geld aanwezig) kunnen geld worden. Door voorraden te verkopen en vorderingen/debiteuren te innen. Vlottende schulden op korte termijn, kosten geld: ze moeten worden betaald. Als tegenover de kortlopende schulden voldoende vlottende activa aanwezig zijn, is de liquiditeit in orde. De wijze van financiering beïnvloedt de liquiditeit. Honderd procent bevoorschotting is positief voor de liquiditeit. Er is geld in kas. (Gedeeltelijke) achterafbetaling is negatief voor de liquiditeit. Geld is nog niet aanwezig. De onderneming loopt financieel risico.

Liquiditeit: Current ratio



De **current ratio** van uw organisatie is **1,6**.

- De onderneming is voldoende liquide.
- In 2014 was de current ratio van uw organisatie 1,2

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.

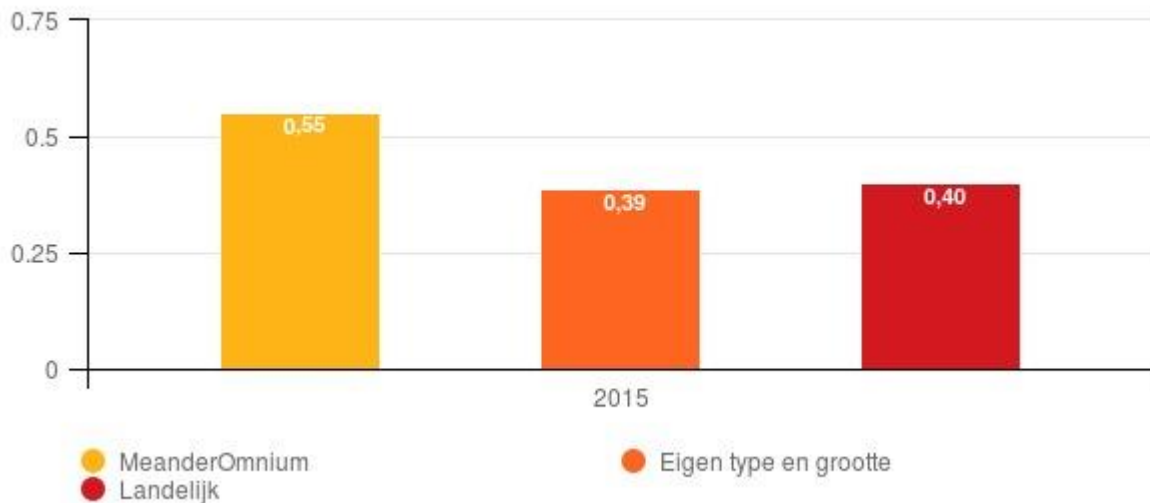
1,2-1,5 of >2: De onderneming zit in een tussenzone. Ze kan afglijden naar de gevarezone. Ingrijpen is noodzakelijk om voldoende liquide te worden. Een te hoge liquiditeit (>2,0) is ook niet goed. Daarmee worden (rente)opbrengsten gemist.

tussen 1,5-2,0: De onderneming is voldoende liquide.

4.7 Solvabiliteit balans

De solvabiliteitsratio van het eigen vermogen gedeeld door het totaal vermogen geeft inzicht in de mate waarin een onderneming in staat is aan zijn financiële verplichtingen te voldoen. Het eigen vermogen is daarbij gedefinieerd als het besteedbaar plus het vastgelegd vermogen. Het totaalvermogen is het balanstotaal. Afhankelijk van de directe opbrengstwaarde van de activa, ligt de minimumnorm van deze indicator voor welzijnsondernemingen tussen de 0,2 en 0,4.

Solvabiliteit balans



De **solvabiliteitsratio van het eigen vermogen gedeeld door het totaal vermogen** bedraagt voor uw organisatie **0,55**

- In 2014 was dat 0,51

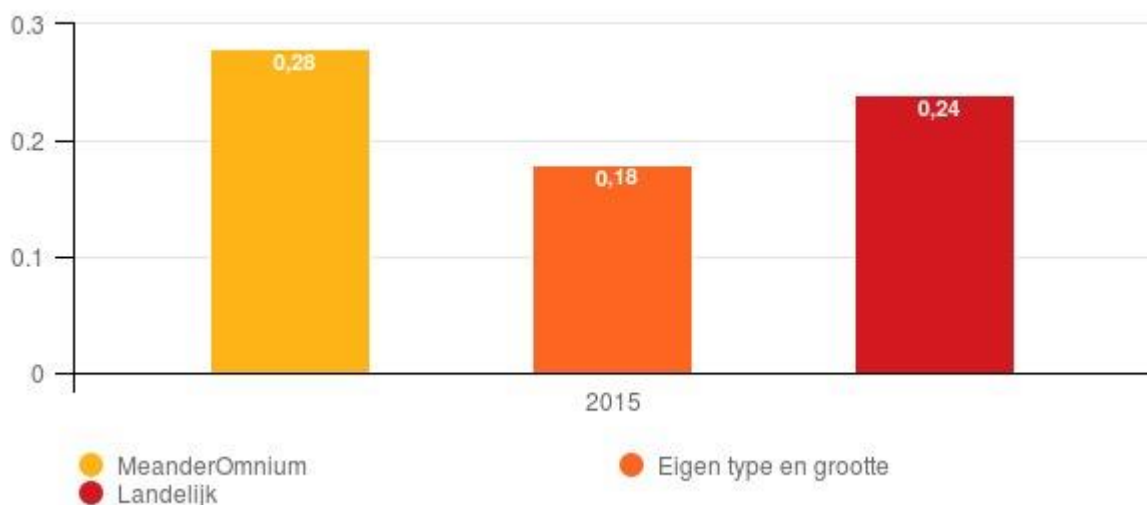
4.8 Continuïteit op langere termijn

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.

Let op:

Wanneer de gegevens over personeel en financiën op het niveau van businessunit zijn en de balansgegevens op concernniveau, zijn de financiële indicatoren financiële ruimte en solvabiliteit, continuïteit langere termijn niet bruikbaar voor benchmarking.

Continuïteit



De **continuïteit op langere termijn** voor uw organisatie bedraagt **0,28**

- Uw 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.

- In 2014 was dat 0,26

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.

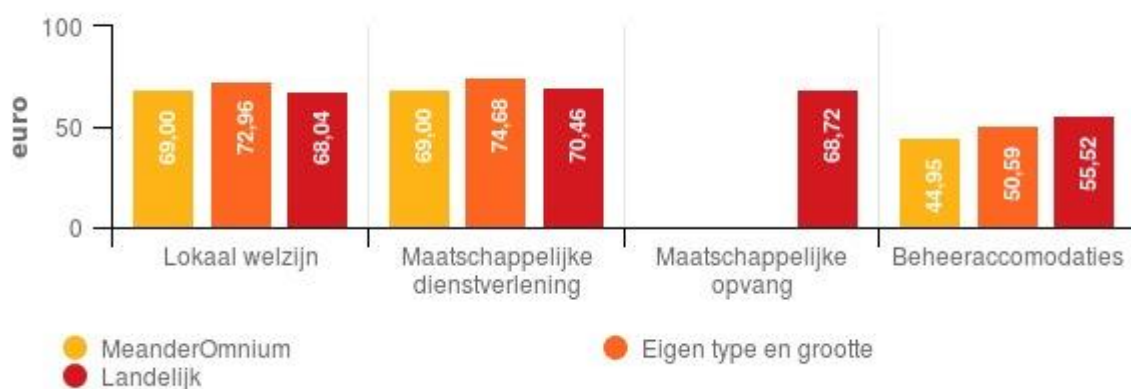
0,15 - 0,20 De onderneming zit in een tussenzone. Verbeteren is noodzakelijk en op korte termijn mogelijk door genereren van (jaarlijkse) exploitatieoverschotten en die toe te voegen aan het eigen vermogen.

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.

4.9 Tarieven

Voor de meeste werksoorten is gevraagd om het **gemiddeld uurtarief van de medewerkers zoals dat aan de opdrachtgever in rekening werd gebracht**. Het tarief wordt uitgedrukt in euro's **per productief uur in het primaire proces**, inclusief de opslag voor huisvesting, overhead, werkgeverslasten, winst, risicovoorzieningen, gebaseerd op productieve uren per fte direct personeel, maar exclusief de kosten voor activiteiten.

Uurtarief per werksoort



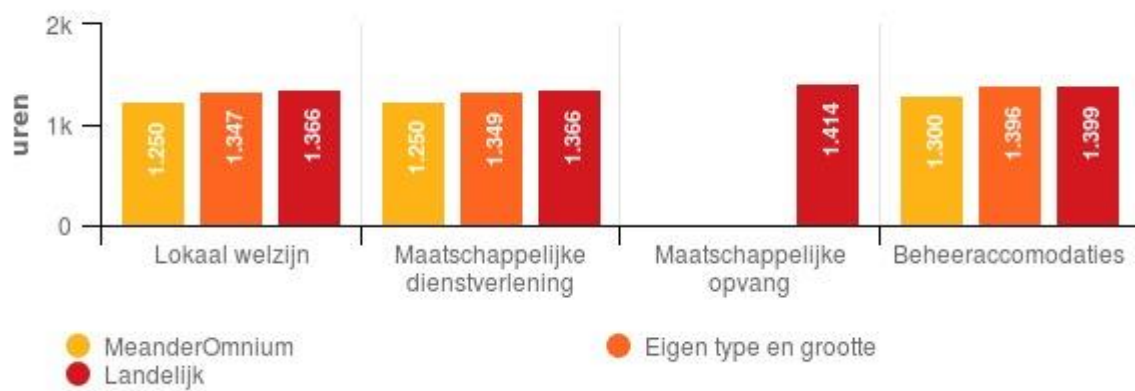
Uurtarief per plaats



4.10 Uren per werksoort

Per werksoort is gevraagd om de **vaste rekenfactor** die men hanteerde **voor de gemiddelde productiviteit per fte** in uren op jaarbasis. Dat is het aantal beschikbare uren per fte per jaar (1872) min verlof, extra verlof, seniorenverlof, overig afwezig, ziekte, opleidingen, persoonlijke verzorging én werkoverleg.

Uren per werksoort



Bijlage: Gegevens in tabelvorm

De vergelijkingsgroep in dit rapport is gedefinieerd als:

alle organisaties waarbij:

Type welzijnsorganisatie: Breed georiënteerd

Organisatiegrootte: Middel groot

Typering				
Grootte van de organisatie	MeanderOmnium 2014	MeanderOmnium 2015	Eigen type en grootte 2015	Landelijk 2015
Totaal aantal werkzame personen (fte)	60,8 fte	60,8 fte	56,0	66,0
Organisatiegrootte	Middel groot	Middel groot	Zeer klein: 0% Klein: 0% Middel groot: 100% Groot: 0%	Zeer klein: 22% Klein: 34% Middel groot: 20% Groot: 15%

Verdeling zakelijk belang van activiteiten	MeanderOmnium 2014	MeanderOmnium 2015	Eigen type en grootte 2015	Landelijk 2015
Peuterspeelzaalwerk (PSZ)	15 %	16 %	9	16
Welzijn Ouderen (WO)	14 %	13 %	17	11
Lokaal Welzijnswerk (LW) en Sociaal Cultureel Werk (SCW)	71 %	71 %	49	24
Kinderopvang (KO)	0 %	0 %	3	3
Maatschappelijke Dienstverlening (MD)	0 %	0 %	20	21
Maatschappelijke opvang (MO)	0 %	0 %	0	8
Overige activiteiten	0 %	0 %	3	9
Totaal zakelijk belang van activiteiten	100	100	100	100

Verdeling zakelijk belang van welzijnsdoelen	MeanderOmnium 2014	MeanderOmnium 2015	Eigen type en grootte 2015	Landelijk 2015
Aandeel van de productie tbv Zelfredzaamheid/eigen kracht			35	37
Aandeel van de productie tbv Participatie			25	29
Aandeel van de productie tbv Gezond leven			4	5
Aandeel van de productie tbv Zorgen voor elkaar			12	14
Aandeel van de productie tbv Leefbaarheid en veiligheid			24	16

Interne organisatie				
Interne organisatie	MeanderOmnium 2014	MeanderOmnium 2015	Eigen type en grootte 2015	Landelijk 2015
Flexibiliteit	25,0 %	28,9 %	20,1	25,7
% Overhead personeel	19,2 %	19,2 %	20,7	22,6
Percentage ziekteverzuim van personeel in loondienst	5,9 %	6,1 %	5,6	5,1
% geschatte vrijwilligerscapaciteit	99 %	89 %	84	109
Gemiddeld aantal uren inzet per vrijwilliger op jaarbasis	167 uur	167 uur	117	128

Financieel				
Ratio's	MeanderOmnium 2014	MeanderOmnium 2015	Eigen type en grootte 2015	Landelijk 2015
% gefactureerde omzet tov totale bedrijfsopbrengst	13,0 %	11,6 %	17,1	20,4
% overheidssubsidie tov totale bedrijfsopbrengst	87,0 %	88,4 %	80,7	75,6
% overige opbrengsten tov totale bedrijfsopbrengst	0,0 %	0,0 %	2,2	3,9
% personeelskosten tov totale bedrijfskosten	69,8 %	73,3 %	71,5	70,6
% huisvestingskosten tov totale bedrijfskosten	12,9 %	10,7 %	8,9	9,9
% activiteitenkosten tov totale bedrijfskosten	10,3 %	9,6 %	9,8	10,6
% Organisatiekosten tov totale bedrijfskosten	6,5 %	6,3 %	9,5	8,3
% Afschrijvingskosten tov totale bedrijfskosten	2,4 %	1,7 %	1,6	1,4
Bedrijfsresultaat als % van de bedrijfsopbrengsten	-1,7 %	2,2 %	0,8	0,2
Financiële overhead (2)	42 %	40 %	38	41
Totale bedrijfsopbrengst per FTE	77.922 euro	83.695 euro	85.720	91.483
Liquiditeit current ratio	1,2	1,6	1,9	2,6
Solvabiliteit (balans)	0,51	0,55	0,39	0,40
Solvabiliteit, continuïteit langere termijn	0,26	0,28	0,2	0,2

Tarieven medewerkers	MeanderOmnium 2014	MeanderOmnium 2015	Eigen type en grootte 2015	Landelijk 2015
Lokaal Welzijn (LW)	x	69,00 euro	72,96	68,04
Maatschappelijke Dienstverlening (MD)	x	69,00 euro	74,68	70,46
Maatschappelijke opvang, Vrouwen Opvang, Beschermd Wonen (MOVO-BW)			Niet voldoende data	68,72
Beheer accommodaties	44,95 euro	44,95 euro	50,59	55,52

Uurtarieven per plaats	MeanderOmnium 2014	MeanderOmnium 2015	Eigen type en grootte 2015	Landelijk 2015
Peuterspeelzaalwerk (PSZ)	3,33 euro	3,33 euro	4,04	4,68
Kinderdagopvang (DO)			Niet voldoende data	6,90
Buitenschoolse / Naschoolse kinderopvang (BSO/NSO)			Niet voldoende data	6,82

Normuren	MeanderOmnium 2014	MeanderOmnium 2015	Eigen type en grootte 2015	Landelijk 2015
Lokaal Welzijn (LW)	x	1.250 uur	1.347	1.366
Maatschappelijke Dienstverlening (MD)	x	1.250 uur	1.349	1.370
Maatschappelijke opvang, Vrouwen Opvang, Beschermd Wonen (MOVO-BW)			Niet voldoende data	1.414
Beheer accommodaties	1.300 uur	1.300 uur	1.396	1.399

Bijlage:

Lijst van afkortingen

BSO/NSO fte	Buitenschoolse/Naschoolse Opvang full time equivalent
W&MD	Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening

Andere bronnen op het internet

waarstaatjegemeente.nl/dashboard	Kijk hier voor specifieke gemeentelijke gegevens, bijvoorbeeld over het gemeentelijk sociaal domein
jeugdmonitor.cbs.nl	Alle cijfers over de Jeugd in Nederland, onder andere die van de Beleidsinformatie Jeugdhulp.
statline.cbs.nl	De plek om zelf uit gegevens van het CBS informatie te maken. Bijvoorbeeld regionale demografische gegevens.