

A decorative arc in shades of purple and blue, positioned above the title.

Onderzoek kenbaarheid, communicatie en regeldruk Wet normering topinkomens

Resultaten van online onderzoek onder instellingen die onder de WNT vallen ten behoeve van de tweede wetsevaluatie WNT.

A decorative bar with two vertical segments, one blue and one light blue.

Van Programma InternetSpiegel – Titia Sietsma en Catharina Kolar
Versie Versie 0.2
Datum 2-12-2019

A decorative bar with two horizontal segments, one blue and one pink.

Inhoudsopgave	
Inleiding	3
1.1. Aanleiding.....	3
1.2. Onderzoek.....	3
1.2.1 Onderzoeksaanpak.....	3
1.2.2 Onderzoeksvragen.....	4
1.3. Leeswijzer.....	4
1.4. Aggregatieniveau.....	5
2. Kennis over de WNT	6
2.1. Bezoldigingsmaxima.....	6
2.2. Bezoldigingscomponenten.....	7
2.3. Het begrip topfunctionaris.....	8
2.4. Het overgangsrecht.....	9
2.5. Administratieve verplichtingen.....	9
2.6. Totaal kennis.....	10
3. Communicatie en voorlichting	11
3.1. Bereik communicatiemiddelen.....	11
3.2. Oordeel bruikbaarheid.....	12
3.3. Informatiebehoeften.....	13
4. Regeldruk	15
4.1. Totale administratieve lasten.....	17
4.2. Inhoudelijke nalevingskosten.....	18
4.3. Evaluatiewet.....	20
5. Samenvatting en conclusies	23
5.1. Kenbaarheid.....	23
5.2. Communicatie en voorlichting.....	23
5.3. Regeldruk.....	24
Bijlage: Onderzoeksopzet	25

Inleiding

1.1. Aanleiding

Op 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector, kortweg: Wet normering topinkomens (WNT), in werking getreden. Het doel van de WNT is het tegengaan van bovenmatige beloningen en ontslagvergoedingen bij instellingen in de publieke en semipublieke sector. Met de WNT worden deze beloningen en ontslagvergoedingen genormeerd en openbaar gemaakt. Het wettelijk bezoldigingsmaximum bedroeg bij inwerkingtreding van de WNT 130% van het salaris van een minister, ofwel € 228.599. Met de inwerkingtreding van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT (ook wel 'WNT-2') op 1 januari 2015 is het wettelijk bezoldigingsmaximum verlaagd naar € 178.000. Jaarlijks wordt het bezoldigingsmaximum geïndexeerd op basis van de loonontwikkelingen bij de overheid in het voorgaande jaar.

In 2019 is het algemene bezoldigingsmaximum € 194.000 en gelden voor de verschillende sectoren normen van € 87.000 tot € 194.000 per jaar afhankelijk van de klasse waarin zij vallen. In de WNT is bepaald dat de wet binnen twee jaar na inwerkingtreding wordt geëvalueerd en daarna iedere vijf jaar. In 2015 is de eerste integrale wetsevaluatie uitgevoerd over de periode 2013 tot en met 2015. In 2020 wordt de tweede evaluatie afgerond over de periode 2015 tot en met 2020. De wetsevaluatie bestaat uit verschillende deelonderzoeken. Dit onderzoek, herhalingsonderzoek administratieve lasten maakt onderdeel uit van spoor 2, waarbinnen de onderzoeken vallen die zich richten op de doelmatigheid van de WNT. Waar de uitkomsten van dit onderzoek significant afwijken van de uitkomsten uit het onderzoek uit 2015 in het kader van de eerste wetsevaluatie, is dit in de tekst toegelicht.

1.2. Onderzoek

1.2.1 Onderzoeksaanpak

Om inzicht te krijgen in de mate waarin WNT-instellingen bekend zijn met de wet en de verplichtingen die daar voor hen uit voortvloeien, hoe zij de communicatie over de WNT beoordelen en de regeldruk die met de WNT gepaard gaat, hebben we een herhalingsonderzoek uitgevoerd onder een representatieve en gestratificeerde steekproef¹ van instellingen die onder de WNT vallen (in het vervolg van de rapportage spreken we kortweg over WNT-instellingen). Ten behoeve van de eerste wetsevaluatie WNT heeft eenzelfde onderzoek plaatsgevonden. Om de resultaten vergelijkbaar te houden, zijn de vragen zoveel mogelijk gelijk gehouden met uitzondering van de vragen over de Evaluatiewet. Deze zijn toegevoegd in het herhalingsonderzoek. Uit de 6.350, bij de overheid in 2018 bekende, WNT-instellingen is een steekproef van 1.150 instellingen getrokken. Hiervan hebben 516 instellingen tussen 10 april en 10 mei 2019 een online vragenlijst ingevuld (respons 44,9%). De vragenlijst is ingevuld door de functionaris die verantwoordelijk c.q. aanspreekpunt is voor WNT-zaken binnen de instelling (bijvoorbeeld een manager of stafmedewerker HR of Financiën) of door de topfunctionaris zelf. Zie voor meer achtergrondinformatie over de onderzoeksopzet de bijlage.

¹ Een gestratificeerde steekproef is een steekproef waarbij de populatie eerst wordt ingedeeld in groepen (strata) op basis van het kenmerk waarop je wilt stratificeren. Vervolgens trek je uit elk 'stratum' een aselechte steekproef. De indeling in groepen vond in dit kader plaats op sector en grootte van de organisatie.

1.2.2 Onderzoeksvragen

Dit deelonderzoek geeft antwoord op de volgende drie onderzoeksvragen:

1. *In hoeverre zijn de WNT en onderliggende regelgeving kenbaar voor instellingen die onder de wet vallen?*

- a) In hoeverre weten WNT-instellingen dat de WNT op hen van toepassing is?
- b) Zijn WNT-instellingen op de hoogte van de op hen toepasselijke normen?
- c) Zijn WNT-instellingen voldoende bekend met hun administratieve verplichtingen die voortvloeien uit de toepasselijkheid van de WNT?
- d) Hoe beoordelen WNT-instellingen de communicatie en voorlichting door het ministerie van BZK en vakdepartementen ten aanzien van punten a t/m c?

2. *In welke mate leidt de WNT tot regeldruk voor instellingen die onder de wet vallen?*

- a) Hoe hoog zijn de administratieve lasten die voortvloeien uit informatieverplichtingen van WNT-instellingen aan de vakminister?
- b) Met welke inhoudelijke nalevingskosten gaat de WNT gepaard voor WNT-instellingen?
- c) Hoe verhouden zich de administratieve lasten en inhoudelijke nalevingskosten tot de mate waarin binnen WNT-instellingen en sectoren de toepasselijke norm wordt overschreden?

3. *Wat zijn de effecten van de op 1 januari 2017 ingevoerde evaluatiewet?*

1.3. Leeswijzer

In dit rapport beschrijven we de resultaten van het onderzoek. Achtereenvolgens komen aan de orde:

1. *Kennis*: kennis van bezoldigingsmaxima, componenten, het begrip topfunctionaris, overgangsrecht en verplichtingen.
2. *Communicatie en voorlichting*: bereik en oordeel over communicatie en voorlichting, informatiebehoefte en zoekgedrag van instellingen.
3. *Regeldruk*: administratieve lasten en inhoudelijke nalevingskosten waarmee de WNT gepaard gaat.
4. *Evaluatiewet en de gevolgen hiervan*.

We sluiten af met een samenvatting en conclusies.

Naast dit rapport is er een bijlagenrapport. Hierin zijn de tabellen met onderzoeksresultaten opgenomen. Verder staan hierin de (letterlijke) antwoorden op de open vragen. Deze antwoorden zijn toelichtingen en bevatten waardevolle informatie als het gaat om de interpretatie van de cijfers. Tenslotte is de vragenlijst in het bijlagenrapport opgenomen en de bij het onderzoek behorende privacyverklaring voor respondenten.

1.4. Aggregatieniveau

We rapporteren primair de resultaten voor de totale doelgroep. Daarnaast benoemen we verschillen tussen subgroepen voor zover die significant en relevant zijn. De volgende subgroepen van respondenten (totaal: 516) hebben we in beschouwing genomen:

- *Sectoren*²: we maken onderscheid tussen:
 - BZK (n=140, 27,1%)
 - BZK wonen/woningcorporaties (n=50, 9,7%)
 - OCW (n=158, 30,6%)
 - VWS (n=132, 25,6%)
 - Overig (n=36, 7%)
- *Omvang*³: de instellingen zijn ingedeeld in vier categorieën:
 - Tot 25 medewerkers (n=127, 24,6%)
 - 26 t/m 100 medewerkers (n=136, 26,4%)
 - 101 t/m 500 medewerkers (n=160, 31%)
 - 500 medewerkers of meer (n=90, 17,4%)
 - Niet ingevuld (n=3, 0,6%)

² Dit betreffen de sectoren waarbinnen de WNT-instellingen vallen. De indeling in sectoren is relevant aangezien voor de sectoren BZK-wonen, VWS (zorginstellingen), OCW (Onderwijs en cultuur) aparte regelgeving (sectorale regeling) geldt.

³ Dit betreft de omvang van de WNT-instelling en gaat uit van de hypothese dat het antwoord van de respondent afhankelijk is van de omvang van de WNT-instelling.

2. Kennis over de WNT

In dit hoofdstuk leest u de mate waarin instellingen op de hoogte zijn van de WNT en de onderdelen daarvan. Achtereenvolgens komt aan de orde de kennis over:

- Bezoldigingsmaxima;
- Bezoldigingscomponenten;
- Het begrip topfunctionaris;
- Het overgangsrecht;
- Verplichtingen die volgen uit de WNT.

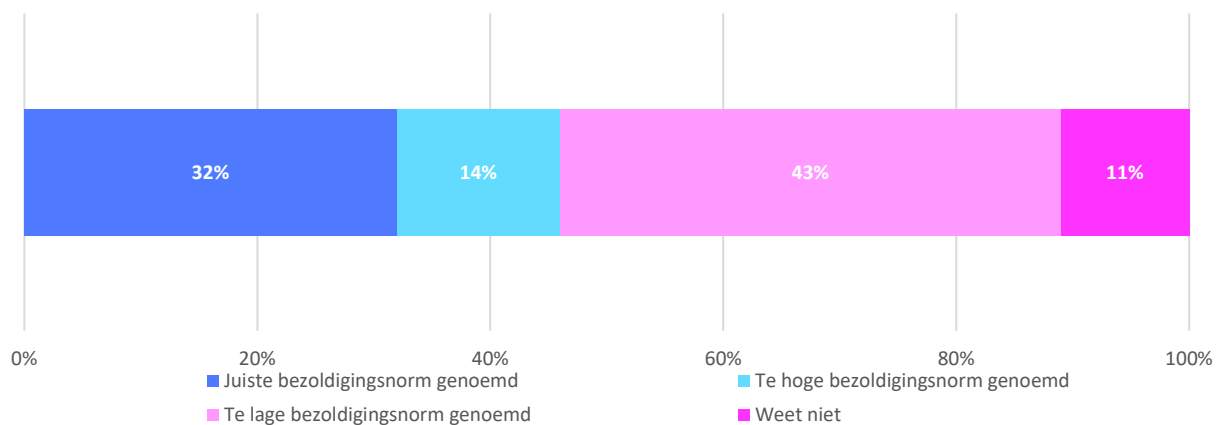
2.1. Bezoldigingsmaxima

Het algemeen toepasselijk bezoldigingsmaximum bedroeg in 2018 € 189.000. Voor een aantal sectoren gelden sectorale regelingen. Indien een sectorale regeling van toepassing is, hangt de hoogte van het bezoldigingsmaximum af van de klasse waarin en sector waarbinnen je valt. Wij hebben instellingen gevraagd welk bezoldigingsmaximum op hun instelling van toepassing is.

Hieruit blijkt dat 32% van de instellingen de juiste bezoldigingsnorm noemt. 14% geeft een te hoog bedrag. 11% zegt de norm niet te weten.

43% van de respondenten noemt een lagere bezoldigingsnorm dan het algemeen toepasselijk bezoldigingsmaximum. Van deze 43% valt 8% onder een sectorale regeling en 35% valt niet onder een sectorale regeling. We kunnen concluderen dat 35% een onjuist antwoord heeft gegeven op de vraag. Voor de respondenten die onder een sectorale regeling vallen en een lager bezoldigingsmaximum hebben aangegeven dan €189.000 kunnen we niet beoordelen of de vraag juist of onjuist is beantwoord.

Figuur 1 Kennis van bezoldigingsmaximum (n=419)



De grote organisaties (meer dan 500 medewerkers) noemen vaker het juiste bezoldigingsmaximum dan kleinere organisaties.

2.2. Bezoldigingscomponenten

Om inzicht te krijgen in kennis die WNT-instellingen hebben over bezoldigingscomponenten hebben we vier componenten voorgelegd die wel tot de bezoldiging worden gerekend en twee die niet tot de bezoldiging worden gerekend. Vervolgens is de vraag gesteld om aan te geven welke wel of niet tot de bezoldiging worden gerekend.

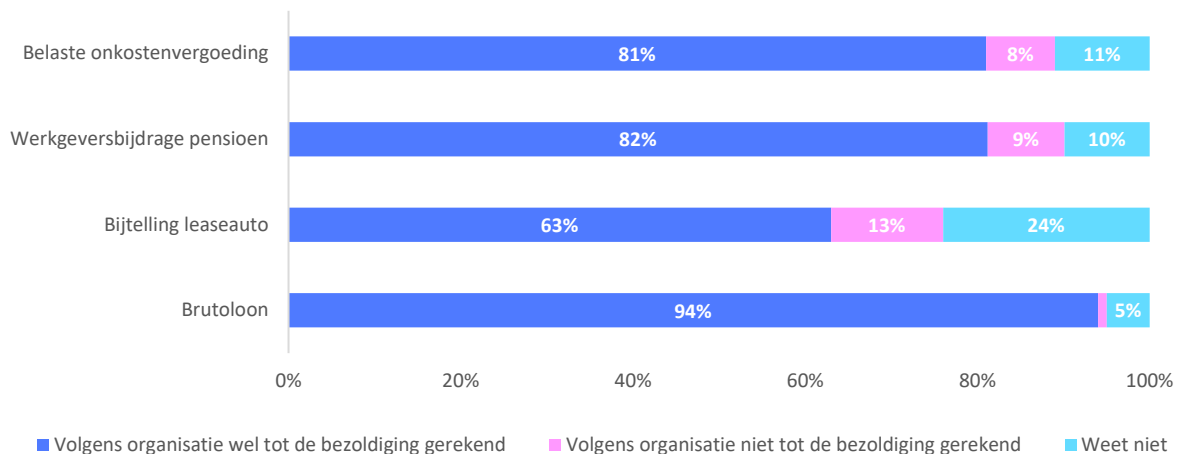
De bijtelling van een leaseauto levert de meeste onduidelijkheid op: 13% zegt dat dit er niet bij hoort en 24% zegt het niet te weten. Zorginstellingen en woningcorporaties zijn hier beter van de op de hoogte dan de andere sectoren (respectievelijk 75% en 94%). Ook instellingen met meer dan 500 medewerkers weten beter dat de bijtelling van een leaseauto onder het bezoldigingsbegrip van de WNT valt (85%).

In onderstaande figuur staat de verdeling van antwoorden. De eerste vier componenten (figuur 2) behoren wettelijk tot de bezoldiging en de laatste twee (figuur 3) niet. De staven geven aan hoe de instellingen dit hebben beoordeeld.

In de meeste gevallen hebben de respondenten het 'juiste' (in donkerblauw) antwoord gegeven. Het percentage in roze heeft een onjuist antwoord gegeven, het percentage in lichtblauw geeft aan het niet te weten.

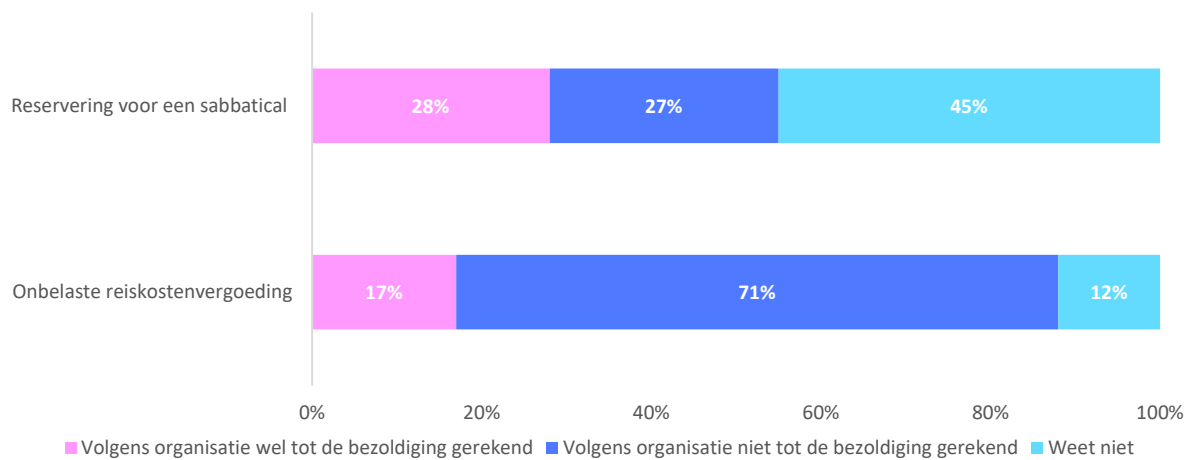
In de bovenste grafiek geeft het merendeel aan dat deze componenten wettelijk tot de bezoldiging behoren, en dat is inderdaad juist.

Figuur 2 Kennis van bezoldigingscomponenten (n=516). Deze componenten behoren wettelijk tot de bezoldiging.



De componenten in de grafiek hieronder behoren niet tot de wettelijke bezoldiging.

Figuur 3 Kennis van bezoldigingscomponenten (n=516). Deze componenten behoren wettelijk niet tot de bezoldiging



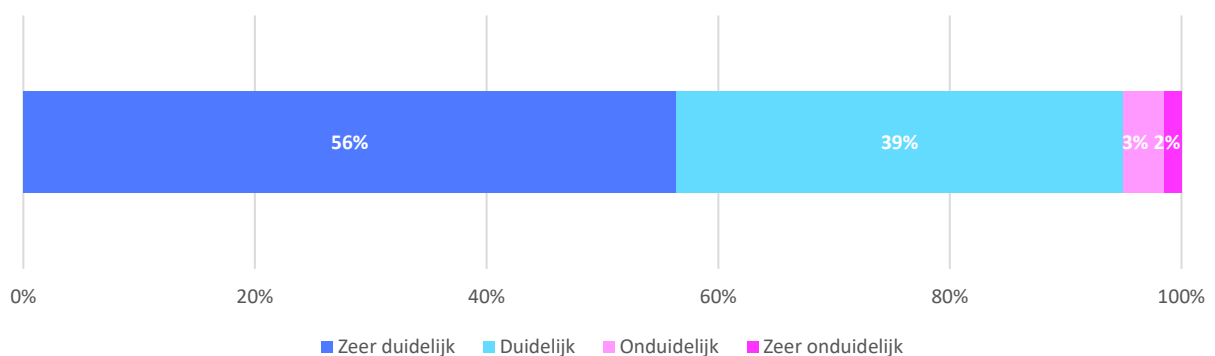
Van de componenten die wettelijk *niet* tot de bezoldiging worden gerekend, levert de reservering voor een sabbatical de meeste onduidelijkheid op: 28% denkt dat dit bij de bezoldiging moet worden gerekend en ruim 45% weet het niet. Over de onbelaste reiskostenvergoeding is men zekerder: 71% zegt dat het niet wordt meegerekend. Woningcorporaties zijn voor alle onderdelen beter op de hoogte dan de andere sectoren.

2.3. Het begrip topfunctionaris

Voor WNT-instellingen is het belangrijk om te weten wie topfunctionarissen zijn in de zin van de WNT. Daarom hebben we gevraagd in hoeverre duidelijk is wie dat zijn binnen de organisatie.

Hieruit blijkt dat voor de overgrote meerderheid (95%) het duidelijk of zeer duidelijk is welke functionarissen in hun organisatie 'topfunctionaris' zijn. Hierbij zien we geen verschillen tussen de sectoren. Voor grote organisaties is het duidelijker welke functionarissen in hun organisatie topfunctionarissen is dan voor kleine organisaties (organisaties met 25 of minder medewerkers is het voor 89 procent (zeer) duidelijk, voor 500 + is dit 100 procent).

Figuur 4 In hoeverre is voor u duidelijk welke functionarissen in uw organisatie "topfunctionaris" zijn in de zin van de WNT? (n=516)



2.4. Het overgangsrecht

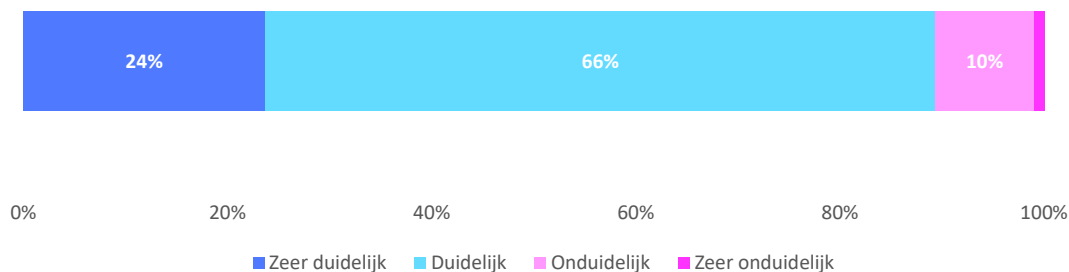
De WNT voorziet in overgangsrecht. Dit houdt in dat bestaande bezoldigingsafspraken die de WNT-norm te boven gaan nog een periode worden gerespecteerd. Daarna moet de bezoldiging worden afgebouwd.

Bijna driekwart van de instellingen (74%) is bekend met het bestaan van het overgangsrecht. Een kwart (25%) van alle instellingen zegt dat het overgangsrecht van toepassing is op de topambtenaren van hun instelling.

Respondenten van woningcorporaties zijn het vaakst bekend met het overgangsrecht (94%). Respondenten van WNT-instellingen die ressorteren onder BZK zijn minder vaak bekend met het bestaan van het overgangsrecht (60%). Daarnaast zien we verschil naar organisatiegrootte: respondenten van WNT-instellingen met meer dan 500 medewerkers zijn het best bekend met het overgangsrecht (97%), tegen 55-59% bij WNT-instellingen met 500 of minder medewerkers.

Aan respondenten die bekend zijn met het overgangsrecht is gevraagd in hoeverre het duidelijk is wat het overgangsrecht inhoudt. Voor een kwart (24%) is dit zeer duidelijk, voor twee derde (66%) duidelijk. Hierbij valt op dat er geen verschil is naar sector en omvang van de organisatie.

Figuur 5 In hoeverre is voor u duidelijk wat het overgangsrecht inhoudt? Basis: is bekend met bestaan van overgangsrecht. (n=384)

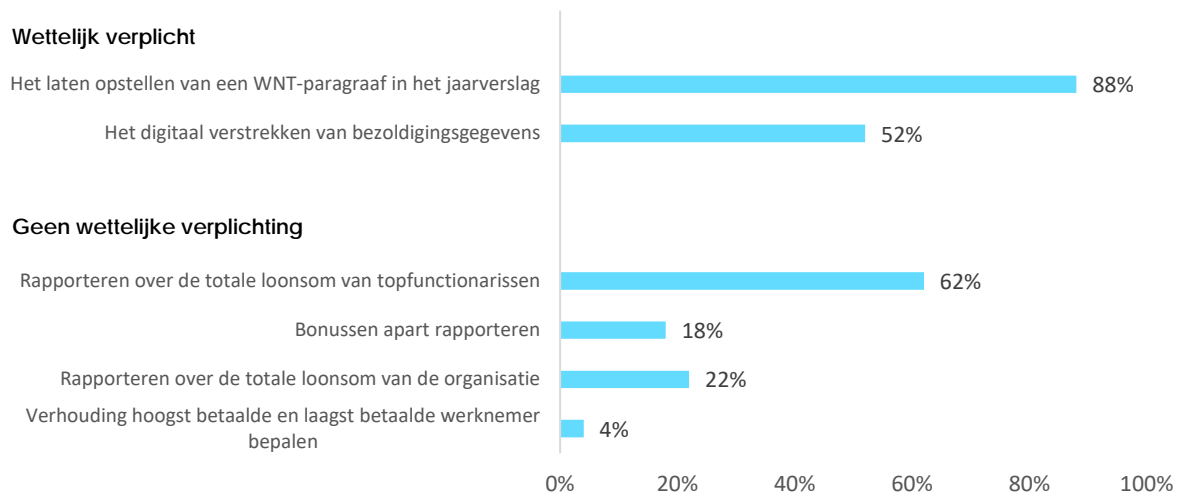


2.5. Administratieve verplichtingen

Uit de WNT volgen voor WNT-instellingen een aantal administratieve verplichtingen waaraan zij moeten voldoen. We hebben deze verplichtingen voorgelegd aan de respondenten met de vraag welke volgens hen uit de WNT volgen en dus van toepassing zijn op hun instelling. Daarbij hebben we zowel verplichtingen voorgelegd die 'goed' zijn (dus daadwerkelijk uit de WNT volgen) als verplichtingen die 'fout' zijn (dus niet uit de WNT volgen).

Onderstaande figuur geeft per verplichting aan welk deel van de instellingen dit als verplichting geeft aangemerkt.

Figuur 6 Kunt u aangeven welke verplichting volgt uit de WNT en dus van toepassing is op uw organisatie? (n=516)



In totaal noemt 88% van de respondenten het laten opstellen van een WNT-paragraaf in het jaarverslag een verplichting. Het digitaal verstrekken van bezoldigingsgegevens is voor BZK en VWS geen verplichting. 52 procent van de sectoren anders dan BZK/VWS noemt het digitaal verstrekken van bezoldigingsgegevens als wettelijke verplichting en geeft dus het juiste antwoord (BZK & VWS zijn niet verplicht om bezoldigingsgegevens te verstrekken en geven dus het juiste antwoord als ze zeggen dat het geen wettelijke verplichting is).

De kennis van de respondenten over de administratieve verplichtingen verschilt naar organisatie-omvang. Van de WNT-instellingen met meer dan 500 medewerkers noemt 94% van de respondenten dat het laten opstellen van de WNT-paragraaf een vereiste is, bij organisaties tot 25 medewerkers is dit 73%.

2.6. Totaal kennis

Op basis van de gegeven antwoorden kunnen we nagaan welk deel van de instellingen op alle kennisvragen 'goede' antwoorden heeft gegeven. Dit zijn de instellingen die:

- Het juiste bezoldigingsmaximum noemen *en*
- Alle goede beloningscomponenten benoemen *en*
- Bekend zijn met het bestaan van het overgangsrecht *en*
- Alle goede verplichtingen benoemen.

Hiervan kan dus gezegd worden dat zij uitzonderlijk goed op de hoogte zijn van de belangrijkste facetten van de WNT. Dit blijkt in totaal 5% van de instellingen te zijn.

Verder constateren we dat respondenten die zich korter dan een half jaar met de WNT bezighouden voor de eigen organisatie een lager kennisniveau hebben. Het kennisniveau is hoger bij degenen die zich meer dan twee jaar hiermee bezighouden. Dit valt vooral op bij een aspect als de bijtelling van een leaseauto, waarvan vooral degenen die zich langere tijd bezighouden met de WNT beter op de hoogte zijn. Ook zijn zij vaker bekend met het bestaan van het overgangsrecht.

3. Communicatie en voorlichting

In dit hoofdstuk leest u de ervaringen van instellingen met de communicatie en voorlichting over de WNT. We gaan in op:

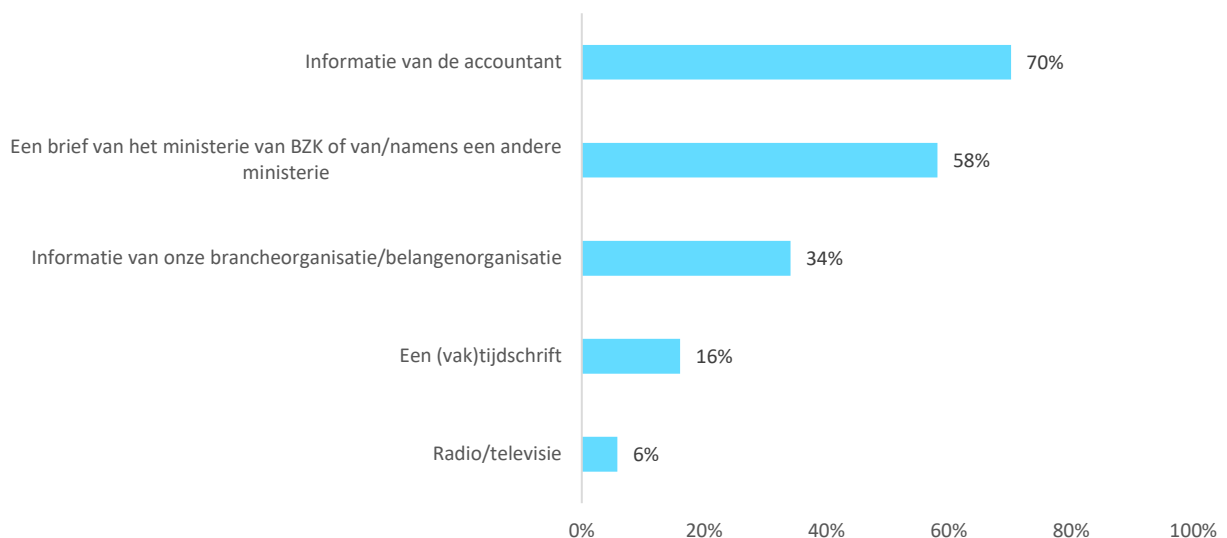
- Het bereik van communicatiemiddelen: welke communicatiemiddelen- en kanalen hebben de instellingen tot zich genomen?
- Het oordeel over de communicatiemiddelen: in dit onderzoek hebben we dat beperkt tot een oordeel over de bruikbaarheid van de informatie.
- Waar instellingen informatie zoeken en wat hun informatiebehoefte is.

3.1. Bereik communicatiemiddelen

Informatie gekregen (passief)

We hebben aan de respondenten een aantal communicatiemiddelen en -kanalen voorgelegd met de vraag via welk middel of kanaal men informatie over de WNT heeft gekregen.

Figuur 7 Heeft uw organisatie op één van onderstaande manieren informatie gekregen over de WNT? (n=516)



In totaal hebben vrijwel alle respondenten (91%) minimaal op één van onderstaande manieren informatie gekregen. Naast een brief van het ministerie van BZK of een ander ministerie (58%) is de accountant een belangrijke bron van informatie (70%).

Zorginstellingen noemen het minst vaak een brief van het ministerie (36%), terwijl dit bij instellingen die vallen onder BZK (66%) en bij overige instellingen van OCW (niet-onderwijsinstellingen, 70%) vaker voorkomt dan gemiddeld.

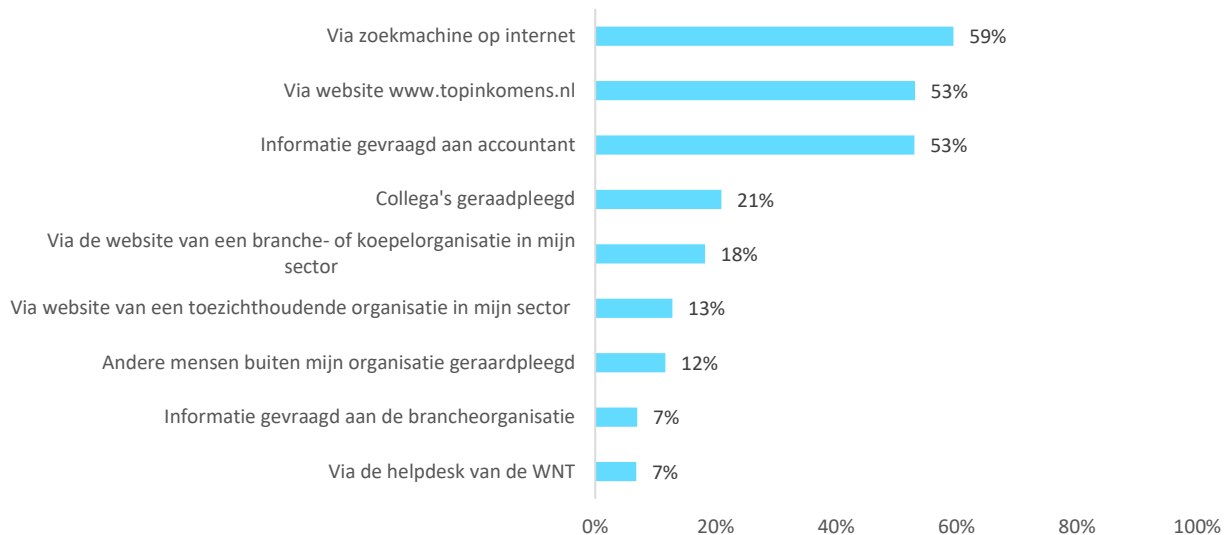
Respondenten van woningcorporaties hebben vaker dan gemiddeld informatie gekregen via een vaktijdschrift (32%), via hun accountant (86%) en via informatie van de branche- of belangenorganisatie. Grotere instellingen (> 500 medewerkers) noemen meer communicatiemiddelen dan kleinere, zoals accountant of vaktijdschrift.

Informatie gezocht (actief)

Daarnaast hebben we respondenten gevraagd of men zelf weleens naar informatie heeft gezocht over de WNT en zo ja, op welke manier. Hieruit blijkt dat de meerderheid (84%) zelf weleens heeft gezocht naar informatie.

Men zoekt voornamelijk via internet: van de respondenten die aangeven naar informatie over de WNT te hebben gezocht, doet 59% dat via een zoekmachine, 53% heeft de site www.topinkomens.nl geraadpleegd.

Figuur 8⁴ Heeft u zelf weleens gezocht naar informatie over de WNT? (n=516)



Respondenten van woningcorporaties (98%), zoeken het vaakst zelf naar informatie. Daarnaast zien we dat mensen die zich minder dan een half jaar of tussen half jaar en jaar bezighouden met de WNT minder vaak informatie hebben gezocht (33%) dan zij die zich al langer bezighouden met WNT. 53% heeft informatie aan de accountant gevraagd. Zorginstellingen (80%) en woningcorporaties (86%) vragen relatief vaak informatie aan de accountant: 80% van de respondenten vanuit zorginstellingen en 86 van de respondenten vanuit woningcorporaties geeft aan informatie aan de accountant te hebben gevraagd.

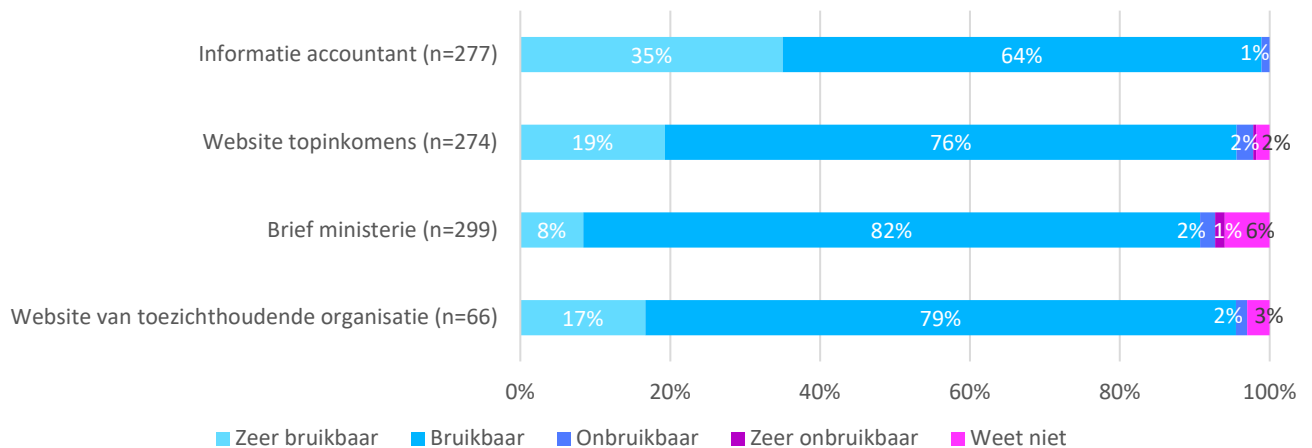
3.2. Oordeel bruikbaarheid

De bruikbaarheid van de communicatiemiddelen wordt positief beoordeeld: bij elk middel dat we hebben voorgelegd zegt meer dan 90% dat het bruikbaar was.

Wat opvalt is dat men de bruikbaarheid van de informatie van de accountant als beste beoordeelt: 35% van de respondenten zegt hierover dat de informatie zeer bruikbaar is. Onze inschatting is dat dit komt omdat het doorgaans maatwerk-informatie betreft over de vertaling van de WNT naar specifieke issues van de betreffende instelling. Dit in tegenstelling tot de informatie uit andere bronnen die mogelijk meer generiek is.

⁴ Meerdere antwoorden mogelijk

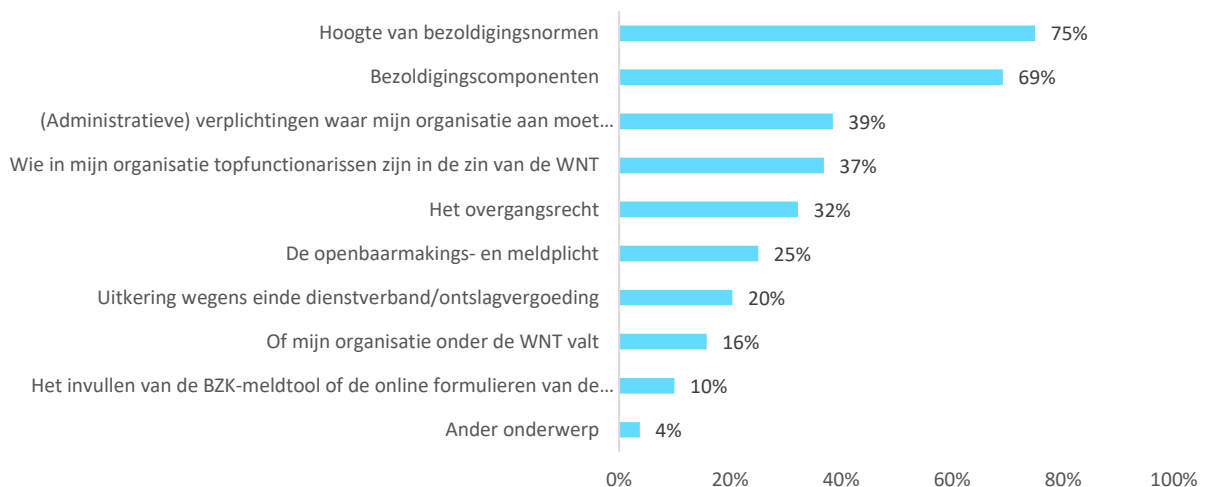
Figuur 4 Oordeel bruikbaarheid informatiebronnen (n=wisselend)



3.3. Informatiebehoeften

Als men zelf informatie zoekt, is dat vooral over de hoogte van bezoldigingsnormen en over bezoldigingscomponenten. Daarnaast zoeken veel instellingen informatie over het begrip 'topfunctionaris'. Tegelijkertijd zagen we al eerder dat men het begrip 'topfunctionaris' overwegend duidelijk vindt. De informatie is blijkbaar belangrijk om te hebben en daarna levert het weinig onduidelijkheden meer op.

Figuur 5 Over welke onderwerpen of vragen zocht u informatie? Basis: instellingen die weleens informatie hebben gezocht (n=431)



Woningcorporaties zijn vaker dan gemiddeld op zoek naar informatie over bezoldigingscomponenten (82%). Of hun instelling onder de WNT valt is met 4% daarentegen een veel minder gezocht onderwerp bij woningcorporaties en onderwijsinstellingen. Informatie over het overgangsrecht wordt ook bij woningcorporaties vaker gezocht (53%). Bij organisaties die vallen onder BZK is dit met 20% een veel minder gezocht onderwerp.

Ongeveer één op de tien (11%) instellingen zegt behoefte te hebben aan aanvullende informatie, naast de informatie die ze tot nu toe tot zich hebben genomen.

De antwoorden op de vraag aan welke aanvullende informatie men behoefte heeft zijn in de bijlagen opgenomen. Hieronder zijn enkele weergegeven:

- *Algemene informatie en waaraan we als organisatie moeten voldoen. Of waar ik dat kan vinden.*
- *Als er bijvoorbeeld nieuwe inzichten zijn, bijvoorbeeld in de (verwerking van de) componenten van de bezoldiging, zou een actievere informatieverspreiding op prijs gesteld worden.*
- *Als ZBO vallen wij onder de Kaderwet en daarmee ook onder de WNT verplichtingen. We zijn echter een private onderneming die functioneert zonder publiekelijk geld of subsidies. Het publiceren van de bezoldiging van bestuurders en commissarissen schiet zijn doel dan ook voorbij. Hieromtrent zou ik graag meer informatie willen ontvangen.*
- *Duidelijkheid wie onder de meldingsplicht valt van de WNT. Hoe verhoudt het zich tot eenmalige uitkeringen?*
- *Meer uitleg van de bezoldigingscomponenten. Inclusief het eenduidiger maken hiervan.*

4. Regeldruk

De WNT leidt tot administratieve lasten en mogelijk ook inhoudelijke nalevingskosten⁵ voor de instellingen die onder de verplichtingen van de WNT vallen. Voor de wetsevaluatie is het relevant om dit in kaart te brengen en hoe de regeldruk zich verhoudt tot de mate waarin de toepasselijke norm wordt overschreden. In de online vragenlijst is dit gedaan door WNT-instellingen te vragen naar hun tijdsbesteding inzake de WNT en eventuele kosten aan derden (bijvoorbeeld accountantskosten).

Begripsdefinities

Voor het meten van de omvang van de administratieve lasten en inhoudelijke nalevingskosten is uitgegaan van de definities die in het Handboek Meting Regeldruk van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties worden gehanteerd, alsmede het daarin opgenomen Standaard Kosten Model.

- *Administratieve lasten*: kosten die instellingen maken om te voldoen aan de informatieverplichtingen voortvloeiend uit de regelgeving van de overheid.
- *Inhoudelijke nalevingskosten*: kosten die instellingen moeten maken om te voldoen aan de inhoudelijke verplichtingen die de wet- en regelgeving stelt.

Vervolgens is een aantal verschillende soorten verplichtingen uitgewerkt en voorgelegd aan de respondenten van de WNT-instellingen. Daarbij is gevraagd om op te geven hoeveel tijd eigen personeel daaraan besteedt en wat eventuele kosten van derden (inkoopkosten) zijn. Voor de berekening van de totale kosten van de administratieve lasten is tevens gevraagd een procentuele verdeling te geven van drie verschillende functietypes die bij de uitvoering van de verplichtingen betrokken kunnen zijn. Door daar standaarduurtarieven aan te koppelen, kan een schatting worden gemaakt van de totale regeldruk.⁶

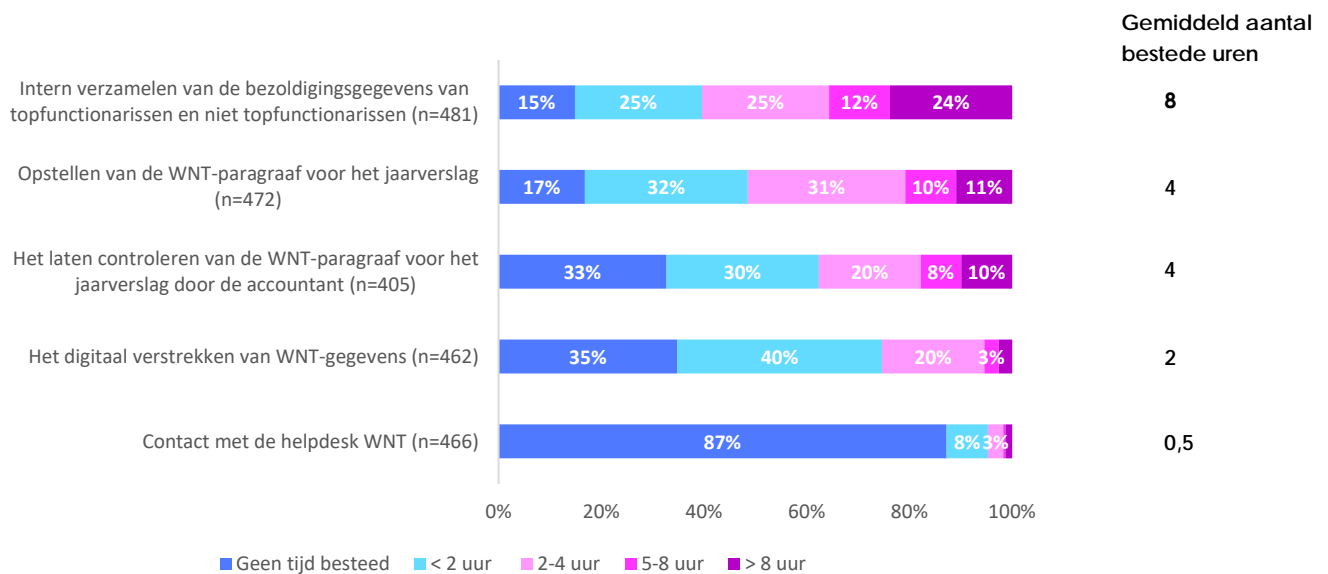
Hierna presenteren we de uitkomsten voor achtereenvolgens de administratieve lasten en de inhoudelijke nalevingskosten. We laten zien hoe de uren en kosten zijn verdeeld over de instellingen en wat de gemiddelde uren en kosten per instelling zijn. Bij de berekening van deze gemiddelden zijn de 1% instellingen die de hoogste uren en kosten hebben opgegeven buiten beschouwing gelaten, omdat deze een onevenredig groot effect hebben op het gemiddelde.

De administratieve lasten hebben betrekking op de uren en kosten die door de instellingen zijn gemaakt in 2018, aangezien dit het meest recente volledige jaar is waarin administratieve lasten aan de orde zijn geweest. De nalevingskosten hebben betrekking op de afgelopen 12 maanden voorafgaand aan het onderzoek.

⁵ Zie voor de definitie van inhoudelijke nalevingskosten de alinea begripsdefinities op deze bladzijde.

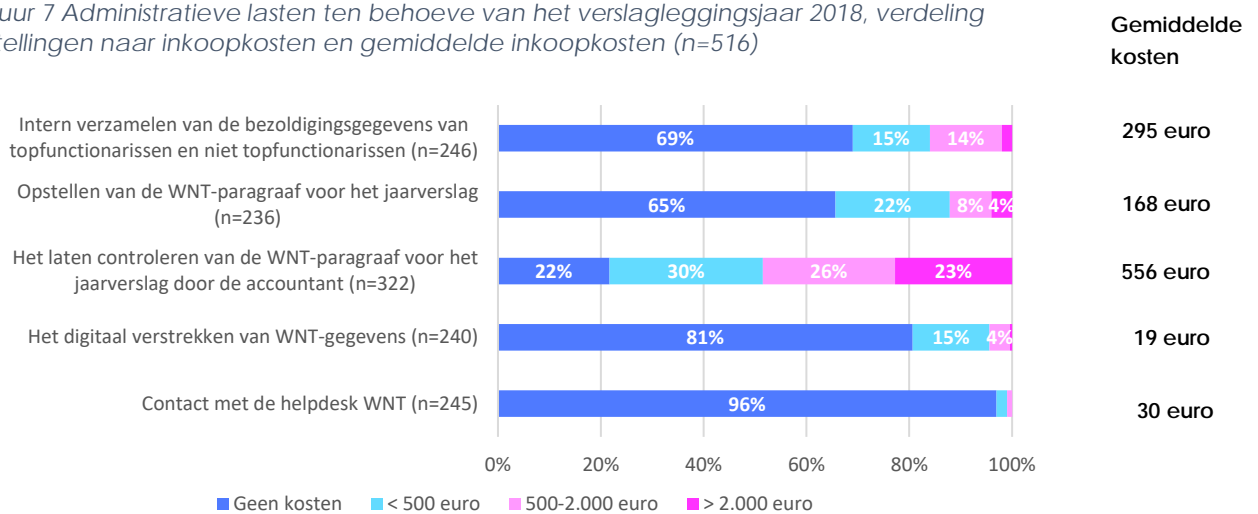
⁶ De gehanteerde uurtarieven zijn voor administratief personeel 37 euro, voor stafmedewerker 54 euro en voor directeur/bestuurder 77 euro. Deze uurtarieven zijn overgenomen uit het "Handboek meting regeldruk 2018", met daarin de Rijksbreed vastgestelde methodiek voor regeldruk-effectenanalyse bij voorgenomen wet en regelgeving. In beginsel is deze opgesteld door het ministerie van EZK, in afstemming met andere departementen/organisaties. https://www.kcwj.nl/sites/default/files/handboek_meting_regeldrukkosten_v_1-1-2018.pdf

Figuur 6 Administratieve lasten ten behoeve van het verslagleggingsjaar 2018, verdeling instellingen naar bestede uren en gemiddeld aantal uren (n=516)



Naast tijd van eigen personeel bestaat de mogelijkheid dat instellingen te maken hebben met kosten van derden (inkoopkosten). Deze komen vooral voor bij het laten controleren van de WNT-paragraaf in het jaarverslag door de accountant.

Figuur 7 Administratieve lasten ten behoeve van het verslagleggingsjaar 2018, verdeling instellingen naar inkoopkosten en gemiddelde inkoopkosten (n=516)

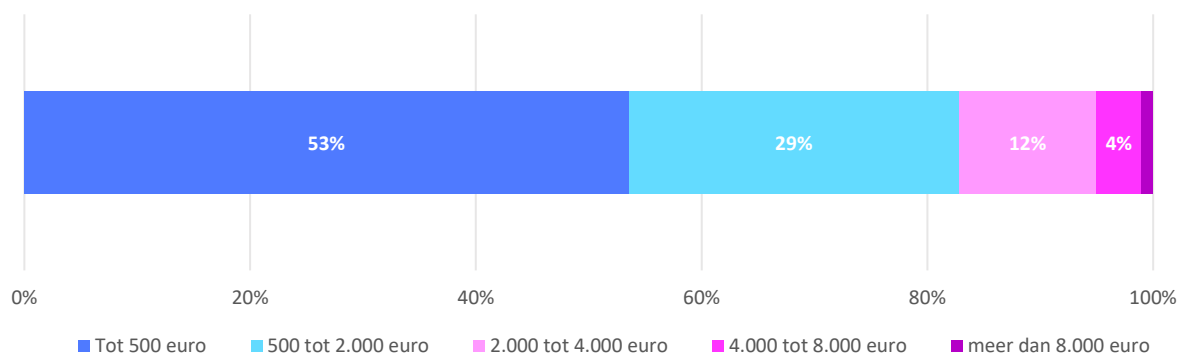


4.1. Totale administratieve lasten

We hebben gevraagd om de totale tijdsinzet aan administratieve lasten procentueel te verdelen naar drie type functionarissen: administratief personeel, stafmedewerkers en managers/bestuurders. Hieronder vallen dus niet de accountantskosten. Deze verdeling hebben we per instelling toegepast op het totaal aantal opgegeven uren en vermenigvuldigd met een vast uurtarief per functie van respectievelijk 39 euro, 54 euro en 77 euro die zijn ontleend aan het "Handboek meting regeldruk 2018"⁷. De kosten voor derden hebben we hier vervolgens bij opgeteld om een beeld te krijgen van de totale administratieve kosten.

Gemiddeld per instelling komen de totale kosten uit op 1.200 euro. Dit is 700 lager dan in 2015. Dit zijn voor 74% kosten voor eigen personeel en voor 26% kosten voor derden. Onderstaande figuur geeft de verdeling weer van alle instellingen naar de totale administratieve kosten waar zij mee te maken hebben. De helft van de instellingen (53%) heeft totale kosten die maximaal 500 euro zijn. Ruim een kwart (29%) zit tussen 500 en 2.000 euro, 12% tussen de 2.000 en 4.000 euro, 4% tussen de 4.000 en 8.000 en 1% boven de 8.000 euro.

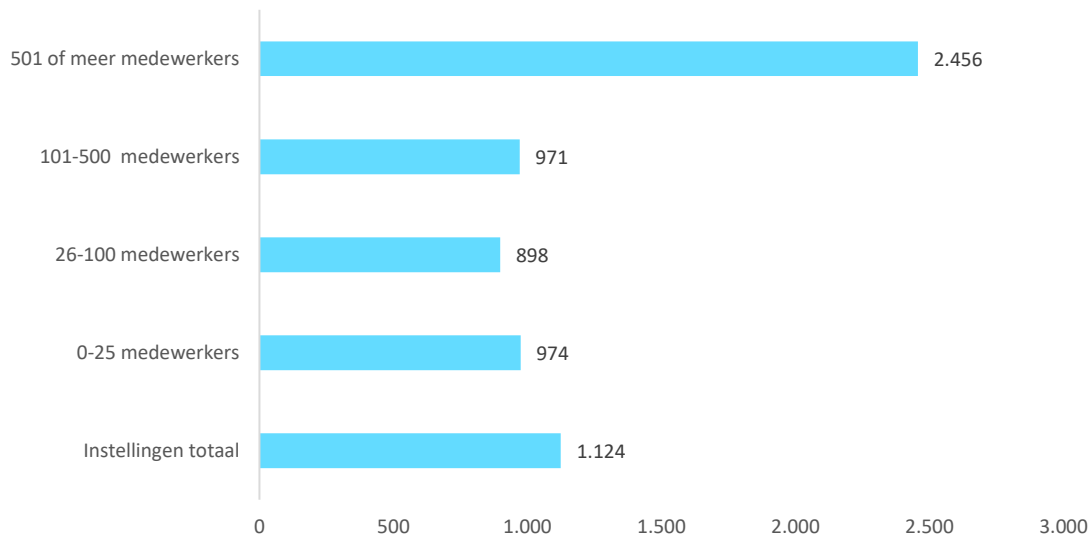
Figuur 8 Administratieve lasten ten behoeve van het verslagleggingsjaar 2018, verdeling instellingen naar totale kosten (n=516)



Tussen sectoren zijn geen significante verschillen als het gaat om de kosten. Organisaties met meer dan 500 medewerkers hebben gemiddeld 2.546 euro kosten, terwijl organisaties met 500 of minder medewerkers tussen de 900 en 1.000 euro aan kosten maken.

⁷ https://www.kcwj.nl/sites/default/files/handboek_meting_regeldrukkosten_v_1-1-2018.pdf

Figuur 9 Totale administratieve lasten ten behoeve van het verslagleggingsjaar, gemiddeld per instelling naar omvang (in Euro) (n=516)



4.2. Inhoudelijke nalevingskosten

Naast de administratieve lasten die elke instelling heeft, kunnen instellingen ook te maken hebben met inhoudelijke nalevingskosten. Dit zijn kosten die zij moeten maken om te voldoen aan de inhoudelijke verplichtingen die de wet- en regelgeving stelt. Het gaat om de volgende kosten:

- Extra kosten voor een headhunter of wervings- en selectiebureau om als gevolg van de WNT toch een goede kandidaat te vinden.
- Tijd/kosten om goed geïnformeerd te zijn over de WNT bij het aanstellen van een nieuwe topfunctionaris.
- Tijd/kosten voor het inwinnen van beloningsadvies bij het aanstellen van een nieuwe topfunctionaris.
- Tijd/kosten voor het wijzigen van arbeidsvoorwaarden bij een zittende topfunctionaris.
- Advies- of advocaatkosten in het geval van ontslag van een topfunctionaris (inclusief het eventuele uitwerken van een arrangement/ontslagvergoeding die voldoet aan de wet).

Bij de analyse van inhoudelijke nalevingskosten passen twee kanttekeningen:

Ten eerste dient te worden opgemerkt dat dit type kosten volgens het Handboek Meting Regeldruk alleen van toepassing is op burgers en bedrijven en niet op instellingen die door de overheid worden gefinancierd. Voor die instellingen worden inhoudelijke nalevingskosten namelijk geacht al bekostigd te zijn. De (semi)publieke instellingen die onder de WNT vallen, kunnen in het licht van het handboek voor een deel als 'overheid' worden aangemerkt en voor deel als 'bedrijf' of 'georganiseerde burger'. Volgens de definitie heeft strikt genomen dus maar een deel van de WNT-instellingen te maken met inhoudelijke nalevingskosten. In dit onderzoek hebben we echter gekeken naar alle WNT-instellingen die deelnamen aan de enquête.

Ten tweede is er alleen sprake van inhoudelijke nalevingskosten als burgers en bedrijven deze moeten maken om direct te kunnen voldoen aan eisen die uit wet- en regelgeving volgt. Zij hebben dus geen keuzevrijheid. Dat is bij de verschillende kostensoorten die in dit onderzoek uitgevraagd zijn niet het geval: WNT-instellingen kunnen deze kosten gemaakt hebben, maar dat hoeft niet.

In dit onderzoek is, met andere woorden, vrij gebruik gemaakt van het begrippenkader uit het Handboek Meting Regeldruk om te inventariseren welke kosten WNT-instellingen maken in aanvulling op de administratieve lasten. Strikt genomen is er echter niet bij alle genoemde kosten sprake van inhoudelijke nalevingskosten.

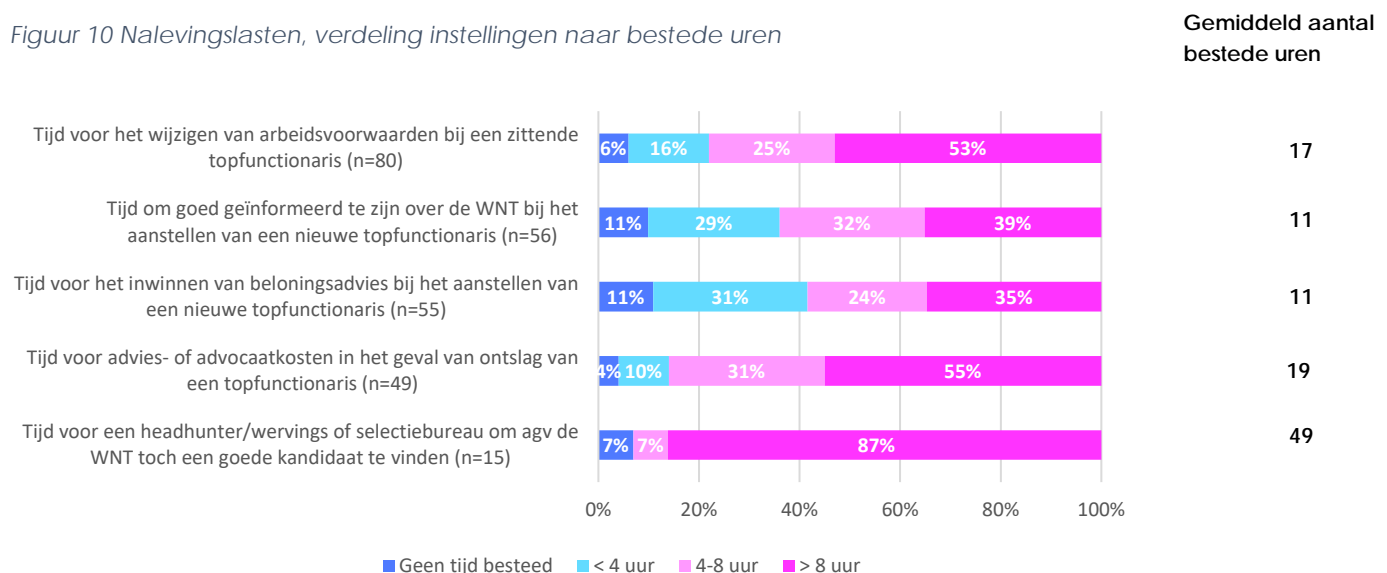
In totaal zegt ruim een kwart van de instellingen (28%) dat zij in de afgelopen 12 maanden met één of meer soorten nalevingskosten te maken hebben gehad. Het vaakst noemt men tijd of kosten die worden gemaakt voor het wijzigen van arbeidsvoorwaarden bij een zittende topfunctionaris. Extra kosten voor een headhunter of wervings- en selectiebureau wordt het minst vaak genoemd: in totaal door 4% van de instellingen.

Woningcorporaties (42%) en onderwijsinstellingen (37%) hebben wat vaker kosten gemaakt. Organisaties met 501 of meer medewerkers hebben met 56% het vaakst extra kosten gemaakt.

Figuur 14 geeft de verdeling weer van instellingen naar de tijd die zij besteed hebben aan verschillende nalevingskosten. De gemiddelde cijfers zijn berekend voor de instellingen die met de betreffende last te maken hadden: degenen die de betreffende last niet hadden zijn hier dus buiten het gemiddelde gehouden. Gezien de beperkte aantallen instellingen die extra tijd hebben besteed aan de werving en selectie alsook bij advies- of advocaatkosten in het geval van ontslag, dienen de gemiddelde cijfers bij deze posten als indicatief te worden beschouwd.

Bij vrijwel elke post ligt het gemiddelde van de instellingen die daarmee te maken heeft tussen de 10 en 20 uur. Alleen bij tijd en kosten voor een headhunter of wervings- en selectiebureau ligt dit anders: het aantal instellingen dat hiermee te maken heeft, is het kleinste van alle posten, maar zodra zij ermee te maken hebben lijkt de bestede tijd een stuk hoger te zijn dan bij andere posten.

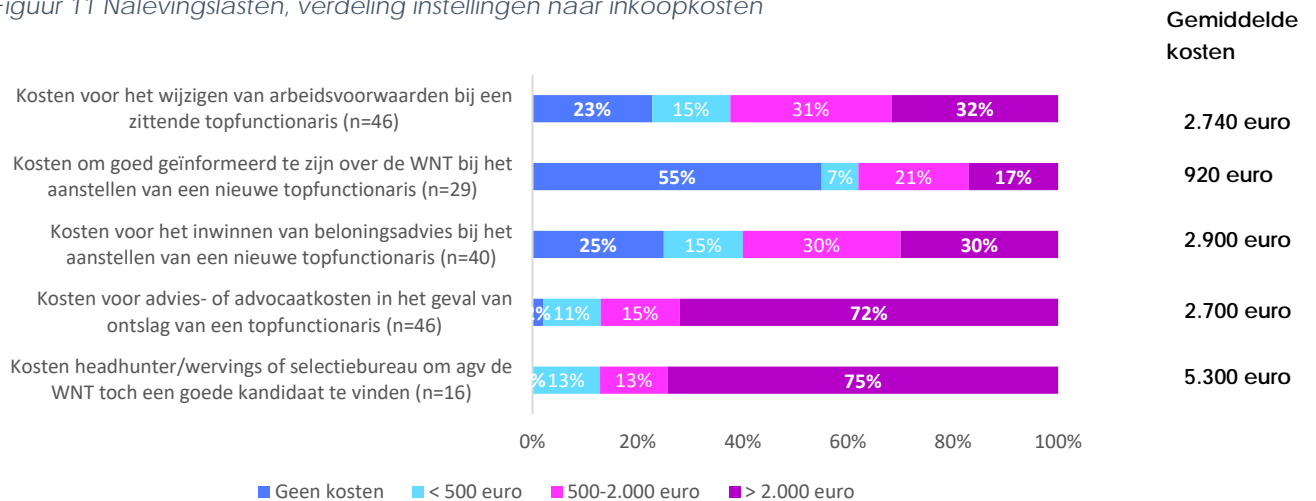
Figuur 10 Nalevingslasten, verdeling instellingen naar bestede uren



In figuur 15 staat de verdeling van instellingen naar de kosten van derden waar zij eventueel mee te maken hebben. De gemiddelde cijfers zijn hier eveneens berekend voor de instellingen die met de betreffende last te maken hadden: degenen die de betreffende last niet hadden, zijn hier dus buiten het gemiddelde gehouden.

Gezien de beperkte aantallen dienen de gemiddelden hier als indicatief te worden beschouwd. Het minst vaak worden kosten gemaakt om goed geïnformeerd te zijn over de WNT bij het aanstellen van een nieuw topfunctionaris, het meest voor advies-of advocatenkosten en kosten voor headhunter/wervings-of selectiebureau.

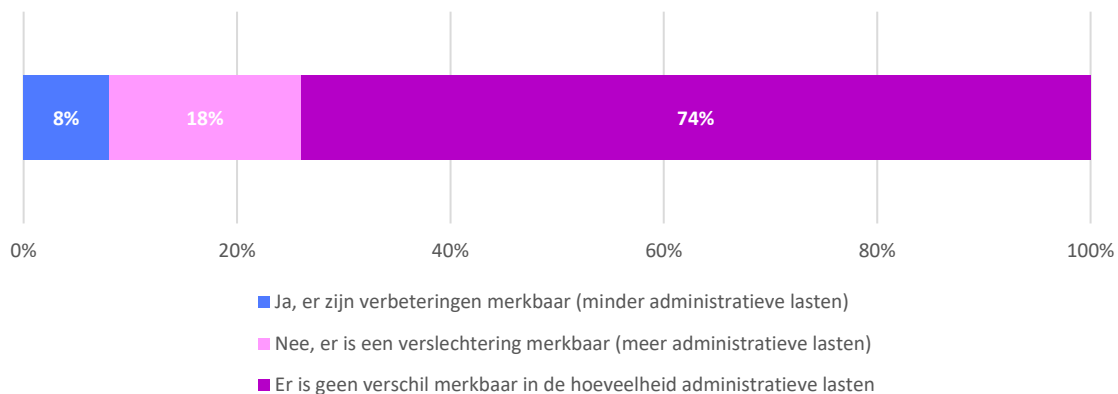
Figuur 11 Nalevingslasten, verdeling instellingen naar inkoopkosten



4.3. Evaluatiewet

Op 1 juli 2017 is de Evaluatiewet ingevoerd met als doel administratieve lastenverlichting. De vraag was of er sinds die datum merkbaar verbeteringen zijn als het gaat om administratieve lasten. 75% van de respondenten kan een goede inschatting maken van de ontwikkeling van de administratieve lastenverlichting naar aanleiding van de invoering van de Evaluatiewet: zij zijn langer dan 2 jaar werkzaam bij hun organisatie. Hierbij past de kanttekening dat er in de periode vanaf 1 juli 2017 zich ook andere ontwikkelingen kunnen hebben voorgedaan die van invloed zijn op de door de respondenten ervaren administratieve lasten.

Figuur 12 Zijn er, sinds 1 juli 2017, verbeteringen merkbaar op het gebied van administratieve lasten? (n=516)



8% geeft aan dat er verbeteringen merkbaar zijn, 18% merkt een verslechtering en bijna 75% van de respondenten heeft geen verschil gemerkt in de hoeveelheid administratieve lasten. Met name de respondenten die meer dan 2 jaar ervaring hebben met de WNT, kunnen een goede inschatting en vergelijking maken van de situatie van voor en na de invoering van de Evaluatiewet. Om deze reden hebben we de bovenstaande tabel ingevoegd. Het merendeel van de respondenten (75%) heeft meer dan 2 jaar ervaring. 8% van de respondenten met meer dan 2 jaar ervaring met de WNT ziet een verbetering na de invoering van de Evaluatiewet.

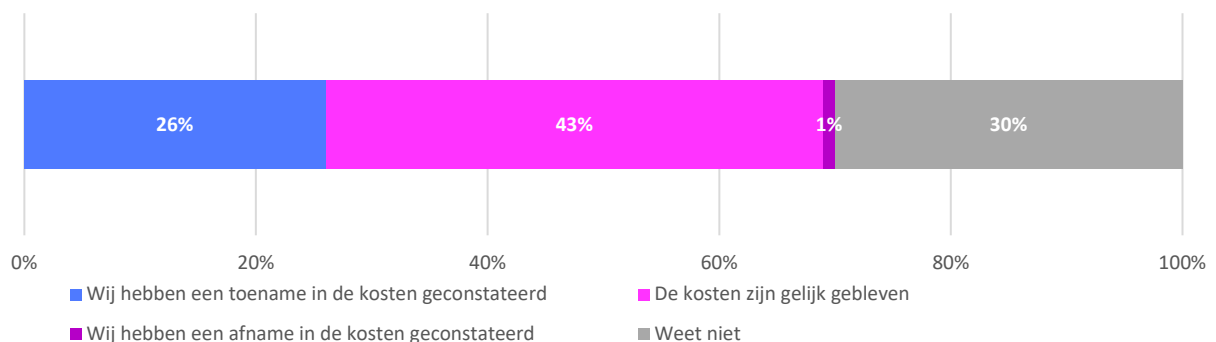
Degenen die aangeven dat er een verandering merkbaar is, is gevraagd hun antwoord toe te lichten. Deze toelichtingen zijn opgenomen in het bijlagenrapport. Om toch inzicht te geven in de strekking van de gegeven antwoorden, geven we per onderwerp een aantal voorbeelden van het soort antwoorden dat door de respondenten is gegeven (in eigen woorden van de respondenten en in willekeurige volgorde). Deze voorbeelden zijn gekozen omdat zij een beeld geven van wat er leeft bij de respondenten (gebaseerd op de gegeven antwoorden).

Hieronder zijn een aantal weergegeven:

- *De controle door de accountant wordt omvangrijker met financiële gevolgen van dien.*
- *De WNT bijlage in de jaarrekening is volgens mij nog niet 2 jaar achtereen hetzelfde geweest. Elke keer is er sprake van aanvullende op te leveren informatie. Hoewel wij slechts 1 persoon in dienst hebben voor wie inkomensgegevens moeten worden opgegeven (leden RvT krijgen bij ons geen vergoeding) beslaat de WNT paragraaf inmiddels 2 pagina's in de jaarrekening. Naar mijn mening zou het een stuk effectiever zijn als de WNT paragraaf alleen verplicht wordt als het bezoldigingsmaximum wordt overschreden. De accountant kan dit controleren en het wordt veel sneller inzichtelijk wie zich niet aan de regels houden. De goeden lijden niet langer onder de kwaden...*
- *Op alle terreinen worden de registratiegraad en verantwoordingsgraad hoger en complexer. Met name de wensen/eisen van zorgverzekeraars en overheid blijven groeien.*

Ook is gevraagd of de accountantskosten bij of van de WNT-instelling zijn toegenomen of afgenomen sinds de invoering van de Evaluatiewet per 1 juli 2017.

Figuur 13 Zijn er gevolgen van de invoering van de Evaluatiewet voor de accountantskosten? (n=516)



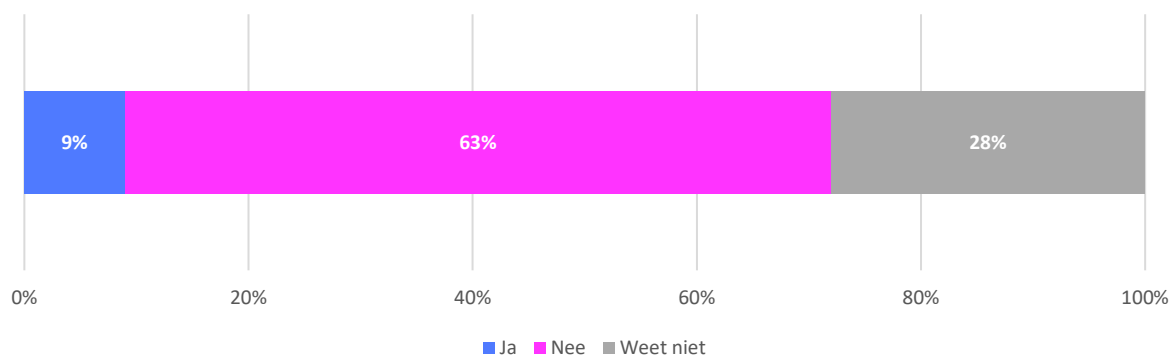
Ruim 25% van de instellingen heeft een toename in de kosten geconstateerd en ruim 40% geeft aan dat de kosten gelijk zijn gebleven.

Hieronder zijn weer een aantal toelichtingen op de toename in kosten gegeven.

- *Bedragen lopen op en het schijnt enorm specialistisch te zijn. Loonstrook van de bestuurder is identiek aan alle andere medewerkers. Toch zit daar een volledige dag werk in (controle op controle)*
- *De accountantscontrole is uitgebreid en is naast de controle van de cijfermatige vastlegging ook steeds meer gericht op de registratie van processen, hoe risico's worden afgedicht en op WNT-toepassing.*

In de wetsevaluatie is ook aandacht voor (mogelijke) neveneffecten van de WNT, bijvoorbeeld de invloed op de mobiliteit van de medewerkers en topfunctionarissen, het loongebouw of het kunnen werven van gekwalificeerde bestuurders. Gevraagd is of zich sinds de inwerkingtreding op 1 januari niet-beoogde effecten hebben voorgedaan.

Figuur 14 Hebben zich niet-beoogde neveneffecten voorgedaan? (n=516)



Dit blijkt zich bij 9% van de instellingen voor te hebben gedaan. Ruim 60% zegt dat dit niet is gebeurd, en een kwart weet het niet.

Een aantal niet-beoogde effecten die respondenten beschrijven zijn:

- *De WNT-regelgeving is gekoppeld aan de beloning van presentatoren/niet topfunctionarissen. De verlaging van de WNT-normen in 2016 leidt tot extra discussie bij het aangaan van nieuwe contracten en een verhoogd risico op vertrek van talentvolle medewerkers*
- *Het is niet aantrekkelijk voor functionarissen die momenteel boven WNT zitten om een andere functie te aanvaarden, waarbij ze direct aan WNT moeten voldoen. Zo'n stap zou op jaarbasis duizenden euro's kunnen schelen. Hierdoor blijven functionarissen langer op een post dan wellicht voor de dynamiek voor de organisatie wenselijk zou zijn. Daarnaast is het lastig om toptalent vanuit het bedrijfsleven aan te trekken binnen WNT-norm. Ook deze talenten zien dan dat hun beloning vaak de helft of één derde van het huidige salaris is. Ook de verlenging van externen heeft problemen gegeven na de periode van 1 jaar waar wederom een stap terug gedaan moet worden in het uurtarief.*
- *Topfunctionaris is niet mobiel vanwege lagere honorering bij vertrek naar een andere organisatie.*

5. Samenvatting en conclusies

5.1. Kenbaarheid

Het kennisniveau van WNT-instellingen over de kernelementen van de WNT is redelijk goed. Van sommige aspecten van de WNT zijn instellingen beperkt op de hoogte. Er is bijvoorbeeld onduidelijkheid over het wel of niet meetellen van bepaalde beloningscomponenten, vooral over de bijtelling van een leaseauto. Het begrip topfunctionaris wordt door de meeste instellingen duidelijk gevonden (95%). Dat geldt ook voor het overgangsrecht, negen van de tien vinden dit (zeer) duidelijk.

Deze resultaten komen sterk overeen met die van de meting in 2015.

Tegelijkertijd is er sprake van variatie in het kennisniveau tussen instellingen: respondenten van woningcorporaties zijn naar verhouding het beste op de hoogte van de regelgeving van de WNT. Grote organisaties (>500 medewerkers) hebben een hoger kennisniveau dan organisaties met minder dan 500 medewerkers. Kleinere organisaties zijn minder op de hoogte, mogelijk omdat zij zich minder (hoeven te) verdiepen in de WNT. Het kan dan gaan om (vrijwilligers)organisaties waar de topfunctionaris een kleine of helemaal geen vergoeding krijgt.

Zolang deze organisaties de norm niet overschrijden en aan hun verplichtingen voldoen, is het lagere kennisniveau wellicht niet problematisch en ook begrijpelijk. Tegelijkertijd kan hier ook een uitdaging liggen voor voorlichting en communicatie. Bovendien kan worden geconstateerd dat vragen of onduidelijkheden bij instellingen vaak betrekking hebben op de toepassing van de WNT en organisatiespecifieke vragen betreft. Het gaat dan bijvoorbeeld over het wel of niet meetellen van specifieke beloningscomponenten of over toepassing van het overgangsrecht.

In 2015 zagen we vergelijkbare patronen, met name als het gaat om het verschil tussen grote en kleinere organisaties, te meer een reden om voorlichting en communicatie in te zetten.

5.2. Communicatie en voorlichting

In de online enquête is gevraagd welke communicatiemiddelen WNT-instellingen gebruiken en hoe bruikbaar zij deze vinden. De meeste informatie komt via de accountant en een brief van een ministerie. Zelf zoekt men het vaakst via zoekmachine of op www.topinkomens.nl. De bruikbaarheid van informatie via de accountant is het grootst, maar ook de bruikbaarheid van de website topinkomens, de brief van het ministerie en de website van de toezichthoudende organisatie is hoog.

Net als in 2015 komt naar voren dat de instellingen de communicatie als algemeen en breed ervaren. Er is behoefte aan duidelijke beschrijvingen, richtlijnen en verplichtingen toegespitst op de eigen specifieke situatie. De overheid zou meer actief informatie kunnen aanbieden, die aansluit bij de praktijk.

5.3. Regeldruk

Bij het meten van regeldruk van wet- en regelgeving wordt onderscheid gemaakt tussen administratieve lasten en inhoudelijke nalevingskosten. Administratieve lasten zijn kosten die instellingen maken om te voldoen aan de informatieverplichtingen die voortvloeien uit de wet- en regelgeving van de overheid. Inhoudelijke nalevingskosten zijn kosten die instellingen (mogelijk) moeten maken om te voldoen aan de inhoudelijke verplichtingen die de wet- en regelgeving stelt.

In het onderzoek is aan WNT-instellingen gevraagd hun tijdsbesteding inzake de WNT en eventuele kosten aan derden (bijvoorbeeld accountantskosten) op te geven voor een aantal administratieve verplichtingen en een aantal soorten nalevingskosten.

Administratieve lasten

De gemiddelde totale administratieve lasten komen op basis van dit onderzoek uit op zo'n 1.200 euro per instelling. Dit is 700 euro lager dan in 2015. Er zijn geen significante verschillen tussen sectoren. Instellingen die vallen onder het ministerie van BZK en onderwijsinstellingen hebben naar verhouding de laagste administratieve lasten (respectievelijk 850 en 975 euro). Dit zijn voor 74% kosten voor eigen personeel en voor 26% kosten voor derden. In 2015 waren deze verhoudingen 56% voor eigen personeel en 44% voor derden.

Wanneer de instellingen met verschillende omvang met elkaar worden vergeleken, zien we dat de grootste instellingen (501 medewerkers of meer), ruim twee keer zoveel administratieve lasten hebben als de kleinere organisaties.

Het intern verzamelen van beloningsgegevens (inclusief informatie verzamelen en inlezen) vormt de grootste administratieve last qua tijdsbesteding. Gemiddeld kost instellingen dit acht uur, bijna de helft van de uren die eigen personeel maakt aan administratieve lasten wordt hieraan besteed. De verdeling tussen instellingen is hierbij scheef: twee/derde van de instellingen is er minder dan een halve dag mee bezig, terwijl er een kleine groep is waar de bestede tijd oploopt tot meer dan een dag of langer. De andere helft van de tijd wordt besteed aan opstellen van de WNT-paragraaf in het jaarverslag, de accountantscontrole en het digitaal melden van bezoldigingsgegevens. Kosten betreffen voornamelijk controlekosten van de accountant.

Vergeleken met 2015 is het totaal gemiddeld aantal uren nagenoeg gelijk gebleven: rond de 18 uur.

Inhoudelijke nalevingskosten

Een kwart van de instellingen heeft te maken met inhoudelijke nalevingskosten. Het gaat dan om kosten die samenhangen met de normering van de bezoldiging en/of ontslagvergoedingen van topfunctionarissen. Het betreft vooral tijd en kosten voor het wijzigen van arbeidsvoorwaarden van zittende topfunctionarissen.

De gemiddelde tijdsbesteding per soort nalevingskosten bedraagt doorgaans tussen de 10 en 50 uur voor de instellingen die hiermee te maken hebben. De gemiddelde kosten voor derden bedragen tussen de 1.000 en 5.000 euro.

Bijlage: Onderzoeksopzet

Steekproef

De totale populatie bestaat uit ruim 6.305 instellingen die vallen onder de verplichtingen van de WNT. Hieruit is een steekproef getrokken van bruto 1.150 instellingen. De netto respons bedraagt 516 instellingen (respons 45%). Dit aantal is ruim voldoende om betrouwbare uitspraken te kunnen doen.

Uit het totaal aantal WNT-instellingen is een steekproef getrokken met spreiding over sectoren en van voldoende omvang om betrouwbare analyses te kunnen maken en generaliseerbare uitspraken te kunnen doen voor de totale populatie. Hierbij is rekening gehouden met heterogeniteit tussen soorten organisaties. Daarom is een steekproef getrokken waar verschillende sectoren in voldoende mate in vertegenwoordigd zijn. Bij de sectorindeling is tevens rekening gehouden met een groep organisaties die relatief heterogeen is als gevolg van hun aard en omvang. Hierin kunnen zowel grote professionele organisaties zitten met een hoge bezoldiging ten opzichte van de norm, als kleine vrijwilligersorganisaties met een lage bezoldiging ten opzichte van de norm.

De volgende tabel geeft de populatiecijfers, de bruto steekproef en de ongewogen gerealiseerde netto respons per sector weer.

Departement	Sector	Populatie	Bruto steekproef	Netto respons	Respons percentage
BZK	Gemeenten	380	71	32	45,1%
	Provincies	12	6	5	83,3%
	Rijk	1	4	3	75,0%
	Waterschappen	4	4	1	25,0%
	Gem. regelingen	313	59	20	33,9%
	Gesubsidieerde instellingen	631	119	58	48,7%
	Overig decentraal verbonden partijen	161	41	16	39,0%
	Overig	60	15	5	33,3%
Totaal BZK		1.562	319	140	43,9%
OCW	PO	1.000	189	52	27,5%
	VO	331	63	39	61,9%
	MBO	62	16	12	75,0%
	HBO	36	9	8	88,9%
	WO	18	9	9	100%
	Cultuur (90)	84	22	16	72,7%
	Media	27	15	12	80,0%
	Overig (54)	81	18	10	55,6%
Totaal OCW		1.639	341	158	46,3%
VWS	Wtzi	2.198	277	97	35,0%
	Jeugdzorg	425	80	26	32,5%
	Zorgverzekeraars	10	5	2	40,0%
	Overig	21	11	7	63,6%
Totaal VWS		2.654	373	132	35,4%
Wonen	Corporaties	313	59	50	84,7%
	Totaal Wonen		313	59	50
BUZA		48	12	7	58,3%
Totaal BUZA		48	12	7	58,3%
Defensie		8	6	5	83,3%
Totaal Defensie		8	6	5	83,3%
EZK			10	6	60,0%
Totaal EZK		40	10	6	60,0%
Financiën		7	6	4	66,7%
Totaal Financiën		7	6	4	66,7%
I&W		34	9	5	55,6%
Totaal I&W		34	9	5	55,6%
SZW		6	5	5	100%
Totaal SZW		6	5	5	100%
J&V			10	4	40,0%
Totaal J&V		39	10	4	40,0%
Totaal		6.350	1.150	516	44,9%

Veldwerk

Het veldwerk heeft plaatsgevonden tussen 10 april en 10 mei 2019 via een digitale vragenlijst. Per brief, voorzien van een link naar de vragenlijst en een gebruikersnaam en wachtwoord, zijn instellingen uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek. Hierbij is gevraagd de vragenlijst in te laten vullen door degene die verantwoordelijk c.q. aanspreekpunt is voor WNT-zaken binnen de instelling (bijvoorbeeld een manager of stafmedewerker HR of financiën). De verdeling naar functieniveau van de respondenten is als volgt:

- | | |
|---|------|
| • Hoofd/manager HR of P&O: | 6% |
| • Hoofd/manager Financiën of Control: | 28% |
| • Medewerker/adviseur HR of P&O: | 11% |
| • Medewerker/adviseur Financiën of Control: | 12% |
| • Bestuurder ⁸ : | 28% |
| • Lid van de Raad van Toezicht of Commissarissen: | 0,2% |
| • Anders: | 15% |

⁸ Leidinggevende topfunctionaris in de zin van de WNT