

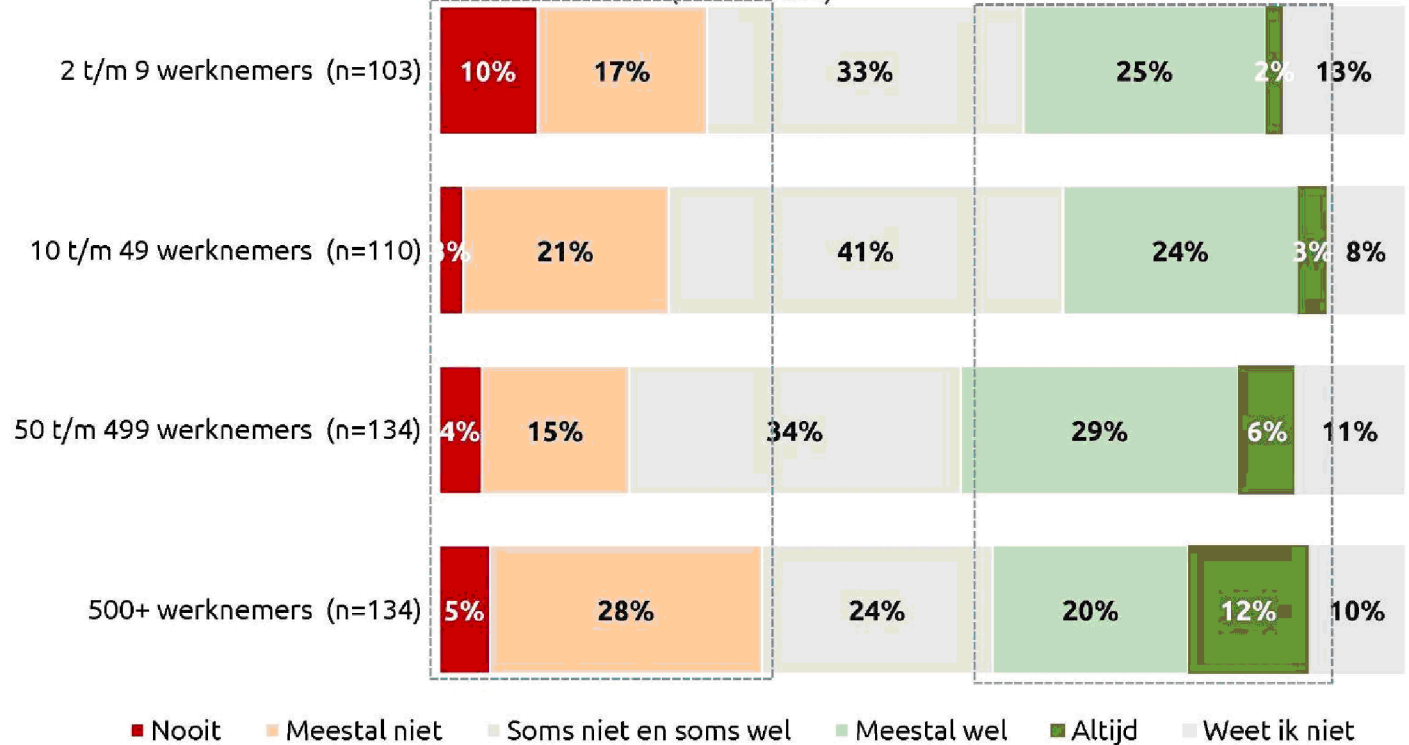


## Onduidelijkheid bij bedrijven over of de anti-samenloopregeling gecheckt kan worden

- Aan de vertegenwoordigers van bedrijven is gevraagd in hoeverre men verwacht dat de Belastingdienst kan vaststellen of werknemers op dezelfde dag twee vergoedingen krijgen uitgekeerd.
- Een kwart tot een derde van de bedrijven denkt dat de Belastingdienst dat meestal wel kan vaststellen. Een even grote groep (20-30%) denkt echter dat de Belastingdienst meestal niet is staat zal zijn om vast te stellen of de regeling is toegepast, en de rest denkt soms wel en soms niet.

In hoeverre denk jij dat de Belastingdienst kan vaststellen of werknemers wel of niet op dezelfde dag reiskostenvergoeding en een thuiswerkkostenvergoeding krijgen?

(Basis - allen)





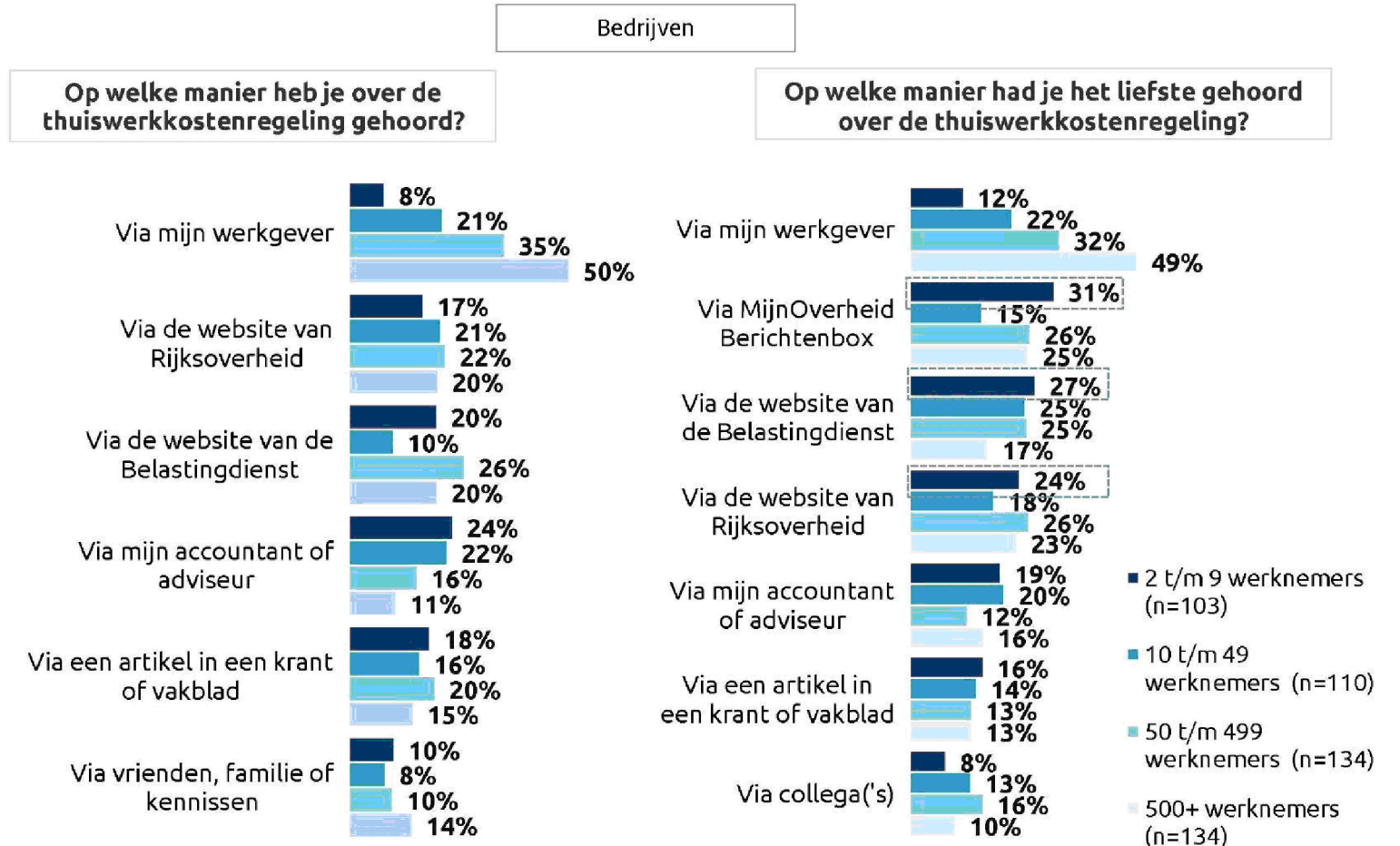
# Informatievoorziening



## Hoe kleiner het bedrijf hoe belangrijker de accountant of belastingadviseur als informatiebron. De kleinste bedrijven hadden graag bericht gehad van de Belastingdienst of de overheid.

- Finance-/HR-verantwoordelijken van bedrijven met meer dan 50 medewerkers hoorden vooral over de nieuwe regeling via hun werkgever (35-50%). Voor deze groep was dit ook het gewenste informatiekanaal over dit onderwerp (32-49%).
- Bedrijven met minder dan 50 werknemers hoorden op verschillende manieren over de invoering van de regeling. De meest genoemde is de accountant of belastingadviseur. Bij bedrijven met minder dan tien medewerkers is een discrepantie te zien tussen het geprefereerde kanaal en het kanaal waardoor zij in de praktijk de informatie ontvingen. Zij hadden graag een bericht ontvangen via de MijnOverheid Berichtenbox en/of het willen zien op de website van de Belastingdienst of de Rijksoverheid.

*Niet in de grafiek opgenomen zijn de kanalen die gemiddeld lager dan 10% scoren, waaronder social media, banners, radio en tv.*

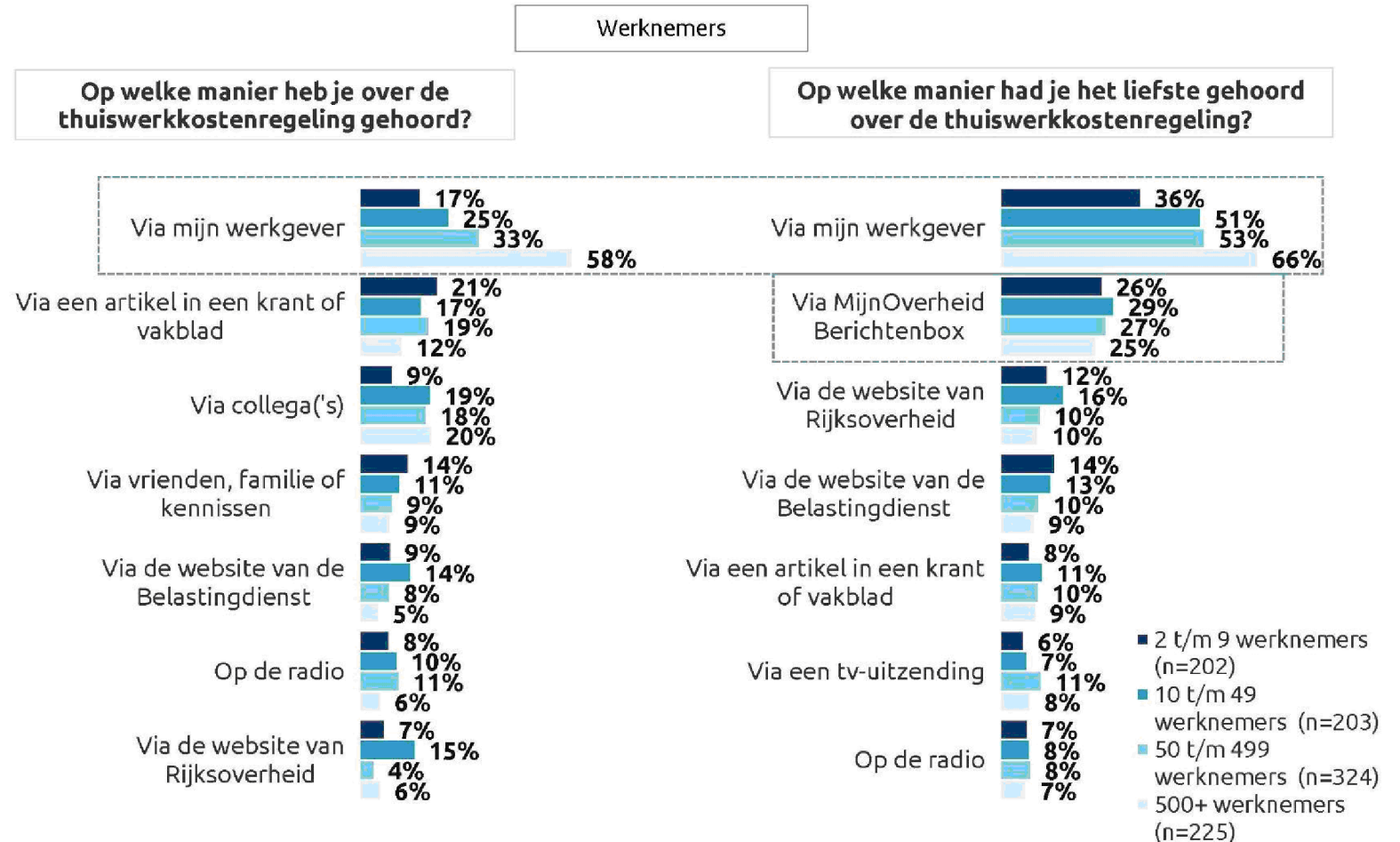




# Werknemers hadden graag vaker informatie willen krijgen van werkgever dan in werkelijkheid gebeurd is. Ook een bericht via de Berichtenbox was op prijs gesteld.

- Voor werknemers in bedrijven met meer dan tien medewerkers was de werkgever de voornaamste informatiebron over de nieuwe regeling. Werknemers in de kleinste bedrijven lazen vaker een artikel in de krant over de thuiswerkvergoeding dan dat zij het van hun werkgever hoorden.
- De werkgever is de favoriete manier om over de regeling te horen onder alle werknemers. De percentages werknemers die informatie hadden willen ontvangen van hun werkgever zijn echter een stuk hoger dan de percentages van de groepen die daadwerkelijk informatie hebben ontvangen, wat betekent dat een deel van de werknemers geen informatie heeft gehad van zijn werkgever maar dit wel had willen hebben. Een voorbeeld: 36% van de werknemers bij de kleinste bedrijven had graag informatie van hun werkgever willen horen over het bestaan van de regeling, maar slechts 17% hoorde dit via hun werkgever.
- Daarnaast geeft 25-30% van de werknemers aan dat zij graag geïnformeerd hadden willen worden door de Belastingdienst via de MijnOverheid Berichtenbox. Dit kanaal is echter niet ingezet.

*Niet in de grafiek opgenomen zijn de kanalen met een laag percentage, waaronder social media en banners.*

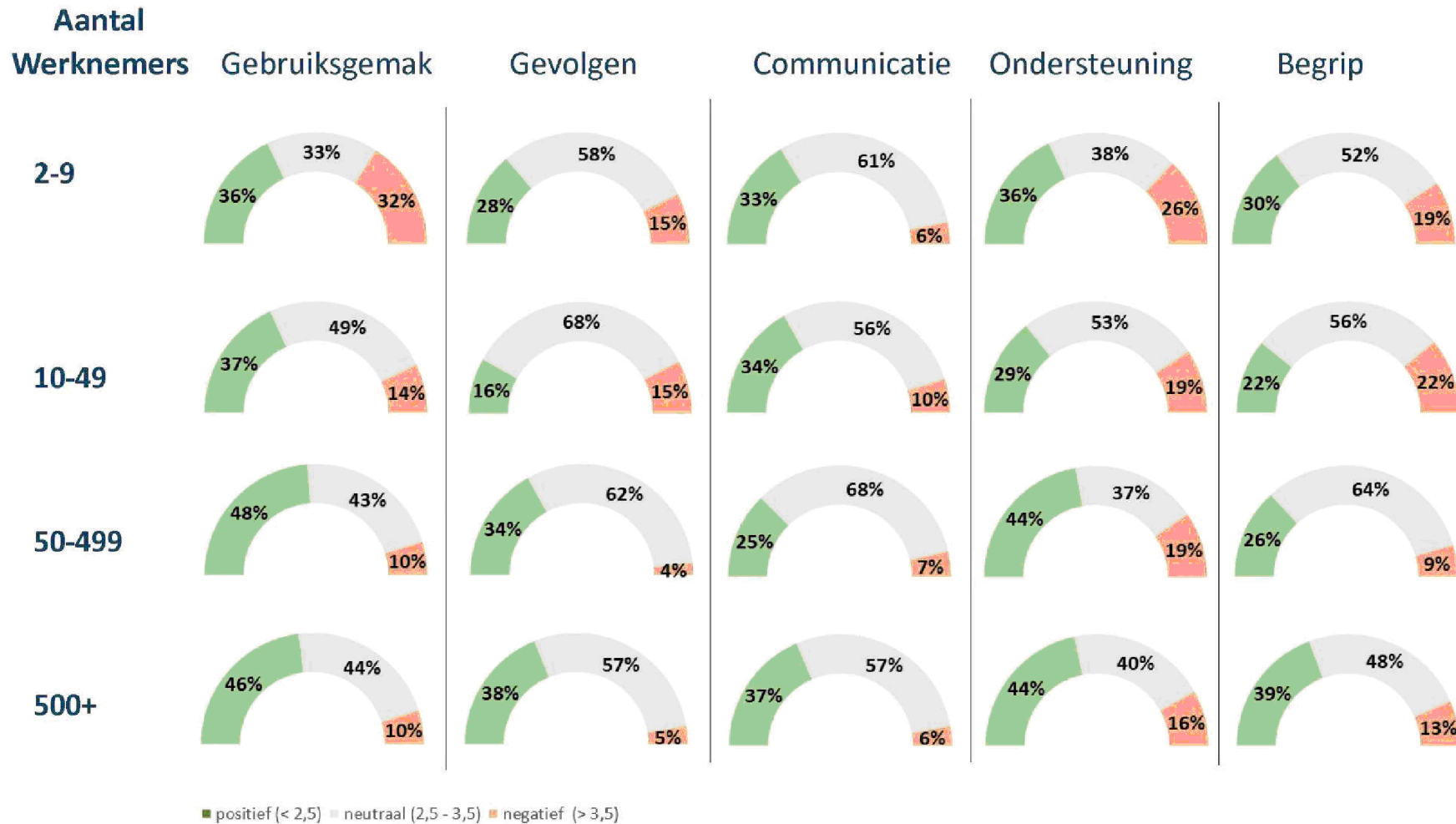




## Beoordeling regeling op aspecten



# Verdeling gemiddelde scores per aspect - BEDRIJVEN

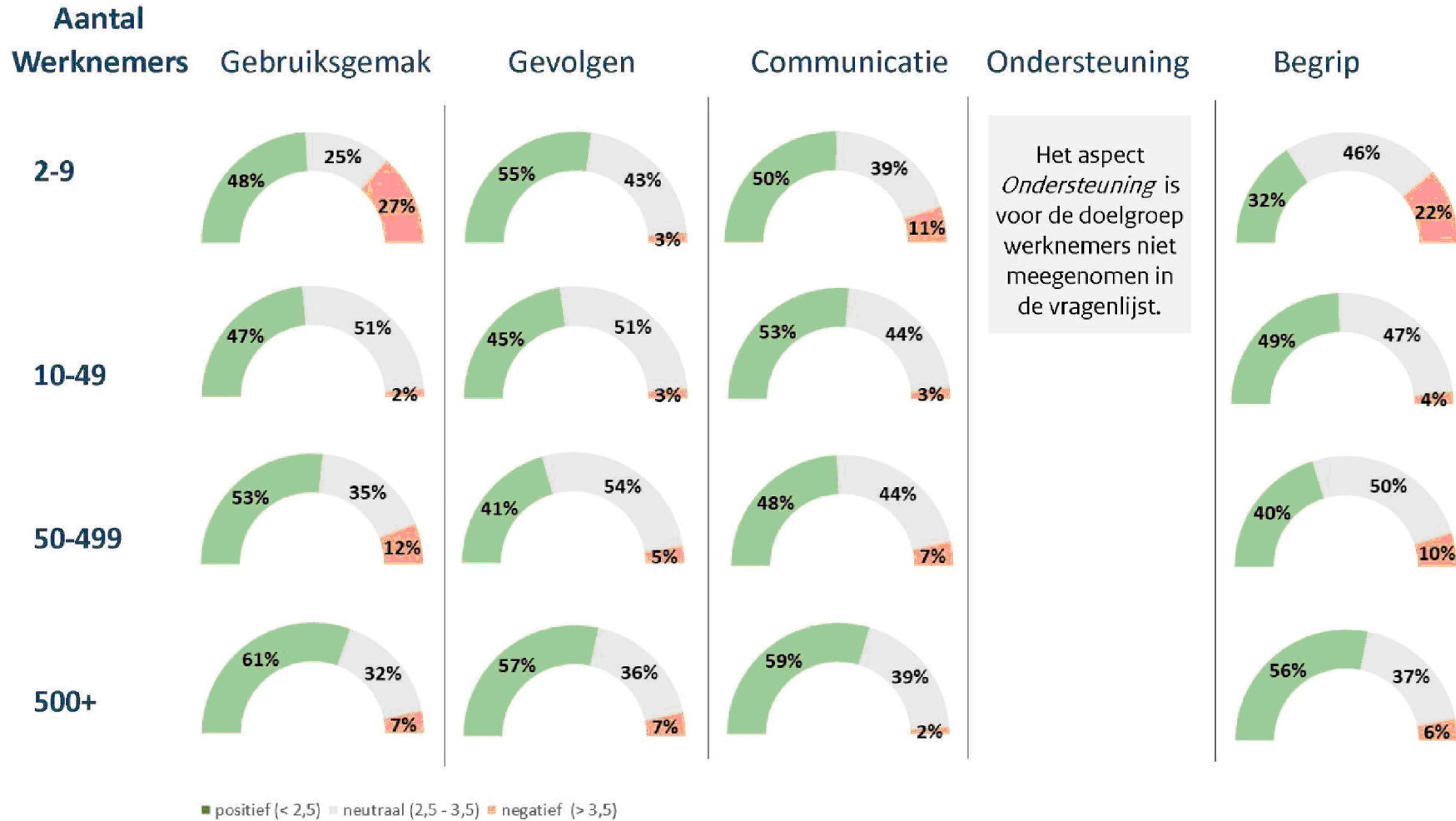


## Toelichting:

- De invoeringstoets omvat een evaluatie van de regeling op de aspecten: gebruiksgemak, gevolgen, communicatie, ondersteuning en begrip.
- Elk van de aspecten is geoperationaliseerd in een aantal stellingen (4 - 6). De stellingen zijn gemeten op een vijfpuntsschaal. Per aspect zijn vervolgens gemiddelde scores berekend. Vervolgens is gekeken hoe de gemiddelde scores verdeeld zijn. De verdeling van de gemiddelde scores (<2,5, tussen 2,5 en 3,5 en >3,5) is hiernaast weergegeven, uitgesplitst naar de vier bedrijfsgrootte-categorieën.



# Verdeling gemiddelde scores per aspect – WERKNEMERS





# Gebruiksgemak

- De standaardvragenlijst bevat vier stellingen over gebruiksgemak van de regeling. Er is gevraagd naar de duidelijkheid, begrijpelijkheid, de noodzaak van de aanpassingen in de organisatie en de benodigde voorbereidingstijd.
- De verdeling van de gemiddelde scores op de schaal wordt op de volgende pagina weergegeven.

## Bedrijven

- Ongeveer een derde tot de helft van de bedrijven is positief over het gebruiksgemak.
- Bij de individuele items zit telkens ruim 20% in het negatieve deel van de schaal. 10% tot 14% van de bedrijven is negatief, althans van de bedrijven met 10 of meer werknemers. Bij de kleinste bedrijven is een derde (34%) negatief over het gebruiksgemak. Het negatieve oordeel bij de kleinste bedrijven (<10 medewerkers) zit vooral in de tweede en vierde stelling: er moet veel worden aangepast en het was lastig te begrijpen.

## Werknemers

- Werknemers zijn over het algemeen positiever over het gebruiksgemak van de regeling.
- De helft van de werknemers (oplopend tot 61% bij grote bedrijven) is positief over het gebruiksgemak en slechts een klein deel is negatief. Negatief sentiment zit vooral bij medewerkers van kleinste bedrijven (met minder 10 werknemers), en dan gaat het met name om deregeling voor hen persoonlijk betekent.

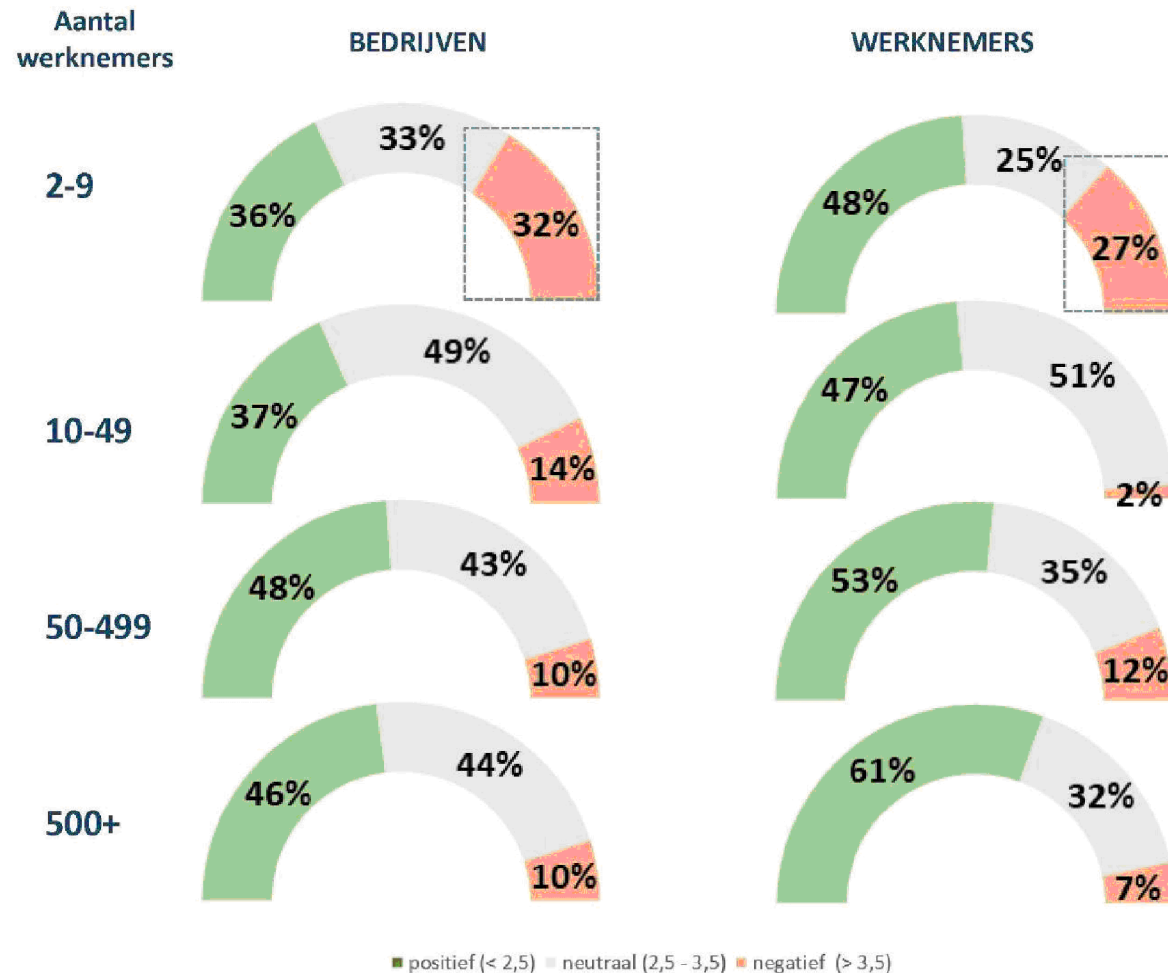
## Stellingen gebruiksgemak/doenbaarheid

- Het was zeer duidelijk wat de wijziging voor mijn organisatie zou betekenen vs. Het was zeer onduidelijk
- Voor de wijziging hoefde er heel weinig aangepast te worden vs. moest er veel aangepast worden
- Mijn organisatie had voldoende voorbereidingstijd voor de wijziging vs. onvoldoende voorbereidingstijd
- De informatie over de wijziging was voor mij heel gemakkelijk te begrijpen vs. heel lastig te begrijpen





## Gebruiksgemak – bij kleine bedrijven soms een probleem, ook werknemers kleinste bedrijven vaker kritisch



### Aanvullende opmerkingen - BEDRIJVEN

In een grote organisatie is het soms lastig medewerkers te instrueren hoe om te gaan met registratie. Dat gaat, zeker in het begin, weleens mis en dat moet dan allemaal gecorrigeerd worden.

Wij hanteren al erg lang dat de werkelijke kosten, na overlegging van de bijbehorende bewijsstukken, worden vergoed. Daar is nog nooit over gemopperd bij controle door de Belastingdienst.

Dat mensen het niet altijd goed bijhouden of doorgeven waardoor de druk op de financiële afdeling onnodig hoger wordt.

Anti-samenloopregeling is niet te controleren. Gaan we ook niet doen en we zien wel wat er van komt.

### Aanvullende opmerkingen - WERKNEMERS

Ik snap niet waarom het of het een of het ander is. De vergoeding is sowieso absurd laag en compleet niet reëel.

Schuldgevoel t.o.v. teamleden die wel naar kantoor gaan.

Het is op loonstrook niet duidelijk waarop de vergoedingen precies zijn gebaseerd.



# Gevolgen

- De gevolgen van de regeling zijn bevroegd aan de hand van zes stellingen over respectievelijk geld, problemen, onzekerheid, irritatie en vertrouwen in de Belastingdienst.
- De verdeling van de gemiddelde scores wordt op de volgende pagina weergegeven.

## Bedrijven

- Ongeveer een derde van de bedrijven zit aan de positieve kant van de schaal, bij de categorie 10-49 werknemers is men wat vaker neutraal dan positief gestemd.
- 15% van de bedrijven tot 49 werknemers beoordeelt de gevolgen als negatief tegenover zo'n 4% van de grotere bedrijven. Kleine bedrijven zijn over hele linie relatief negatief maar de verschillen met grotere bedrijven zijn het grootst op items 1 en 2 (kosten en onzekerheid).
- Uit de scores van de individuele items blijkt dat vooral bedrijven tot 50 medewerkers aangeven dat de regeling het bedrijf veel geld kost.

## Werknemers

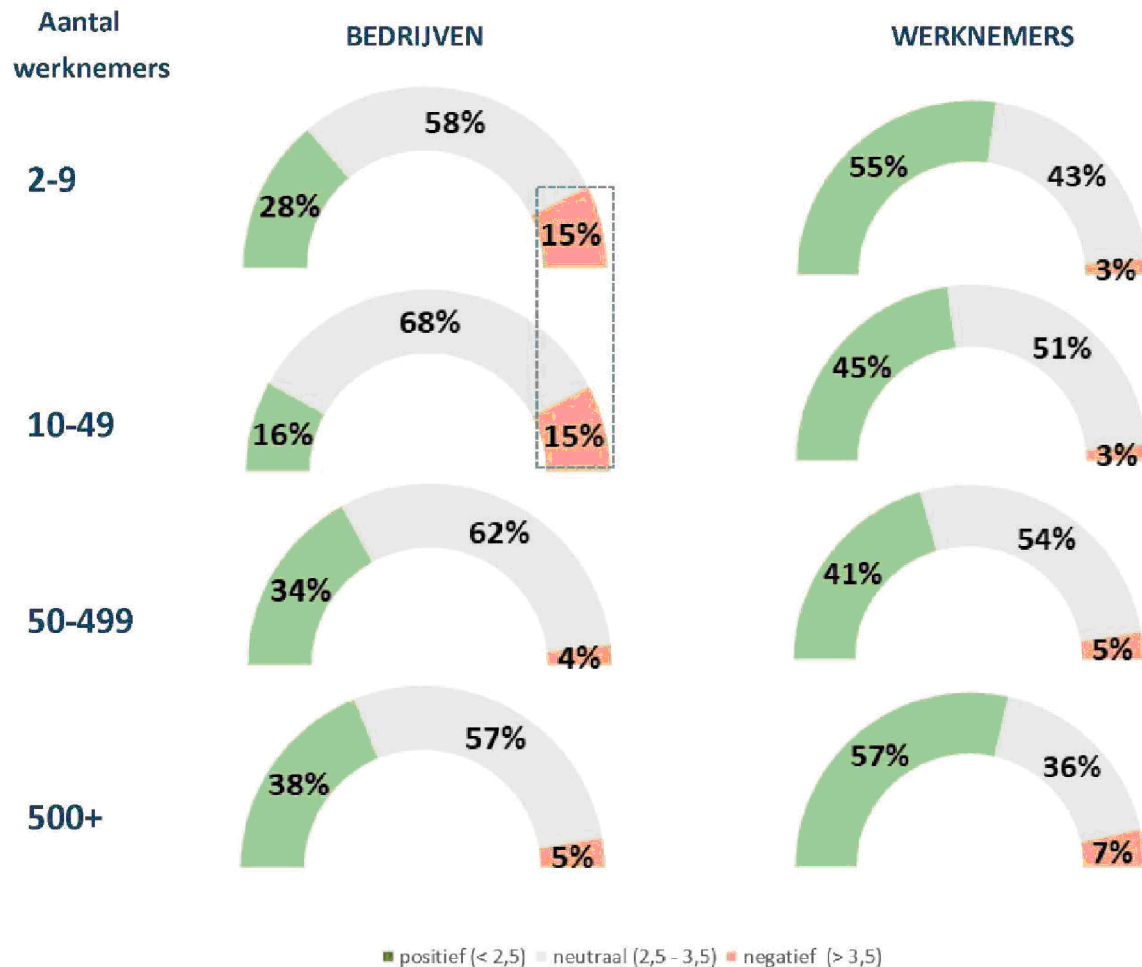
- Werknemers zijn positiever gestemd over de gevolgen van de regeling.
- Circa de helft van de werknemers zit aan de positieve kant van de schaal – verder is men vooral neutraal gestemd. Negatief sentiment komt bijna niet voor. Werknemers bij kleinere bedrijven spreken wat vaker van problemen (stelling 3: 20%) die de organisatie zou ervaren als gevolg van de invoering van de regeling.

## Stellingen gevolgen

- De wijziging kost(te) mijn organisatie weinig geld vs. veel geld
- De wijziging maakte mij niet onzeker vs. maakte mij erg onzeker
- De wijziging leverde mijn organisatie geen problemen op vs. veel problemen
- Door de wijziging is mijn vertrouwen in de Belastingdienst sterk toegenomen vs. vertrouwen sterk afgenomen
- Mijn organisatie kon zonder hulp de gevolgen van de wijziging begrijpen vs. veel hulp nodig
- De wijziging wekt bij mijn organisatie veel irritatie op vs. wekt geen irritatie op



## Gevolgen overwegend neutraal tot positief, overwegend neutraal beoordeeld, bedrijven tot 50 medewerkers iets vaker negatief gestemd



Aanvullende opmerkingen - BEDRIJVEN	Aanvullende opmerkingen - WERKNEMERS
Meer administratie voor organisatie en medewerker omdat je per keer kunt kiezen wat je doet	Geen, als het er niet was werkte ik waarschijnlijk ook thuis.
Besparingen in reiskosten, benzine, leasekosten, extra parkeergelegenheid was niet nodig, meer ruimte op kantoor.	Gedeeltelijk kunnen oppassen op de kinderen.
Niet iedereen houdt even netjes bij waar hij of zij op welke dag heeft gewerkt.	Qua reiskosten erg gedaald, dus financieel ongunstig.
Positief: de werknemers komen veel meer voor hun rechten op en confronteren ook, en dat vind ik een erg goede en zeer positieve bijkomstigheid.	Financiële gevolgen want de werkgever heeft tegelijkertijd de internetvergoeding afgeschaft en dat heeft voor mij negatieve gevolgen.
Ervaren problemen	
Om het goed ingeregeld te krijgen in het systeem.	
Mensen klaagden dat het te weinig was, etc.	



# Communicatie

- De vragenlijst bevat zes stellingen over de communicatie rondom de regeling. Gevraagd is naar de noodzaak tot contact, vindbaarheid, bruikbaarheid, tijdigheid, hoeveelheid en de eigen verantwoordelijkheid in de communicatie.
- De verdeling van de gemiddelde scores is op de volgende pagina weergegeven.

## Bedrijven

- De meerderheid van de bedrijven heeft een neutrale opvatting over de communicatie. Een derde is positief over de communicatie en een kleine minderheid is negatief. Uit de individuele items blijkt vooral dat informatie soms moeilijk te vinden was en moeilijk te vertalen naar de eigen situatie (voor circa een kwart van de bedrijven).

## Werknemers

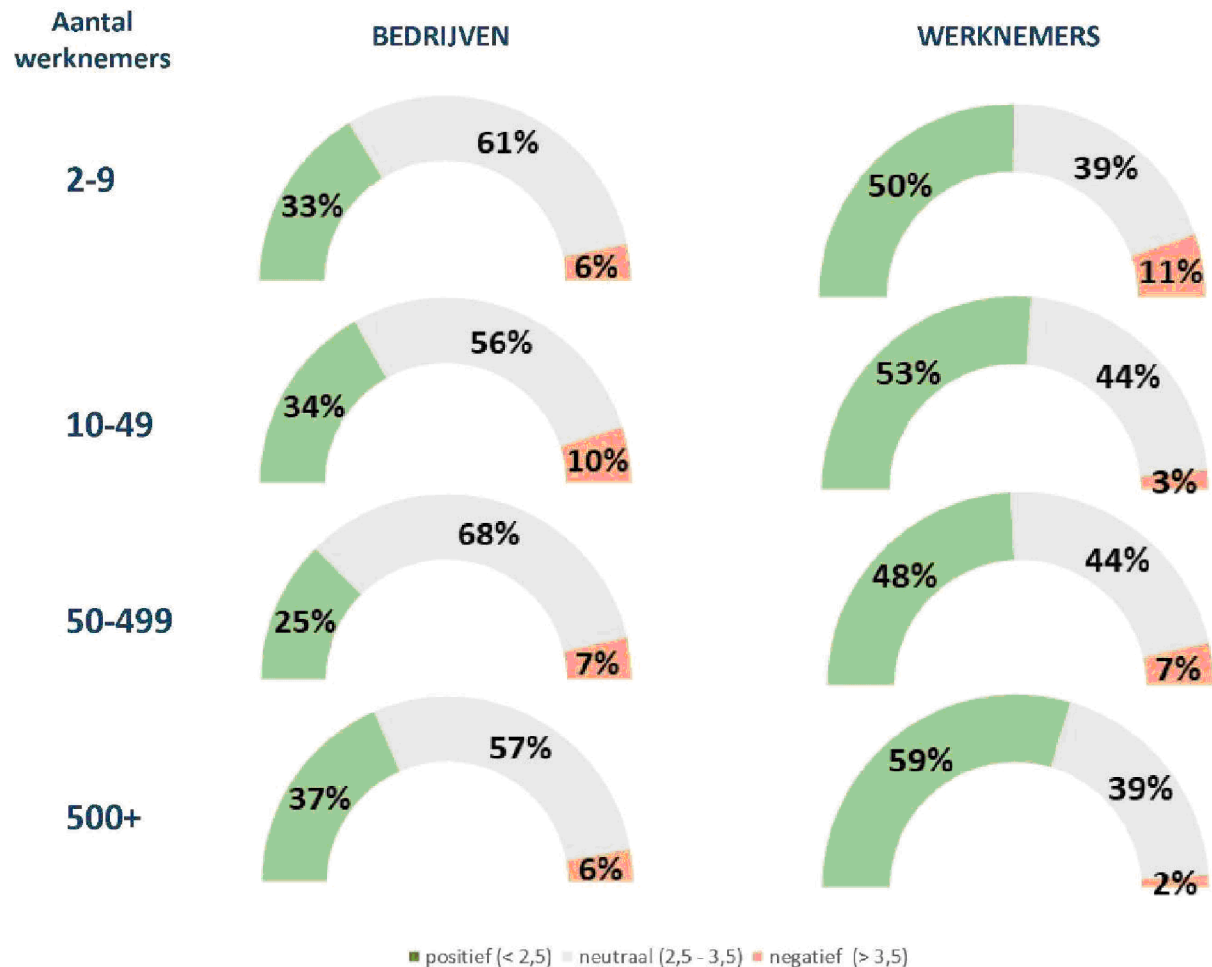
- Werknemers zijn een stuk positiever gestemd over de communicatie rondom de regeling
- Ruim de helft van de werknemers is positief over de communicatie. Een kleine minderheid is negatief, vooral bij de bedrijven met minder dan 10 werknemers (11% negatief). Uit de individuele items blijkt vooral dat werknemers bij bedrijven met minder dan 500 werknemers vaker contact zochten met de Belastingdienst en dat werknemers binnen kleine en middelgrote bedrijven de informatie moeilijker naar de eigen situatie konden vertalen.
- Bij de kleinste bedrijven (minder dan 10 werknemers) geven werknemers relatief vaak aan dat het de verantwoordelijkheid is van de organisatie, en minder van de Belastingdienst, om hen op de hoogte te stellen van de nieuwe regeling.

## Stellingen communicatie

- Ik heb geen contact gehad met de Belastingdienst of informatie opgezocht over de wijziging vs. ik heb veel contact gehad
- Informatie over de wijziging was zeer makkelijk te vinden vs. zeer moeilijk te vinden
- Het is de verantwoordelijkheid van mijn organisatie om op de hoogte te zijn van een wijziging vs. de verantwoordelijkheid van de Belastingdienst
- De beschikbare informatie was zeer gemakkelijk te vertalen naar mijn situatie vs. zeer moeilijk te vertalen
- Mijn organisatie was veel te laat van de wijziging op de hoogte vs. ruim op tijd
- Er is onvoldoende gecommuniceerd over de wijziging vs. er is ruim voldoende gecommuniceerd



## Bedrijven vooral neutraal over communicatie vanuit Belastingdienst, werknemers vooral positief gestemd



### Aanvullende opmerkingen - BEDRIJVEN

Ik denk dat het tijdig actief blijven herinneren aan de wijzigingen belangrijk is.

In principe te weinig en te late informatie en bovendien onduidelijk. Maar de regeling als zodanig sloeg wel aan.

Was relatief laat en voor mijn gevoel moesten we zelf alles opzoeken.

Het is niet duidelijk of ondernemers die geheel vanuit huis/eigen woning werken er ook voor in aanmerking komen. Veelal kunnen zij geen kosten voor huisvesting van bedrijf in aftrek brengen terwijl ze wel extra kosten maken. Lijkt sterk op rechtsongelijkheid.

### Aanvullende opmerkingen - WERKNEMERS

Duidelijk ingelicht over de nut en het belang van de thuiswerkkostenregeling.

De Belastingdienst had daar meer sociale media voor kunnen gebruiken. Dat zijn plekken waar zeker de jongere generatie te vinden is.

Welke communicatie? Mijn werkgever past het niet toe en doet er alles aan om dit niet te hoeven uitkeren.

Volgens mij heeft de Belastingdienst dit vanaf het begin af aan goed gecommuniceerd. Tijdens de pandemie mochten mensen hun reiskostenvergoeding houden tijdens het thuiswerken. Na afloop is de nieuwe regeling geïntroduceerd, volgens mij na een campagne.

De informatie is duidelijk, alleen mijn werkgever werkt niet zo mee in deze vergoedingen, daarom werken we weer zo veel mogelijk op de zaak.



# Begrip voor de wijziging

- De vragenlijst bevat zeven stellingen over het begrip voor de regeling. Daarbij is gevraagd naar de duidelijkheid van het doel, de mate waarin men de regeling steunt, de gepercipieerde noodzakelijkheid, eerlijkheid en doelmatigheid van de regeling, en het voordeel of nadeel dat men heeft van de regeling.
- De verdeling van de gemiddelde scores is op de volgende pagina weergegeven.

## Bedrijven

- Tussen de 20% en 40% van de bedrijven heeft begrip voor de regeling en rond de 20% niet. Binnen de categorie grootste bedrijven (500+ medewerkers) is men relatief positief. Uit de individuele items blijkt dat de meeste kanttekeningen gemaakt worden door kleinere bedrijven (met minder van 50 werknemers), vooral bij de noodzaak van de regeling en het voordeel dat men heeft van de regeling.

## Werknemers

- Werknemers hebben meer begrip voor het invoeren van de regeling.
- Tussen de 30% en 60% van de werknemers heeft begrip voor de regeling. Binnen de categorie grootste bedrijven heeft men relatief het vaakst begrip voor de regeling en bij de kleinste bedrijven zijn het vaakst kritische geluiden te horen (22%) Uit de individuele items blijkt dat bij kleine bedrijven het doel en de noodzaak minder vaak duidelijk is, dat men minder vaak achter de regeling staat en dat men het vaker beoordeelt als oneerlijk en als een verslechtering.

## Stellingen begrip voor de wijziging

- Het doel van de wijziging was mij volledig duidelijk vs. helemaal niet duidelijk
- Ik vond de wijziging zeer noodzakelijk vs. zeer overbodig
- Ik stond volledig achter de wijziging vs. was volledig tegen de wijziging
- De wijziging was duidelijk een verbetering vs. duidelijk een verslechtering
- De wijziging maakt het belastingstelsel veel eerlijker vs. veel oneerlijker
- Ik heb heel erg het idee c.q. totaal niet het idee dat er iets van me wordt afgepakt
- Door de wijziging voel ik mij helemaal niet c.q. heel erg benadeeld



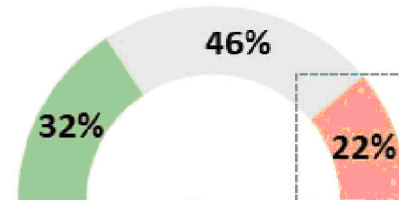
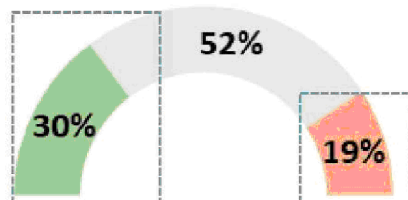
# Begrip bij bedrijven voor de regeling houdt niet over, ook werknemers kleine bedrijven kritisch

Aantal werknemers

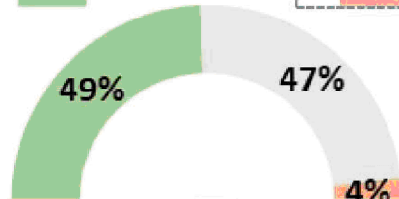
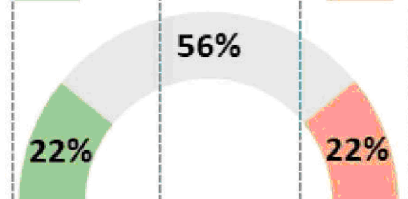
BEDRIJVEN

WERKNEMERS

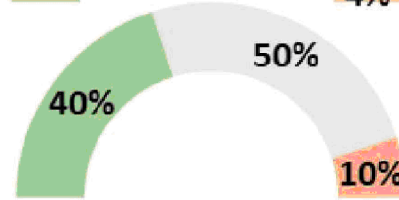
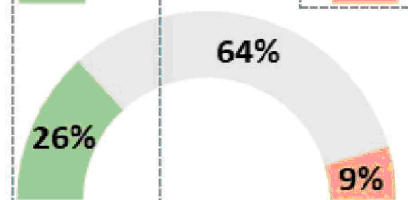
2-9



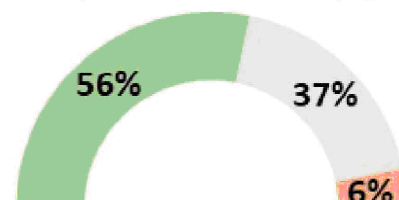
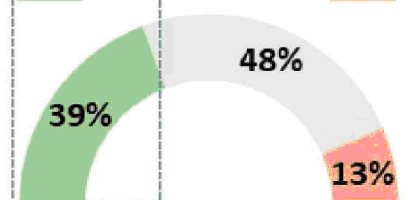
10-49



50-499



500+



■ positief (< 2,5) ■ neutraal (2,5 - 3,5) ■ negatief (> 3,5)

Aanvullende opmerkingen - BEDRIJVEN

Het is niet van deze tijd dat je of thuis of op locatie werkt. Echt hybride werken kan een ochtend thuis zijn en een middag op pad. Zou mooi zijn als het flexibeler was.

Maak het niet te moeilijk, zowel voor de werknemer als voor de werkgever.

Ik denk dat het belangrijk is om ook aan de kant van de werkgever mee te blijven denken. Het is niet zo dat er standaard bespaard wordt als mensen thuiswerken. Dat is veel te eenvoudig gedacht. Mensen moeten niet 'om het extra geld' thuis willen gaan werken.

Ik vind een regeling gebaseerd op werkelijke kosten het meest reëel. Wij stellen strenge eisen aan de thuiswerkplek, zoals ARBO en voldoende rustig. Anders naar kantoor. Ik heb zeer veel vertrouwen in onze vakmensen en die is tot op heden nimmer beschaamd. Ze hoeven er niet aan te verdienen en zeker niet op toe te leggen. Vandaar dat vergoeden op basis van werkelijke kosten verreweg de voorkeur verdient.

Aanvullende opmerkingen - WERKNEMERS

Leuk dat de Belastingdienst de vergoeding verhoogt, maar als je werkgever dit niet doet, dan heb je er niets aan.

De thuiswerkkostenregeling is veel te laag. Er wordt geen rekening gehouden met de energie en gasprijzen en op kantoor is het standaard 21 graden.

Armetierige regeling, zeker met de huidige energieprijzen en inflatie. Koffie is immers ook duurder geworden.



# Ondersteuning en hulp

- De vragenlijst bevat vier stellingen over de ondersteuning bij de regeling. Daarbij is gevraagd naar de behoefte aan hulp, de beschikbaarheid en bereikbaarheid van hulp en de beschikbaarheid van het gewenste kanaal.
- De verdeling van de gemiddelde scores is op de volgende pagina weergegeven.

## Bedrijven

- Ruim een derde van de bedrijven is positief over de verkregen ondersteuning en hulp. Rond de 20% is negatief. Uit de individuele items blijkt dat de meeste kritiek daarbij uitgaat naar de bereikbaarheid van de Belastingdienst (30% negatief op dit item). Kleinere bedrijven zijn over de hele linie wat negatiever over de ondersteuning dan grotere bedrijven.
- In de open antwoorden wordt niet meer dan een enkele toelichting gegeven op de gang van zaken bij de ondersteuning - soms positief maar meestal kritisch op het aspect bereikbaarheid. Op de volgende pagina zijn enkele voorbeelden weergegeven.

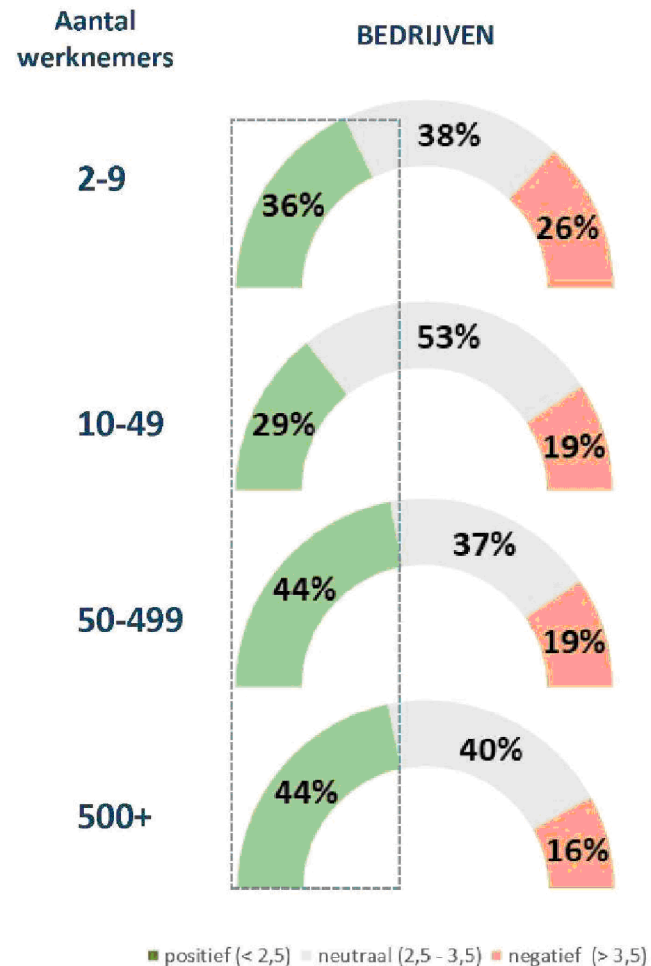
## Stellingen ondersteuning en hulp

- Mijn organisatie kon zonder hulp de gevolgen van de wijziging begrijpen vs. veel hulp nodig om de wijziging te begrijpen
- De Belastingdienst was erg makkelijk bereikbaar toen ik een vraag had over de wijziging vs. erg moeilijk bereikbaar
- Mijn organisatie had ruim voldoende mogelijkheden om hulp te krijgen bij de wijziging vs. veel te weinig mogelijkheden
- Ik kon hulp krijgen via het kanaal dat mijn voorkeur had vs. Ik kon geen hulp krijgen via het kanaal dat mijn voorkeur had





## Ondersteuning en hulp: bereikbaarheid Belastingdienst is soms een issue



### Opmerkingen bij de ondersteuning

Druk bezette organisatie met niet altijd juist geïnformeerde medewerkers op de eerste lijn....

De bereikbaarheid en snelheid van antwoorden blijft belangrijk. Ook mee kunnen denken bij uitzonderingen.

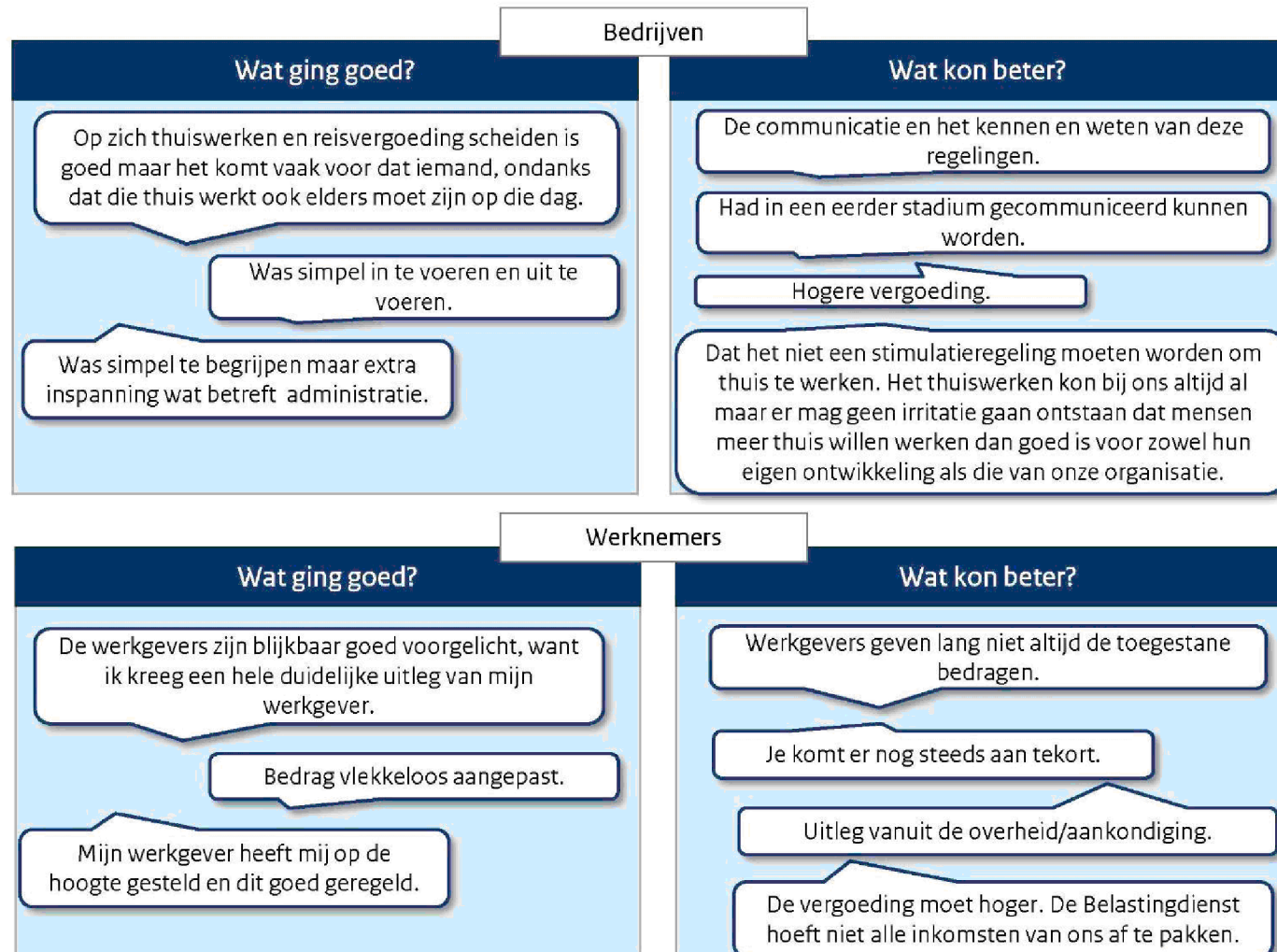
Goed!

Voor zover ik weet is er van enige ondersteuning door de Belastingdienst geen sprake, daar wordt regelmatig over geklaagd, ze zijn erg lastig te bereiken begreep ik en ook blijken veel Belastingdienstmedewerkers niets te begrijpen van het type onderneming welke wij bezitten.



# Weinig verbeterpunten genoemd door bedrijven en werknemers

- Op een slotvraag naar wat goed ging bij de wijziging geeft circa 10% van de bedrijven een antwoord, meestal in de trant van dat alles soepel ging en snel en gemakkelijk is doorgevoerd. Ongeveer 5% van de ondervraagde werknemers noemt nog een positief punt, vooral over de communicatie vanuit de werkgever.
- Op de vraag wat beter had gekund geeft circa 5% van de bedrijven een antwoord. Meestal wordt hier de hoogte van de vergoeding als verbeterpunt genoemd en soms ook de communicatie. De werknemers noemen vooral de hoogte van het bedrag.





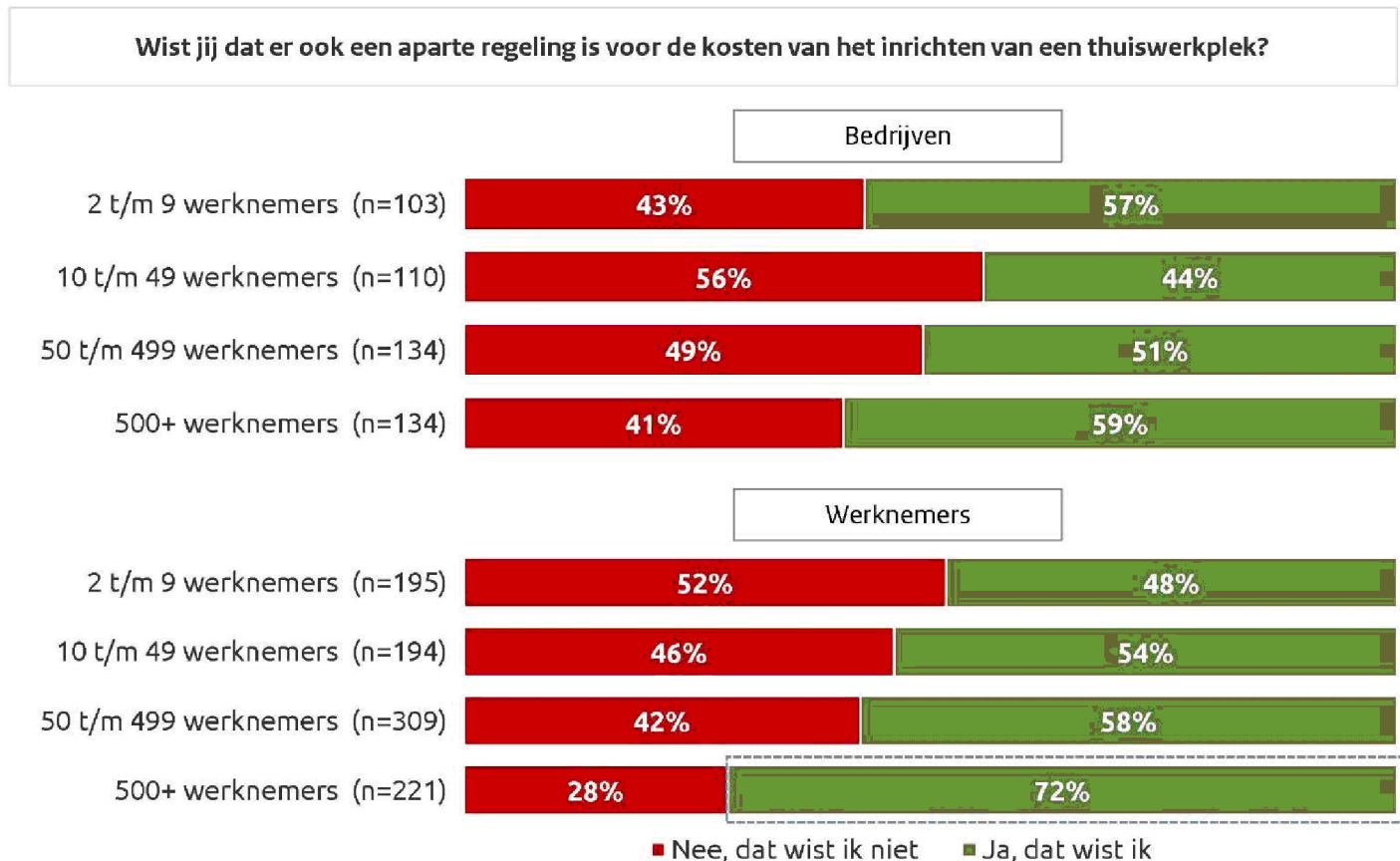
# Bijlagen





## Ongeveer de helft van de bedrijven kent de regeling voor de vergoeding van de thuiswerkplek niet, werknemers van grote bedrijven kennen hem vaker wel

- Ongeveer de helft van de bedrijven kent de regeling voor de vergoeding van de kosten van het inrichten van een thuiswerkplek.
- Ook circa de helft van de werknemers is bekend met de regeling voor de thuiswerkplek. Bij bedrijven met meer dan 500 medewerkers is de bekendheid een stuk hoger dan bij andere bedrijven. Bij grootbedrijven kent 72% de regeling.

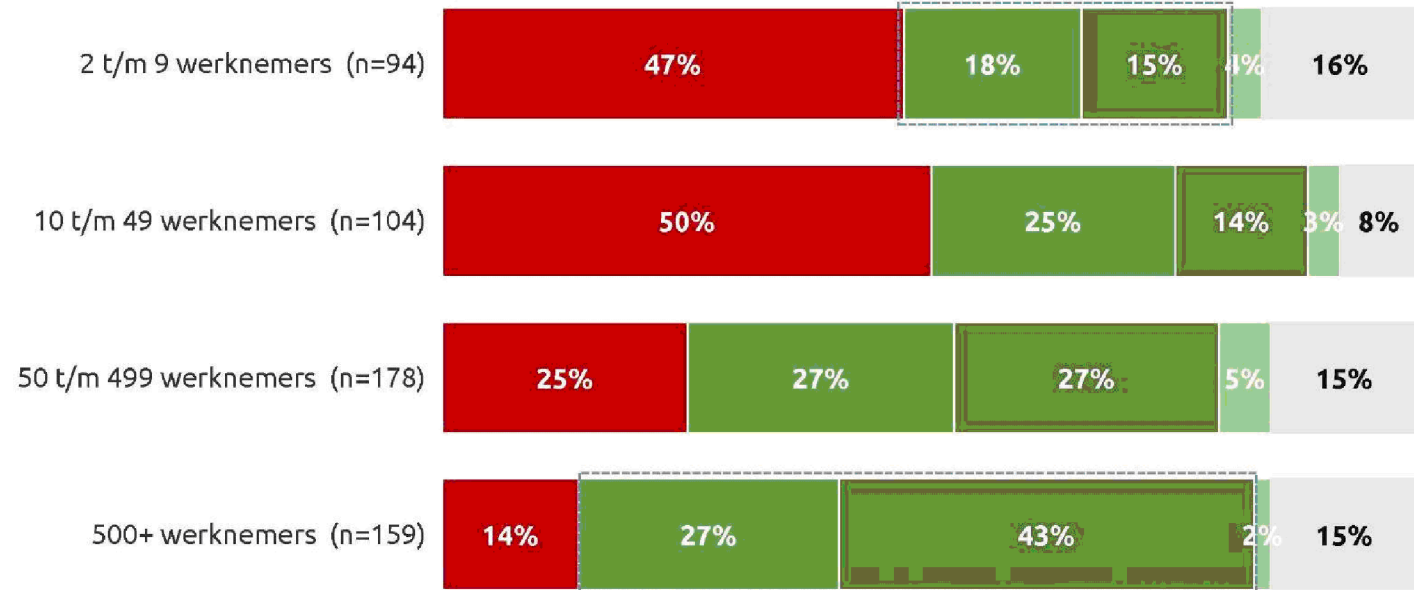




# Vergoeding kosten thuiswerkplek vooral bij grote bedrijven aanwezig

- Een vergoeding van de kosten van het inrichten van de thuiswerkplek blijkt vooral te worden aangeboden binnen grote bedrijven: 70% van de medewerkers bij bedrijven van meer dan 500 medewerkers kan gebruik maken van een aparte regeling, tegenover 33% bij bedrijven met minder dan tien werknemers.

**Biedt jouw werkgever een vergoeding voor het inrichten van je thuiswerkplek?  
En heb je daar ook gebruik van gemaakt?**  
(Basis - Is op de hoogte van de aparte regeling)



- Nee, mijn werkgever biedt dit niet aan
- Ja, mijn werkgever biedt dit aan maar ik hier (nog) geen gebruik van gemaakt
- Ja, mijn werkgever biedt dit aan en ik heb hier ook gebruik van gemaakt
- Er is geen losse vergoeding voor, maar dit wordt verwerkt in een vaste vergoeding per maand
- Anders/weet niet



# Werknemers denken meestal dat werkgever wel op de hoogte is van regeling

- Werknemers die geen vergoeding krijgen, gaan er meestal wel van uit dat de werkgever op de hoogte is van de regeling voor het inrichten van de thuiswerkplek. Bij bedrijven met minder dan tien werknemers gaat circa de helft van de werknemers hiervan uit, en bij grotere bedrijven gaat driekwart ervan uit dat de werkgever wel op de hoogte is.
- *N.B. deze cijfers zijn indicatief i.v.m. kleine aantallen ondervraagden.*

Denk je dat jouw werkgever op de hoogte is van de regeling voor de kosten voor het inrichten van een thuiswerkplek?  
(Basis - Krijgt geen vergoeding van werkgever voor het inrichten van de thuiswerkplek)

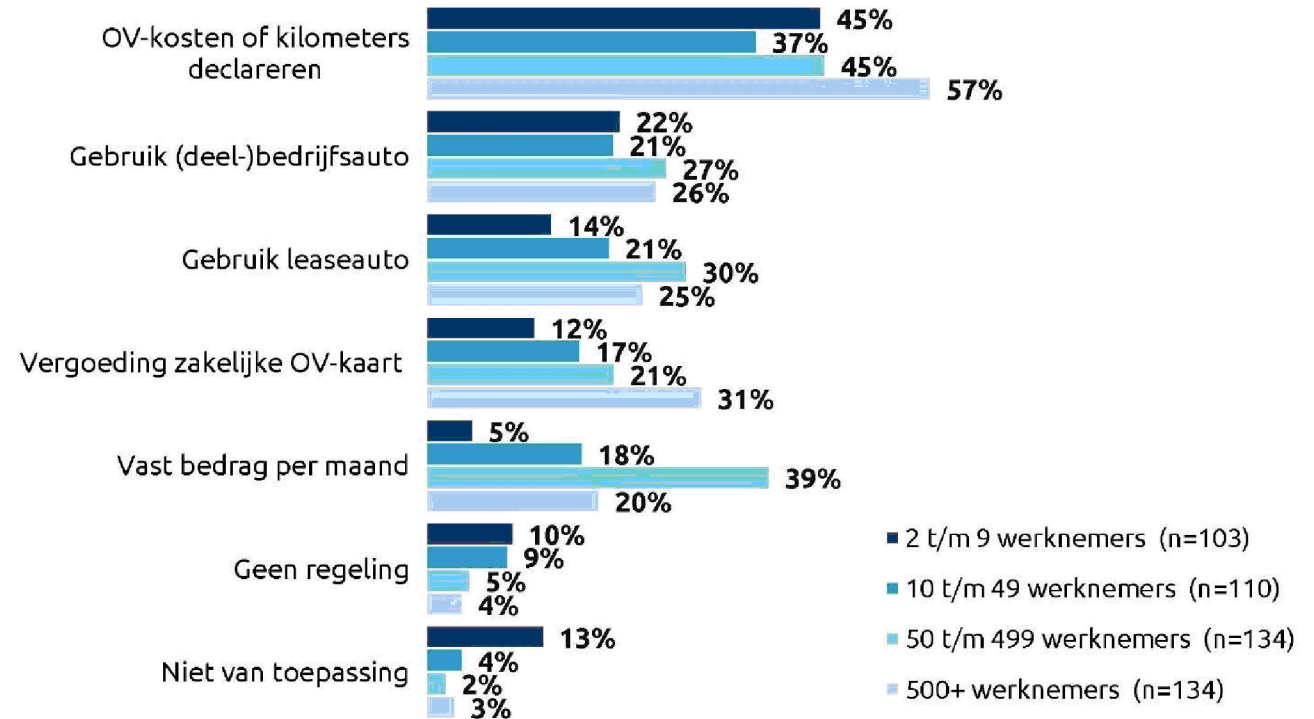




# Verschillende oplossingen voor zakelijke reizen

- Er zijn verschillende oplossingen voor de vergoeding van de kosten voor zakelijke reizen en klantbezoeken. Declareren van de gemaakte kosten is voor alle categorieën bedrijven de meest gekozen oplossing. In circa een kwart van de bedrijven wordt (daarnaast) een bedrijfs-deelauto gebruikt. Leaseauto's komen ook voor bij circa 25% van de bedrijven, vooral bij de grotere bedrijven.

Hoe gaat jouw bedrijf/organisatie om met de kosten die gemaakt worden voor zakenreizen en klantbezoeken?  
(Basis - allen)





# Onderzoeksverantwoording



## Methode

Kwantitatieve online vragenlijst



37 vragen



## Aantal deelnemers

Totaal:



## Veldwerkperiode

6-3-2023 – 17-3-2023

- De onderzoeksdoelgroepen bestaan uit Finance- en HR-verantwoordelijken binnen bedrijven waar weleens thuisgewerkt kan worden, en werknemers die de mogelijkheid hebben om thuis te werken.
- De respondenten uit het onderzoek zijn benaderd via het onderzoekspanel van Motivaction: StemPunt. Daarnaast is ook gebruik gemaakt van het onderzoekspanel van de marktonderzoeksbureaus PanelClix en Dynata.
- In totaal zijn er N=2.662 personen via de onderzoekspanels benaderd om deel te nemen aan het onderzoek. Uiteindelijk hebben 1.051 personen de vragenlijst volledig ingevuld.
- De respons per subgroep is als volgt verdeeld:
  1. Werknemers: n=960;
  2. MKB'ers met 2 t/m 9 medewerkers: n=202;
  3. MKB'ers met 10 t/m 49 medewerkers: n=158;
  4. MKB'ers met 50 t/m 499 medewerkers: n=189;
  5. Grootbedrijf met 500 of meer medewerkers: n=258.
- Digitaal beschikbare primaire onderzoeksbestanden worden tot tenminste 12 maanden na afronden van het onderzoek bewaard. Hetzelfde geldt voor schriftelijke primaire bestanden zoals ingevulde vragenlijsten.



