



Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Evaluatie van de Wet normering topinkomens (WNT)

Deelonderzoek naar kenbaarheid, communicatie
en regeldruk

Wet
normering
topinkomens

Evaluatie van de Wet normering topinkomens (WNT)

Deelonderzoek naar kenbaarheid, communicatie
en regeldruk

Verantwoording

Op 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector, kortweg: Wet normering topinkomens (WNT), in werking getreden. In 2015 vindt de eerste integrale evaluatie van de WNT plaats. Deze evaluatie bestaat uit verschillende deelonderzoeken. Dit rapport doet verslag van het deelonderzoek naar kenbaarheid, communicatie en regeldruk inzake dat WNT.

Colofon

Dit onderzoek is uitgevoerd door ICTU in opdracht van het Programma normering topinkomens van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Turfmarkt 147
Postbus 20011
2500 EA Den Haag
www.topinkomens.nl

December 2015



Onderzoek kenbaarheid, communicatie en regeldruk Wet normering topinkomens (WNT)

-

Resultaten van een online onderzoek onder instellingen die onder
de WNT vallen

ten behoeve van de wetsevaluatie WNT 2013-2015

ICTU - Programma InternetSpiegel

Jurgen Visser en Catharina Kolar

Oktober 2015

In opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Inleiding

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 100% van het ministersalaris, ofwel € 178.000.

In de WNT is bepaald dat de wet binnen drie jaar na inwerkingtreding wordt geëvalueerd en daarna iedere drie jaar. In 2015 is de eerste integrale wetsevaluatie uitgevoerd over de periode 2013 tot en met 2015. De wetsevaluatie bestaat uit verschillende deelonderzoeken. Dit is de rapportage van het deelonderzoek kenbaarheid, communicatie en regeldruk WNT, een online onderzoek onder 542 instellingen die onder de WNT vallen.

Onderzoek

Dit deelonderzoek biedt input voor de volgende drie evaluatievragen:

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. In welke mate leidt de WNT tot vrijwillige, eerdere acceptatie van bezoldigingen op of onder de norm?

Om inzicht te krijgen in de mate waarin WNT-instellingen bekend zijn met de wet en de verplichtingen die daarvoor hen uit voortvloeien, hoe zij de communicatie over de WNT beoordelen en de regeldruk die met de WNT gepaard gaat, hebben we onderzoek uitgevoerd onder een representatieve steekproef van instellingen die onder de WNT vallen (in het vervolg van de rapportage spreken we kortweg over WNT-instellingen). Uit de 5.504 WNT-instellingen die op basis van voorlopige gegevens over verslagjaar 2014 bekend waren, is een steekproef van 1.172 instellingen getrokken. Hiervan hebben 542 instellingen tussen 24 augustus en 15 september 2015 een online vragenlijst ingevuld (respons 46%). 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). Daarnaast zijn tien aanvullende verdiepende telefonische gesprekken gevoerd met instellingen.

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. *Vrijwillige verlaging bezoldiging*: mate waarin dit voorkomt en de wijze waarop

We sluiten af met een samenvatting van de belangrijkste bevindingen.

Aggregatieniveau

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

- *Sectoren*: we maken onderscheid tussen zorginstellingen, woningcorporaties, onderwijsinstellingen en andere instellingen die onder het ministerie van OCW ressorteren, instellingen die onder het ministerie van BZK ressorteren en WNT-instellingen van overige departementen (BZ, Defensie, EZ, Financiën, IenM, SZW, VenJ).
- *Omvang van de instelling*: instellingen zijn ingedeeld in drie categorieën: (1) een gemiddelde bezoldiging lager dan 20 procent van het op de instelling toepasselijke bezoldigingsmaximum, (2) een gemiddelde bezoldiging tussen 20 procent en 80 procent van het op de instelling toepasselijke bezoldigingsmaximum en (3) een gemiddelde bezoldiging hoger dan 80 procent. Deze percentages zijn gebruikt als indicator van de omvang van de instelling, met als veronderstelling dat kleinere WNT-instellingen met bijvoorbeeld vrijwillige bestuurders lagere bezoldigingen betalen dan grote instellingen.

1. 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:

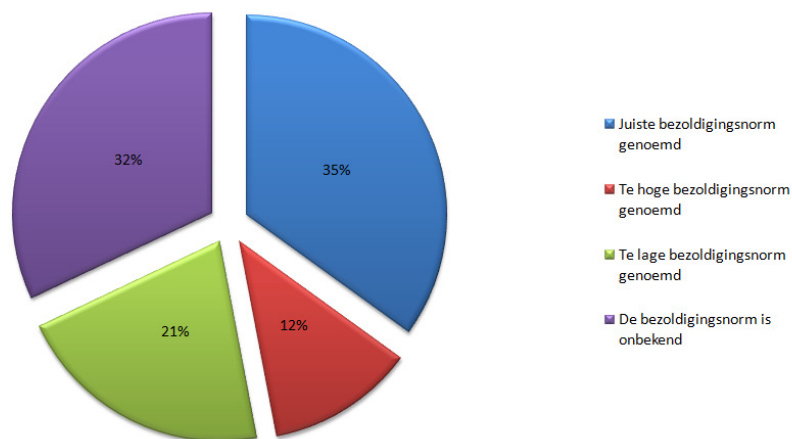
- Bezoldigingsmaxima;
- Bezoldigingscomponenten;
- het begrip topfunctionaris;
- het overgangsrecht;
- verplichtingen die volgen uit de WNT.

Bezoldigingsmaxima

Er gelden voor verschillende sectoren verschillende bezoldigingsmaxima. Wij hebben instellingen gevraagd welk bezoldigingsmaximum in 2015 op hun instelling van toepassing is. Vervolgens is getoetst of respondenten het juiste bezoldigingsmaximum noemen.

Hieruit blijkt dat ruim éénderde (35%) van de instellingen de juiste bezoldigingsnorm noemt. Nog éénderde (32%) zegt de norm niet te weten. Degenen die niet de juiste norm noemen, noemen meestal een te laag bedrag en enkelen een te hoog bedrag.

Figuur 1: kennis van bezoldigingsmaximum (n=542)



Het valt op dat woningcorporaties veel vaker dan de andere sectoren het juiste bezoldigingsmaximum noemen (65%).

Ook naarmate het werkelijke bezoldigingsniveau dicht bij de norm ligt, is de kennis over het maximum hoger: zo weet 56 procent van de instellingen met een bezoldigingsniveau van meer dan 80 procent van de norm het goede antwoord te geven, tegenover 17 procent van de instellingen met een bezoldigingsniveau van minder dan 20 procent van de norm. Tegelijkertijd valt op dat de instellingen die dicht bij de norm zitten, vaker een te hoog bedrag noemen dan instellingen die ver onder de norm zitten (21% versus 7% gemiddeld).

Bezoldigingscomponenten

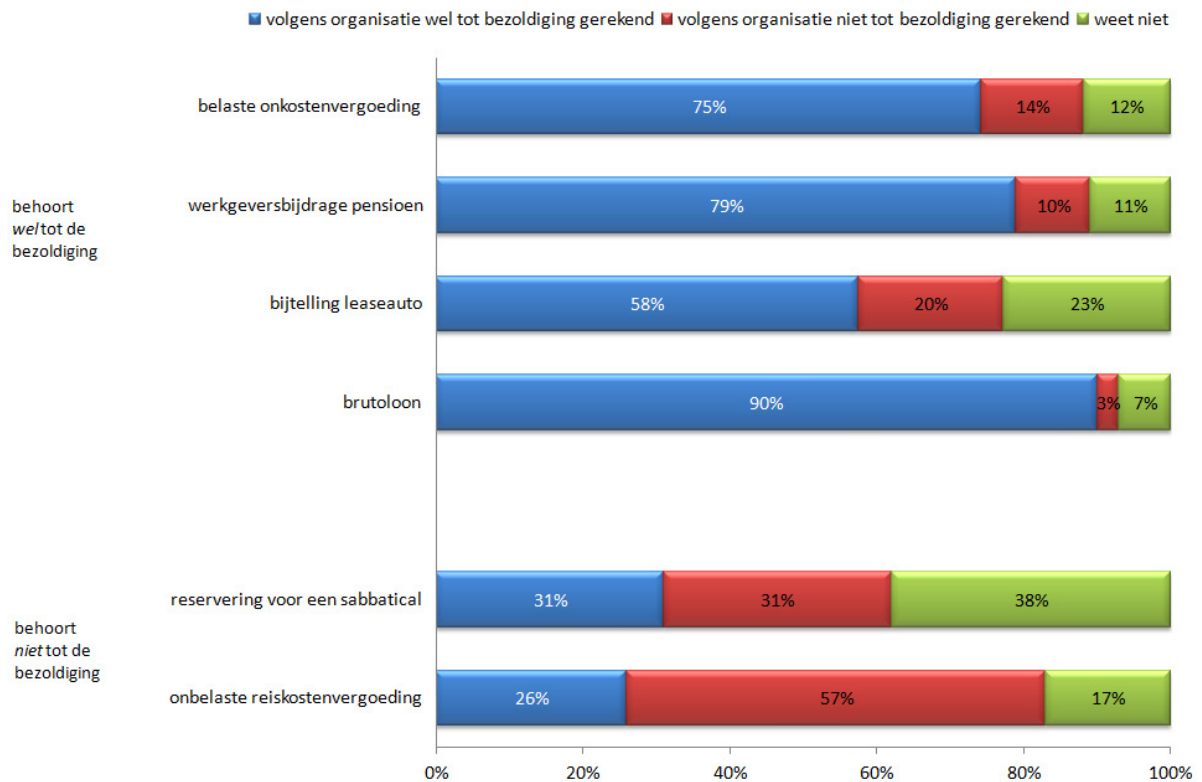
Om inzicht te krijgen in kennis die WNT-instellingen hebben over bezoldigingscomponenten hebben we vier componenten voorgelegd die wel tot de bezoldiging worden gerekend en twee die niet tot de bezoldiging worden gerekend. Vervolgens is de vraag gesteld om aan te geven welke wel of niet tot de bezoldiging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

In totaal zegt ongeveer de helft (48%) over alle vier wettelijke componenten dat deze tot de bezoldiging wordt gerekend. Driekwart (75%) heeft er drie 'goed' en heeft dus van minimaal één component aangegeven dat deze er niet toe behoort of het daarvan niet te weten. Het kennisniveau is duidelijk afhankelijk van het gemiddelde bezoldigingsniveau. Instellingen met een gemiddeld bezoldigingsniveau van minder dan 20 procent van de norm hebben een lager kennisniveau: 34 procent van hen weet van alle vier de componenten dat deze tot de bezoldiging moeten worden gerekend. Bij organisaties met een bezoldigingsniveau van 80 procent of meer is dit 69 procent. Bij de tussengroep (20-80 procent van het bezoldigingsniveau) bedraagt dit 44 procent.

De bijtelling van een leaseauto levert de meeste onduidelijkheid op: éénvijfde (20%) zegt dat dit er niet bij hoort en bijna een kwart (23%) zegt het niet te weten. Zorginstellingen en woningcorporaties zijn hier beter van de op de hoogte dan de andere sectoren (respectievelijk 74% en 86%). Ook instellingen met een bezoldigingsniveau van meer dan 80 procent van de norm weten beter dat dit er bij hoort (78%).

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

Figuur 2: kennis van bezoldigingscomponenten (n=542)



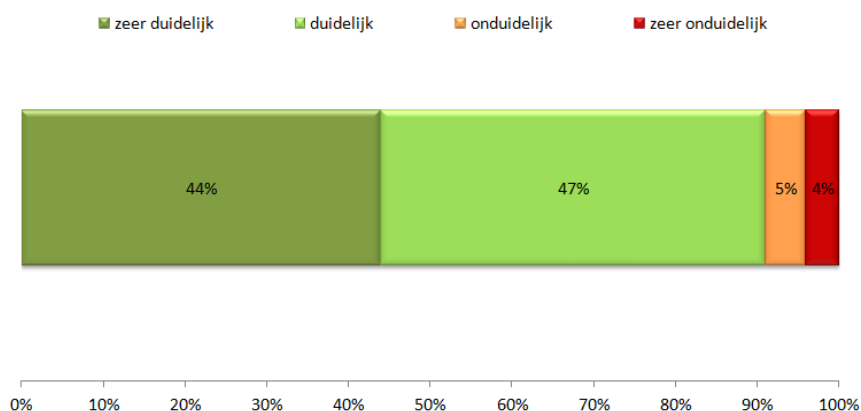
Van de componenten die wettelijk *niet* tot de bezoldiging worden gerekend, levert de reservering voor een sabbatical de meeste onduidelijkheid op: bijna éénderde (31%) denkt dat dit bij de bezoldiging moet worden gerekend en ruim éénderde (38%) weet het niet. Over de onbelaste reiskosten vergoeding is men iets zekerder: 57 procent zegt dat het niet wordt meegerekend. Ook hierbij geldt dat de woningcorporaties beter op de hoogte zijn dan de andere sectoren.

Het begrip topfunctionaris

Voor instellingen is het belangrijk 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 (91%) het duidelijk of zeer duidelijk is welke functionarissen in hun organisatie 'topfunctionaris' zijn. Dit geldt voor alle sectoren, waarbij de onderwijsinstellingen het meest uitgesproken zijn: 60 procent in deze sector zegt dat het zeer duidelijk is.

Figuur 3: In hoeverre is voor u duidelijk welke functionarissen in uw organisatie 'topfunctionaris' zijn in de zin van de WNT? (n=542)



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 (71%) is bekend met het bestaan van het overgangsrecht. Bijna een kwart (22%) van alle instellingen zegt dat het overgangsrecht van toepassing is op hun instelling.

Woningcorporaties zijn er het meest mee bekend (98%). Instellingen die ressorteren onder BZK zijn het minst bekend met het bestaan (55%). Daarnaast zien we verschil naar bezoldigingsniveau: organisaties met een laag bezoldigingsniveau zijn minder vaak bekend met het overgangsrecht, terwijl organisaties met een hoog bezoldigingspercentage hier het meest veelvuldig mee bekend zijn (53% bekend respectievelijk 88% bekend).

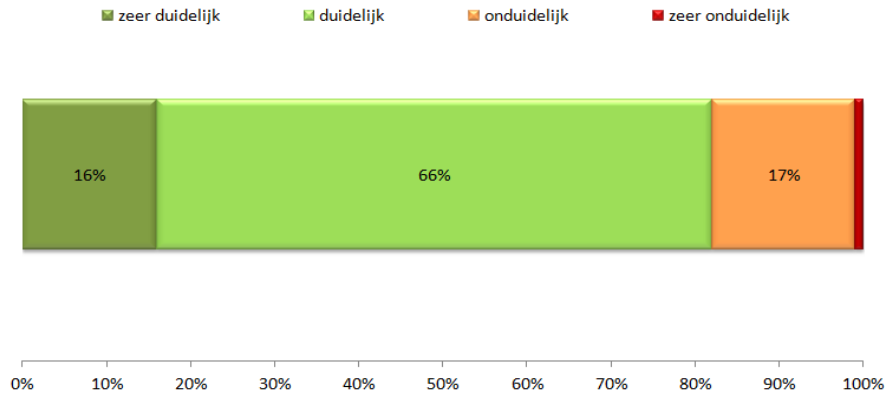
Aan degenen die bekend zijn met het overgangsrecht is gevraagd in hoeverre het duidelijk is wat het overgangsrecht inhoudt. Voor 82 procent blijkt het (zeer) duidelijk. Hierbij valt op dat er geen verschil is naar sector en bezoldigingsniveau.

Het overgangsrecht roept echter ook vragen en onduidelijkheden op, zo blijkt uit open antwoorden en uit de verdiepende telefoongesprekken. Enkele typerende quotes van instellingen die dit illustreren:

“Ik heb behoefte aan een duidelijkere uitleg over toepassing van het overgangsrecht, vooral in situaties rondom verlenging en herbenoeming”.

“Het is een erg onoverzichtelijke regeling door de diverse overgangsregelingen en ingangsdata. Erg moeilijk correct uit te voeren.”

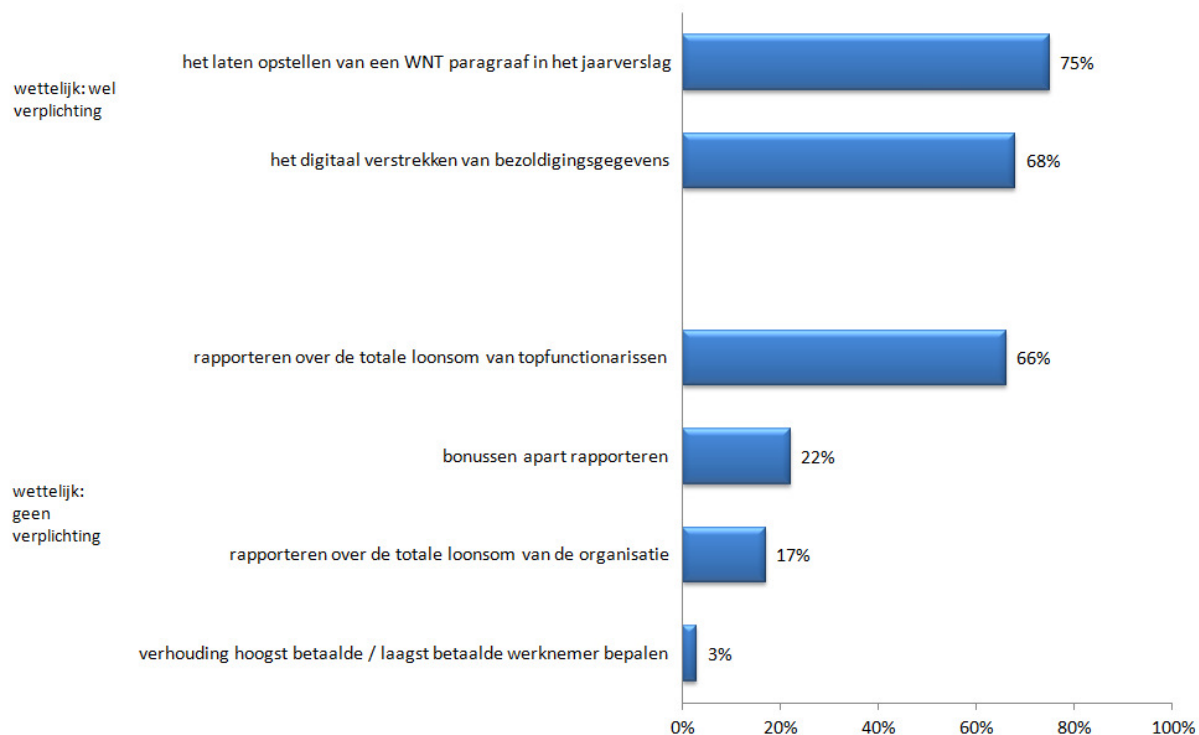
Figuur 4: in hoeverre is voor u duidelijk wat het overgangsrecht inhoudt?
basis: is bekend met bestaan van overgangsrecht (n=382)



Administratieve verplichtingen

Uit de WNT volgen voor 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 5: kunt u aangeven welke verplichting volgt uit de WNT en dus van toepassing is op uw organisatie? (n=542)



In totaal noemt 58 procent zowel het laten opstellen van een WNT-paragraaf in het jaarverslag als het digitaal verstrekken van bezoldigingsgegevens als administratieve verplichting. Dat betekent dat een groot deel minimaal één van beide niet als zodanig aanmerkt. Dat is opmerkelijk omdat elke instelling dit verplicht is elk jaar te doen.

Opvallend is verder dat het rapporteren over de totale loonsom van topfunctionarissen door tweederde wordt genoemd als administratieve verplichting, terwijl dat niet zo is. Mogelijk is dit het gevolg van een interpretatieverschil: rapporteren over de totale loonsom van alle topfunctionarissen bij elkaar is geen verplichting, wel de totale loonsom van een individuele topfunctionaris.

Woningcorporaties zijn ook op het vlak van de administratieve verplichting beter op de hoogte dan andere sectoren (net zoals we al zagen bij de bezoldigingscomponenten). Zo zegt 94 procent dat het laten opstellen van een WNT-paragraaf in het jaarverslag een verplichting is. Instellingen die onder BZK vallen noemen deze minder vaak dan gemiddeld (65%). Het digitaal verstrekken van bezoldigingsgegevens wordt vaker dan gemiddeld genoemd door de overige instellingen van OCW (niet-onderwijs) en de overige departementen.

De kennis over de administratieve verplichtingen verschilt ook naar bezoldigingsniveau: van de instellingen met een bezoldigingsniveau van 80 procent of meer van de norm noemt bijna negen op de tien (88%) dat het laten opstellen van de WNT-paragraaf een vereiste is en noemt driekwart (76%) dat het digitaal verstrekken van bezoldigingsgegevens een verplichting is.

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 kan worden dat zij uitzonderlijk goed op de hoogte zijn van de belangrijkste facetten van de WNT. Dit blijkt in totaal 16 procent van de instellingen te zijn.

Ook hier zien we dat organisaties die dicht bij het bezoldigingsmaximum zitten (>80 procent) het beste op de hoogte zijn: ééndertig van hen (32%) heeft alle kennisvragen goed beantwoord. Bij organisaties met een bezoldiging lager dan 20 procent van de norm is dit slechts 1 procent. Ook de woningcorporaties springen er bovenuit: 46 procent in deze sector heeft alle kennisvragen goed beantwoord.

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 bezig houden. 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.

2. Communicatie en voorlichting

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

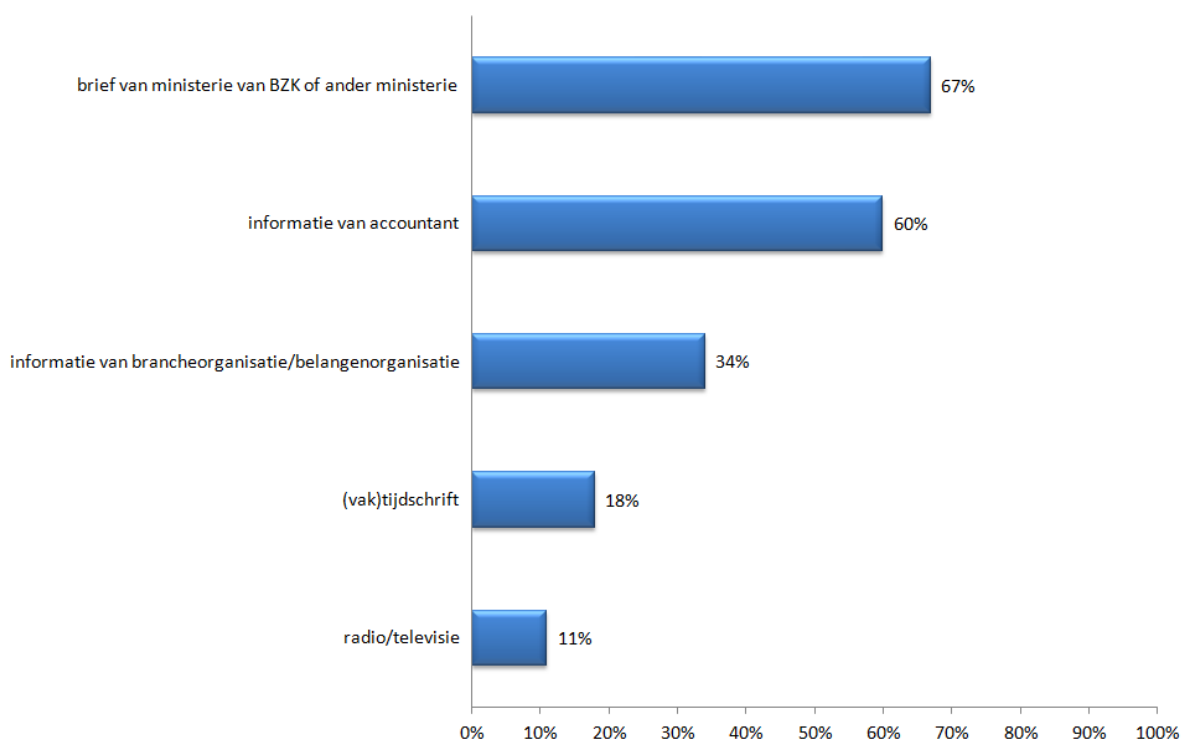
- het bereik van communicatiemiddelen: welke communicatiemiddelen- en kanalen hebben de instellingen tot zich genomen?;
- het oordeel over de communicatiemiddelen: in dit onderzoek hebben we dat beperkt tot een oordeel over de bruikbaarheid van de informatie;
- waar instellingen informatie zoeken en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

Bereik communicatiemiddelen

Informatie gekregen (passief)

We hebben een aantal communicatiemiddelen en -kanalen voorgelegd met de vraag via welk middel of kanaal men informatie over de WNT heeft gekregen. In totaal heeft vrijwel iedereen (91%) minimaal op één van onderstaande manieren informatie gekregen. Naast een brief van het ministerie van BZK of een ander ministerie (67%) is de accountant een belangrijke bron van informatie is (60%).

*Figuur 6: bereik communicatiemiddelen en -kanalen:
heeft uw organisatie op één van onderstaande manieren informatie gekregen over de WNT? (n=542)*



Zorginstellingen noemen het minst vaak een brief van het ministerie (49%), terwijl dit bij instellingen die vallen onder BZK (81%), onder de overige departementen (87%) en bij overige instellingen van OCW (niet-onderwijsinstellingen, 83%) vaker voorkomt dan gemiddeld.

Woningcorporaties hebben vaker dan gemiddeld informatie gekregen via een vaktijdschrift (38%), via hun accountant (93%) en via informatie van de branche- of belangenorganisatie. Sowieso hebben instellingen in deze sector de meeste vormen van informatie tot zich genomen: zij noemen gemiddeld drie middelen, waar alle instellingen gemiddeld twee middelen noemen. Ook instellingen met een hoog bezoldigingspercentage van de norm noemen meer communicatiemiddelen (2,5) versus organisaties met een laag bezoldigingsniveau (1,2).

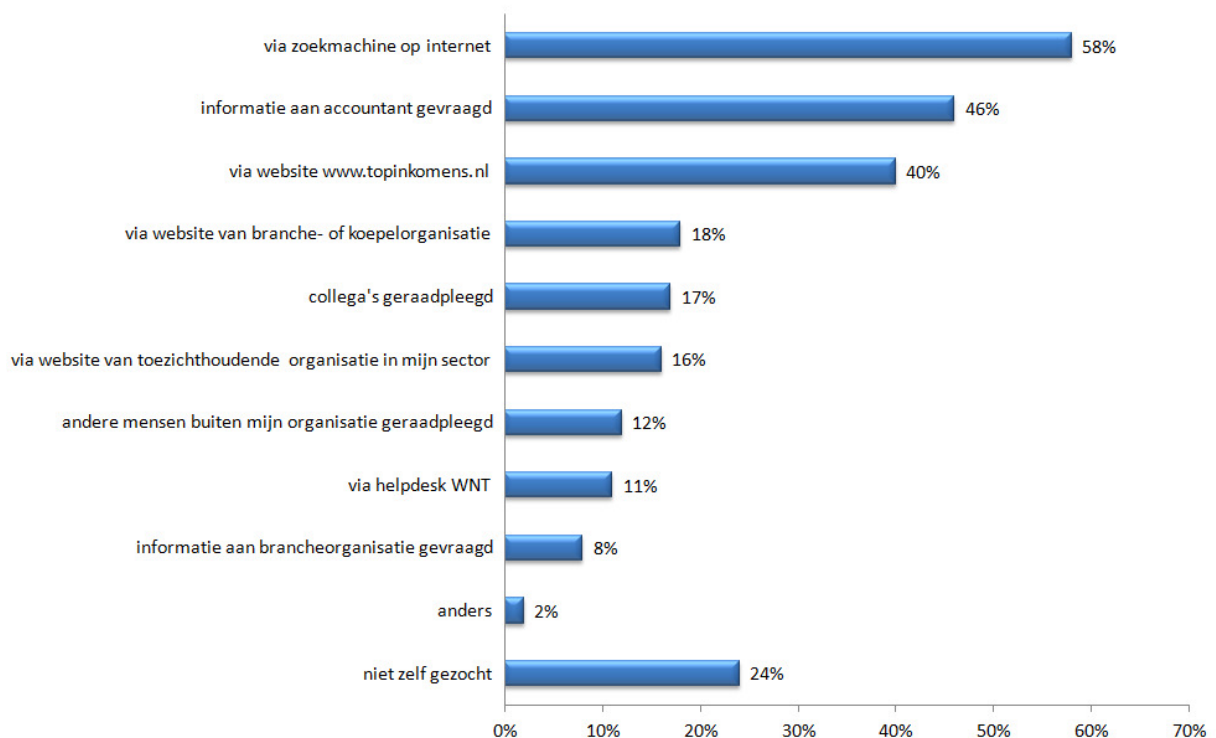
Informatie gezocht (actief)

Daarnaast hebben we gevraagd of men zelf weleens naar informatie heeft gezocht en zo ja, op welke manier. Hieruit blijkt dat de meerderheid (76%) zelf wel eens heeft gezocht naar informatie. Woningcorporaties (93%), zorginstellingen (89%) en instellingen van overige departementen (97%) zoeken het meest vaak zelf naar informatie. Daarnaast zien we dat mensen die zich minder dan een half jaar bezighouden met de WNT minder vaak informatie hebben gezocht (44%) dan gemiddeld.

Woningcorporaties noemen bovendien het meeste aantal bronnen: zij zeggen gemiddeld 3,7 bronnen te raadplegen tegenover 2,3 bij de hele doelgroep. Ook instellingen met een hoog bezoldigingsniveau noemen meer bronnen (3,3) dan instellingen met een laag bezoldigingsniveau (1,4).

Men zoekt voornamelijk via internet: 58 procent doet dat via een zoekmachine en 40 procent heeft de site www.topinkomens.nl wel eens geraadpleegd. Deze site wordt relatief weinig bezocht door onderwijsinstellingen (22%).

Figuur 7: heeft u zelf weleens gezocht naar informatie over de WNT? (n=542)



Ook de accountant is een voorname informatiebron (46%). Zorginstellingen (61%), woningcorporaties (69%) en organisaties onder overige departementen (64%) doen dit vaker. Onderwijsinstellingen daarentegen minder vaak (33%).

Uit aanvullende telefoongesprekken maken we op dat de accountant meestal wordt geraadpleegd als meer gedetailleerde kennis nodig is over de toepassing van de WNT op de eigen instelling, bijvoorbeeld als onduidelijk is of en hoe een bezoldigingscomponent moet worden meegeteld. Hieronder een typerende quote: *“Met de website topinkomens.nl is meer duidelijk geworden, maar het luistert zo nauw dat nadere informatie en advies van de accountant/jurist noodzakelijk is”*

Tegelijkertijd blijkt uit de verdiepende telefoongesprekken dat verschillende instellingen de accountant minder vaak zouden willen raadplegen omdat dit kostenverhogend werkt. Bovendien willen sommigen een zekere afhankelijkheid van de accountant voorkomen: zij willen met eigen kennis sterk in hun schoenen staan tegenover de accountant. Ze spreken daarbij de wens uit om zelf beter op de hoogte te zijn en informatie over specifieke kwesties zelf makkelijk te kunnen opzoeken, zodat zij zich minder snel hoeven te richten tot de accountant of alleen zaken hoeven te verifiëren.

“Ik heb behoefte aan een duidelijk overzicht van alle verplichtingen, componenten en voorwaarden (van onder andere het overgangsrecht). Er ontstaat nu soms een discussie met de accountant, wat weer kostenverhogend werkt voor de jaarrekeningcontrole.”

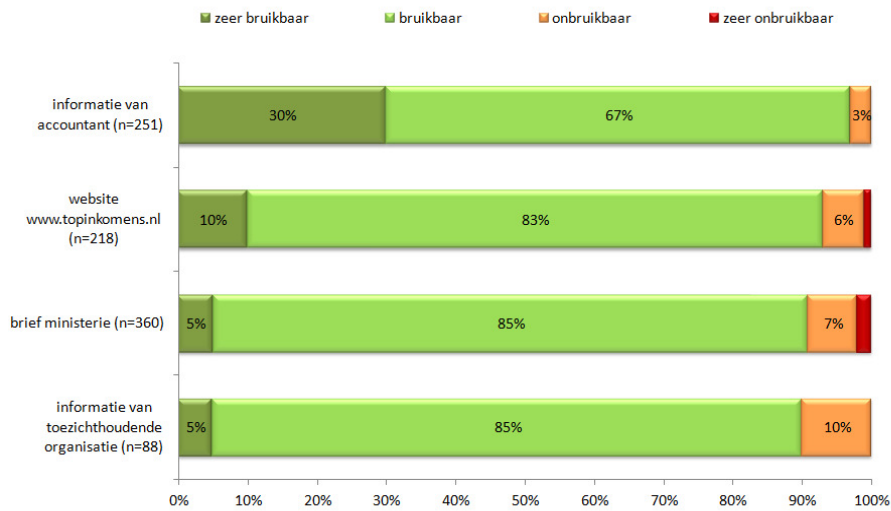
Oordeel bruikbaarheid

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

Wat opvalt is dat men de bruikbaarheid van de informatie van de accountant als beste beoordeelt: 30 procent zegt hierover dat de informatie *zeer* bruikbaar is. We hebben de indruk 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 waarschijnlijk meer generiek is. Dat zien we ook terug in met name de antwoorden van de groep mensen die de brief niet bruikbaar vond: doorgaans was het voor hen te algemeen en zij uiten de behoefte aan een interpretatie van de WNT, bijvoorbeeld via concretere voorbeelden van toepassing.

Ondanks dit positieve oordeel over de informatie van de accountant zien we, zoals in de vorige paragraaf beschreven, dat er een behoefte leeft om ook op andere manieren aan dezelfde informatie te komen, zodat men beter in staat is om zelf de vertaling te maken naar de eigen organisatie.

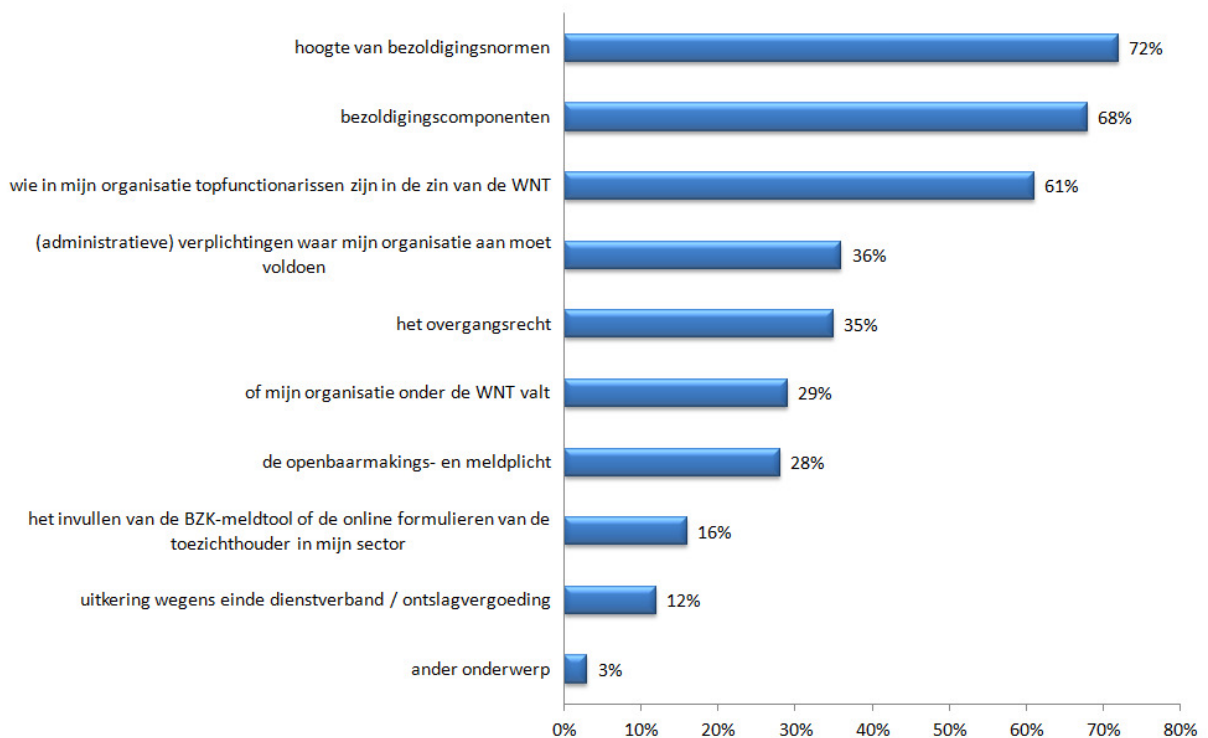
Figuur 8: oordeel bruikbaarheid informatiebronnen



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. In de verdiepende telefoongesprekken merkten we eveneens dat dit een vraagstuk is wat sommige organisaties moeten uitzoeken. 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 9: onderwerpen waarover informatie gezocht
basis: instellingen die weleens informatie hebben gezocht (n=411)



Woningcorporaties zijn vaker dan gemiddeld op zoek naar informatie over bezoldigingscomponenten (86%). Of hun instelling onder de WNT valt is met 8 procent daarentegen een veel minder gezocht onderwerp in deze sector. Informatie over het overgangsrecht wordt ook bij woningcorporaties vaker gezocht (66%), evenals bij zorginstellingen (54%). Bij organisaties die vallen onder BZK is dit met 13 procent een veel minder gezocht onderwerp.

Ongeveer één op de vijf (18%) instellingen zegt behoefte te hebben aan aanvullende informatie, naast de informatie die ze tot nu toe tot zich hebben genomen. Het heeft in veel gevallen betrekking op het duidelijker krijgen van beloningscomponenten en het overgangsrecht.

“Scherpe benoeming van de onderdelen die vallen onder de beloning in de zin van de WNT”

“Een duidelijkere uitleg over toepassing van het overgangsrecht, vooral in situaties rondom verlenging en herbenoeming”

In het verlengde hiervan ligt de behoefte van sommigen om meer overzichtelijke informatie te krijgen.

“Een overzicht waar alles aan de orde komt met makkelijke rekenvoorbeelden. Nu heb ik het idee dat ik de informatie bij elkaar moet sprokkelen of onze accountant duur moet laten adviseren.”

“Een systematische, gestructureerde opgave welke componenten er wel en niet onder de WNT vallen (en dus geen lappen tekst) en voor welke bedragen”

Sommigen noemen ook dat zij beter willen worden geïnformeerd over wijzigingen. Dit blijkt ook uit de verdiepende telefoongesprekken. Enerzijds zien zij het als een taak van de overheid om actief over wijzigingen te communiceren, anderzijds willen ze tijdig kunnen anticiperen op de ontwikkelingen. Een voorbeeld is een instelling die via een aanbesteding externe specialisten gaat inhuren en daarbij rekening zal moeten houden met de normen en eventueel aankomende wijzigingen in de wetgeving. In dit kader is overigens niet alleen de wens tot communicatie geuit, maar ook tot stabiliteit van de wetgeving.

“Er is een grote onzekerheid over de actualiteit van de opgedane kennis, omdat er geen stroom van informatie vanuit BZK naar de organisaties is die onder de WNT vallen. Er blijken steeds weer verrassingen te ontstaan. Richting de toekomst spreken wij de verwachting uit dat er meer en heldere communicatie plaatsvindt en wij als organisatie beter en tijdig kunnen anticiperen op wijzigingen.”

“Directe informatie bij relevante wijzigingen. Nu is het meer een haalplicht. Zelf alle ontwikkelingen bijhouden en steeds checken of je niets gemist hebt.”

3.Regeldruk

De WNT leidt tot administratieve lasten en mogelijk ook inhoudelijke nalevingskosten 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 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.¹

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. Een nadere toelichting hierop is te vinden in de bijlage.

De administratieve lasten hebben betrekking op de uren en kosten die door de instellingen zijn gemaakt in 2014, 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.

Administratieve lasten

In het kader van administratieve lasten hebben we vijf handelingen voorgelegd die met informatieverplichtingen uit de WNT samenhangen.

Hieruit blijkt dat instellingen het meeste eigen tijd besteden aan het intern verzamelen van de bezoldigingsgegevens, inclusief inlezen in de wet en informatie verzamelen. De gemiddelde tijdsbesteding komt uit op circa 9 uur per jaar en vormt daarmee ongeveer de helft van alle bestede uren van eigen personeel aan administratieve lasten.

Tegelijkertijd zijn bij deze post de meeste verschillen tussen instellingen waar te nemen. Er is aan de ene kant een grote groep die veel minder tijd kwijt is: tweederde van de instellingen (69%) is vier uur of minder bezig

¹ De gehanteerde uurtarieven zijn voor administratief personeel 37 euro, voor stafmedewerker 54 euro en voor directeur/bestuurder 91 euro. Deze uurtarieven zijn overgenomen uit het "handboek meting regeldruk" van het ministerie van BZK.

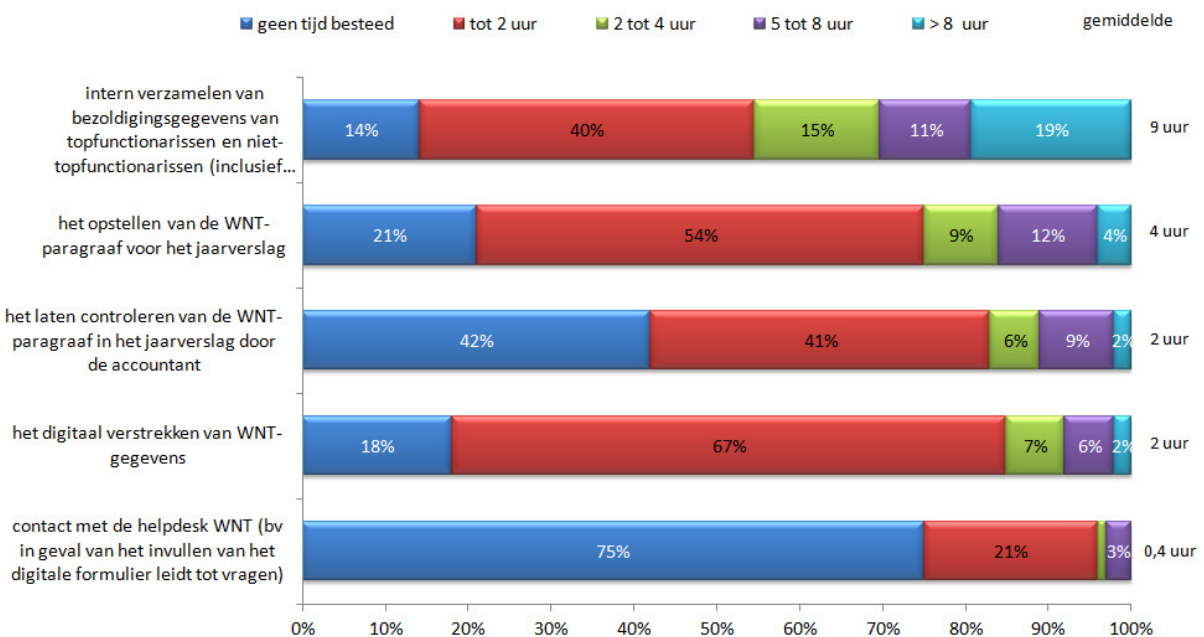
met het intern verzamelen van de bezoldigingsgegevens. Het gemiddelde wordt aan de andere kant omhoog getrokken door éénvijfde van de instellingen (19%) die meer dan acht uur bezig is.

Bij zorginstellingen is het percentage dat meer dan acht uur besteedt aan het intern verzamelen van bezoldigingsgegevens en inlezen in de wet, het hoogst van alle sectoren (30%). Bij organisaties die onder BZK vallen en bij onderwijsinstellingen is het percentage instellingen dat meer dan acht uur hierover doet kleiner (12% respectievelijk 8%). Tevens is er een verband met het bezoldigingsniveau: van de organisaties die een bezoldiging hebben van meer dan 80 procent van de norm zegt 28% dat zij meer dan acht uur besteden.

De andere helft van de uren aan administratieve lasten besteedt men aan het opstellen van de WNT paragraaf, de accountantscontrole en het digitaal melden van de bezoldigingsgegevens. Met betrekking tot deze posten merken we in de open antwoorden en de telefonische gesprekken dat sommige instellingen zich afvragen of dit niet efficiënter kan omdat het wordt ervaren als dubbel werk.

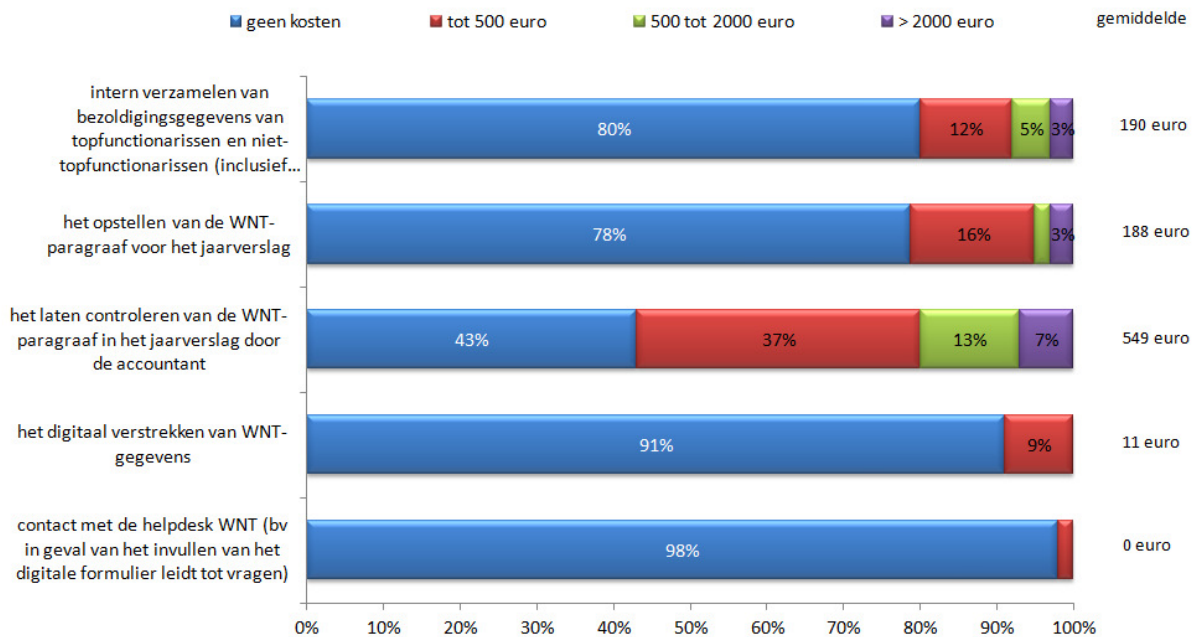
“Ik begrijp de dubbele opgave niet - de WNT paragraaf in de jaarstukken die naar toezichthouder BZK gaan, plus de opgave via de meldtool. Wellicht nu nodig om te controleren of iedereen zich aan de nieuwe wetgeving houdt, maar op termijn graag enkelvoudige rapportage”.

Figuur 10: administratieve lasten, verdeling instellingen naar bestede uren en gemiddelde (n=542)



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. Hoewel voor de meeste instellingen geldt dat de kosten van deze post maximaal 500 euro bedragen, komen de gemiddelde kosten daar met bijna 550 euro iets boven uit. Dit komt door een relatief kleine groep instellingen (20%) die met hogere kosten worden geconfronteerd. Uit de telefonische gesprekken en open antwoorden maken we ook op dat bij sommige instellingen de kosten van de accountant snel kunnen oplopen, vooral als de situatie van een instelling wat complexer is (bijvoorbeeld in het geval van het overgangsrecht of specifieke beloningscomponenten) of als er discussie ontstaat met de accountant.

Figuur 11: administratieve lasten, verdeling instellingen naar inkoopkosten en gemiddelde (n=542)



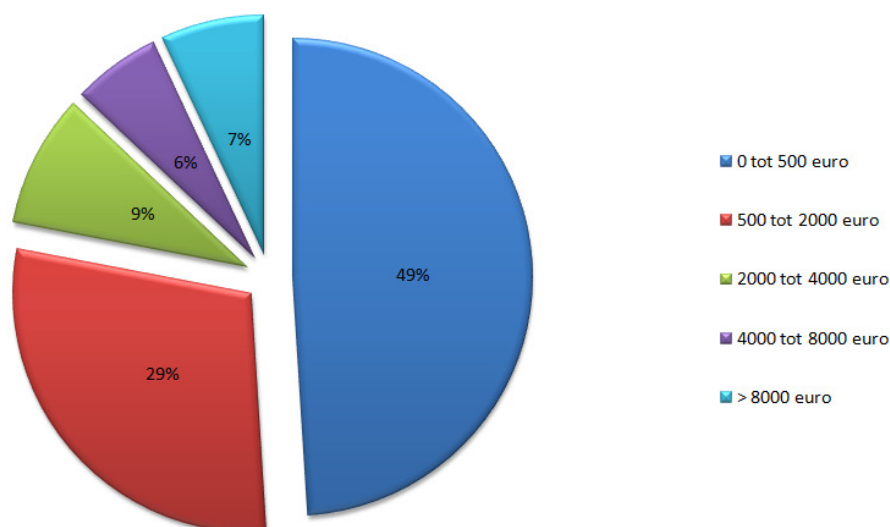
Totale administratieve lasten

We hebben gevraagd om de totale tijdsinzet aan administratieve lasten procentueel te verdelen naar drie type functionarissen: administratief personeel, stafmedewerkers en managers/bestuurders. Deze verdeling hebben we per instelling toegepast op het totaal aantal opgegeven uren en vermenigvuldigd met een vast uurtarief per functie van respectievelijk 37 euro, 54 euro en 91 euro die zijn ontleend aan het “Handboek meting regeldruk” van het ministerie van BZK. 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 1.900 euro. Dit bedrag is vrijwel gelijk verdeeld tussen kosten voor eigen personeel (56%) en kosten voor derden (44%).

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 (49%) heeft totale kosten die maximaal 500 euro zijn. Ruim een kwart (29%) zit tussen 500 en 2000 euro. Daarboven zitten nog aanzienlijke verschillen: zo zit 7% van alle instellingen boven de 8.000 euro. Ook hierbij zien we dat de zorginstellingen en de woningcorporaties oververtegenwoordigd zijn in de groep instellingen die de hoogste kosten hebben, hetgeen we al eerder terugzagen in de gemiddelde bedragen.

Figuur 12: administratieve lasten, verdeling instellingen naar totale kosten (n=542)



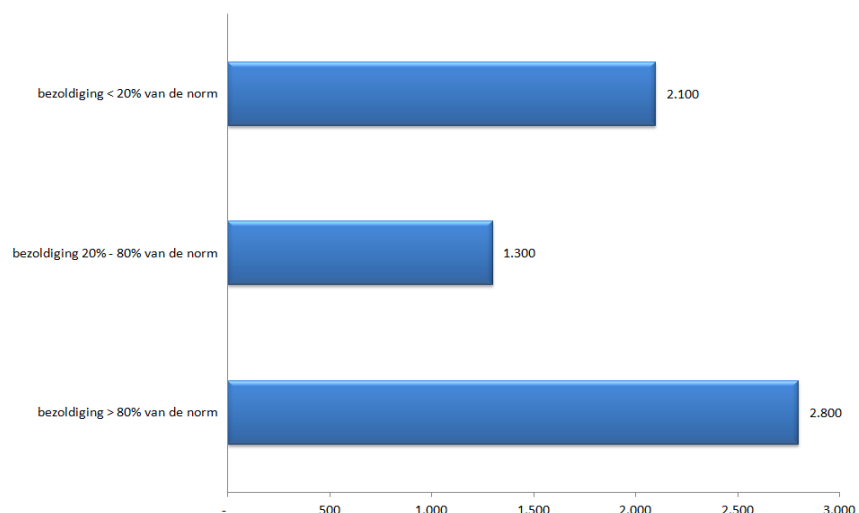
Bij zorginstellingen zijn de totale administratieve kosten het hoogst: gemiddeld 3.500 euro per instelling. Bij woningcorporaties bedraagt het ongeveer 2.800 euro per instelling. Bij instellingen die onder BZK vallen en bij onderwijsinstellingen zijn de totale kosten relatief laag (respectievelijk 850 euro en 975 euro).

Kijken we naar het bezoldigingsniveau dan zien we dat instellingen die dicht bij de norm zitten (bezoldiging meer dan 80% van de norm) met gemiddeld ruim 2.800 euro de hoogste administratieve lasten hebben. Dit wordt vooral veroorzaakt door hogere kosten voor derden, die bij hen meer dan de helft (56%) van het totaal uitmaken. Ter vergelijking: bij kleine instellingen met een bezoldiging van minder dan 20 procent van de norm bedragen de kosten van derden maar 27 procent van hun totale kosten.

De totale administratieve kosten bij instellingen met een gemiddeld bezoldigingsniveau van minder dan 20 procent van de norm is ruim 2.100 euro. Deze instellingen maken gemiddeld wat minder uren dan instellingen die dicht bij de norm zitten, maar daar staat tegenover dat bij hen vaker de manager/bestuurder is betrokken bij de administratieve verplichtingen waarvoor een hoger tarief geldt dan voor de andere functies. Een deel van deze 'kleine' instellingen bevindt zich in de sector primair onderwijs en onder wtzi-instellingen. Gezien de aantallen kunnen we hier slechts zeer indicatieve cijfers over geven: hun totale administratieve lasten zijn beneden gemiddeld en komen uit op ruim 700 euro respectievelijk 1200 euro. Het merendeel van de organisaties in deze groep zijn niet nader te categoriseren naar subsector en bevatten qua aard een diversiteit aan organisaties. Hun gemiddelde administratieve lasten zijn hoger dan gemiddeld (2.700 euro).

Instellingen met een bezoldiging tussen 20 en 80 procent van de norm maken de minste administratieve kosten. Per instelling komt het voor deze groep uit op ruim 1.300 euro. Met name op de eigen uren zijn de kosten lager dan bij de kleinere instellingen, hetgeen komt omdat zij gemiddeld minder uren besteden en omdat zij dit veel vaker laten uitvoeren door een stafmedewerker in plaats van een manager/bestuurder.

Figuur 13: totale administratieve lasten, gemiddeld per instelling (in euro)



Beleving van de regeldruk

Naast de voorgaande feitelijke informatie betreffende de omvang van de regeldruk, is een andere invalshoek om te kijken naar de beleving hiervan door de instellingen. Hierover hebben we geen procentuele informatie die representatief is voor de doelgroep. Op basis van de open antwoorden en de telefonische gesprekken kunnen we wel constateren dat er duidelijk verschillende opvattingen zijn. Aan de ene kant zijn er instellingen die zeggen dat zij de verhouding tussen de administratieve last en het doel van de wet acceptabel vinden. Eenvoudig gezegd hebben zij er enige administratieve last voor over als zij daarmee het maatschappelijke belang kunnen dienen, waarbij soms mee wordt gewogen dat ze zelf een publieke instelling zijn die een steentje mag bijdragen aan een maatschappelijk belang. Tegelijkertijd zijn er instellingen die ervaren dat de administratieve last te hoog is, soms omdat zij zo ver van de norm zitten dat zij niet goed begrijpen waarom de wet en de bijbehorende verplichtingen voor hen nodig zijn.

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. 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 instellingen.

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 geen sprake van inhoudelijke nalevingskosten.

In totaal zegt een kwart van de instellingen (25%) 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 (15%). Extra kosten voor een headhunter of wervings- en selectiebureau wordt het minst vaak genoemd: in totaal door 4 procent van de instellingen.

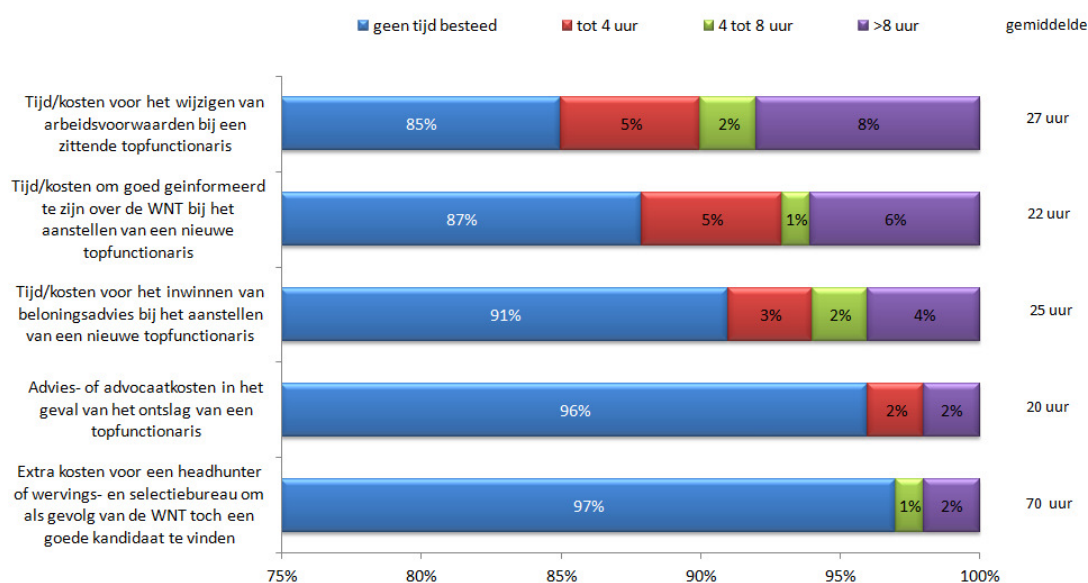
Met name woningcorporaties (50%), zorginstellingen (39%) en instellingen die vallen onder de overige departementen (42%) hebben met één of meer soorten nalevingskosten te maken gehad. Wat bovendien opvalt is dat voornamelijk de zorgsector te maken heeft met extra kosten voor werving en selectie om toch een goede kandidaat te vinden: 12 procent van de zorginstellingen geeft dit aan terwijl dit in de andere sectoren hooguit 2 procent is.

Het ligt voor de hand dat nalevingskosten ook verband houden met het bezoldigingsniveau: we zien dat bij instellingen met een bezoldigingsniveau van 80 procent van de norm vier op de tien instellingen zegt met één of meer nalevingskosten te maken te hebben gehad. Bij instellingen met een bezoldiging van minder dan 20 procent van de norm is dit één op tien.

Onderstaande figuur 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.

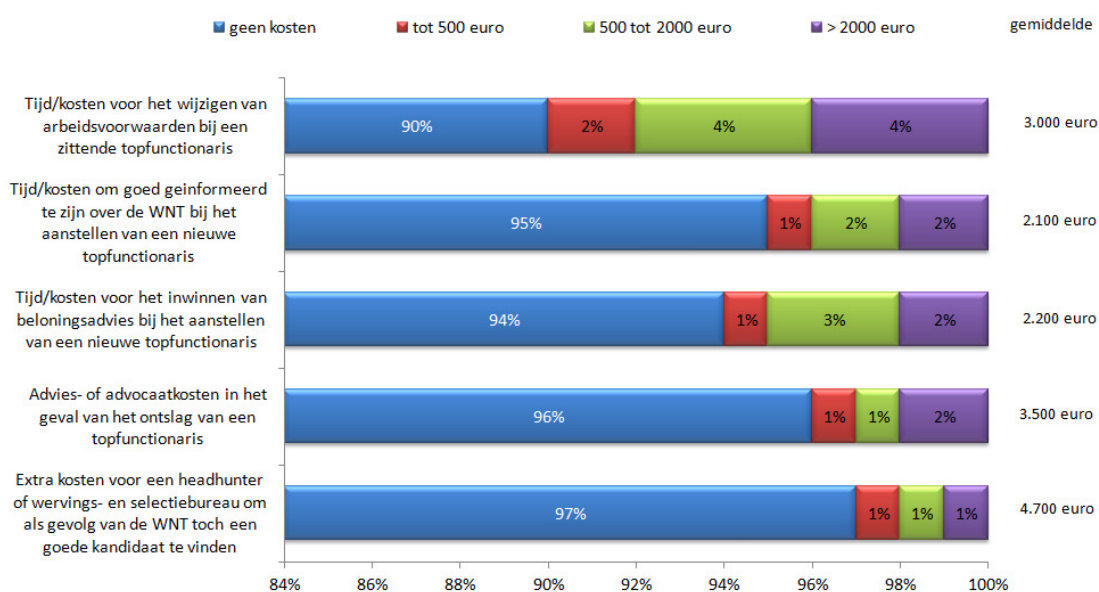
Bij vrijwel elke post ligt het gemiddelde van de instellingen die daarmee te maken heeft tussen de 20 en 30 uur. Alleen bij tijd en kosten voor een headhunter of wervings- en selectiebureau ligt dit anders: het aantal instellingen dat hiermee te maken heeft, is het kleinste van alle posten, maar zodra zij ermee te maken hebben lijkt de bestede tijd een stuk hoger te zijn dan bij andere posten.

Figuur 14: nalevingslasten, verdeling instellingen naar bestede uren (n=542)



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, op de kosten voor het wijzigen van arbeidsvoorwaarden na. Ook hier zien we dat kosten voor het wijzigen van arbeidsvoorwaarden het meest vaak voorkomen en kosten voor headhunter of wervings- en selectiebureau het minst vaak. Bij de laatste lijkt het erop dat de kosten wel sterker kunnen oplopen dan bij de andere posten.

Figuur 15: nalevingslasten, verdeling instellingen naar inkoopkosten (n=542)



4. Vrijwillige verlaging bezoldiging

Het kan zijn dat topfunctionarissen hun bezoldiging op eigen initiatief terugbrengen onder invloed van het maatschappelijk debat of onder invloed van de WNT. Terwijl zij daar wettelijk mogelijk (nog) niet toe verplicht zijn, bijvoorbeeld omdat bezoldigingsafspraken gemaakt voor de inwerkingtreding van de WNT worden gerespecteerd door het overgangsrecht.

Een op de twintig instellingen (5%) zegt dat één of meer topfunctionarissen hun bezoldiging op eigen initiatief hebben teruggebracht. Bij woningcorporaties komt dit vaker voor (12%).

De manier waarop zij dat hebben gedaan varieert: bij één derde van deze instellingen is de bezoldiging direct afgebouwd tot de van toepassing zijnde bezoldigingsnorm. Bij één derde van deze instellingen is de topfunctionaris begonnen zijn bezoldiging in stappen af te bouwen, sneller dan het overgangsrecht voorschrijft. Andere manieren die men noemt zijn het gebruiken van een lease-auto met een lagere bijtelling of het helemaal afschaffen van de lease-auto, het niet laten uitkeren van een bonus en het niet indexeren van de bezoldiging (toepassen nullijn).

Het motief is in de meeste gevallen rekening houden met de huidige maatschappelijke opvattingen over beloningen. In de woorden van één van de respondenten: *“Om te voldoen aan de aanvaarde maatschappelijke norm”*. Een ander motief dat wordt genoemd is het voorkomen van reputatieschade of negatieve persaadacht: om bijvoorbeeld niet als ‘graaier’ te boek komen te staan en daarom alvast sneller dan het overgangsrecht af te bouwen.

5. Samenvatting en conclusies

Kenbaarheid

Het kennisniveau van WNT-instellingen over de kernelementen van de WNT is niet uitzonderlijk hoog. Van sommige aspecten van de WNT zijn instellingen beperkt op de hoogte. Zo is opvallend dat lang niet alle instellingen de juiste bezoldigingsnorm weten te noemen. Ook is er 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. Dat geldt ook voor het overgangsrecht, hoewel één op de vijf instellingen zegt dit onduidelijk te vinden.

Tegelijkertijd is er sprake van verscheidenheid in het kennisniveau tussen instellingen. Woningcorporaties zijn naar verhouding het beste op de hoogte van de regelgeving van de WNT. Daarnaast blijkt dat instellingen met een gemiddelde bezoldiging van hun topfunctionarissen van meer dan 80% van de norm, beduidend beter op de hoogte zijn dan andere instellingen. Naarmate instellingen verder onder deze norm zitten, neemt het kennisniveau af. Aannemelijk is dat zij zich minder verdiepen in de WNT. Het gaat dan bijvoorbeeld om vrijwilligersorganisaties 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.

Communicatie en voorlichting

In de online enquête is gevraagd welke communicatiemiddelen WNT-instellingen gebruiken en hoe bruikbaar zij deze vinden. Communicatiemiddelen als een brief van een ministerie en de website www.topinkomens.nl zijn door een groot deel van de instellingen geraadpleegd. Zij oordelen bovendien positief over de bruikbaarheid hiervan. Woningcorporaties verdiepen zich het meest in de WNT door informatie te zoeken. Ook instellingen met een bezoldiging dicht bij de norm zoeken het vaakst naar informatie.

Uit de enquête komt ook naar voren dat WNT-instellingen de communicatie en voorlichting vanuit de rijksoverheid als generiek beoordelen en voor meer details en de vertaling naar de specifieke eigen situatie de accountant als belangrijke vraagbaak zien. Hoewel men de informatie van de accountant als zeer bruikbaar ervaart, is er ook behoefte om zich op een andere, onafhankelijke manier te laten informeren. Hiermee kunnen kosten van de accountant worden beperkt en discussies over onduidelijkheid in de toepassing van de wet zoveel mogelijk worden vermeden. De overheid kan hier mogelijk in voorzien door meer informatie te bieden die aansluit bij de specifieke vragen in de praktijk. Denk bijvoorbeeld aan het delen van praktijkcases, waaraan instellingen voor zichzelf handvatten en richtlijnen kunnen ontleenen voor specifieke vraagstukken. Ook kan gedacht worden aan interactieve tools, bijvoorbeeld invulmodules en stroomschema's waarbij instellingen gerichter kunnen worden geholpen met hun specifieke vragen. Uit de enquête komt ook de behoefte naar voren om actiever geïnformeerd te worden over wijzigingen in de regelgeving zodat instellingen hierop kunnen anticiperen.

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 1.900 euro per instelling. Bij zorginstellingen zijn de gemiddelde administratieve lasten het hoogst (3.500 euro). De woningcorporaties komen ook hoger uit dan gemiddeld. Instellingen die vallen onder het ministerie van BZK en onderwijsinstellingen hebben naar verhouding de laagste administratieve lasten (respectievelijk 850 en 975 euro).

Wanneer wordt gekeken naar verschillen tussen bezoldigingsniveaus, dan blijkt dat instellingen met een gemiddelde bezoldiging van meer dan 80% van de toepasselijke norm de hoogste administratieve lasten hebben: gemiddeld 2.800 euro. De hogere kosten ten opzichte van andere instellingen worden vooral veroorzaakt door extra kosten voor derden. Kleine instellingen met een bezoldiging van 20% van de norm maken administratieve kosten van ruim 2.100 euro per instelling. Instellingen met een bezoldiging tussen 20 procent en 80 procent van de norm hebben de laagste administratieve kosten: gemiddeld ruim 1.300 euro per instelling.

Het intern verzamelen van beloningsgegevens (inclusief informatie verzamelen en inlezen) vormt de grootste administratieve last qua tijdsbesteding. Gemiddeld kost instellingen dit negen uur, bijna de helft van de uren die eigen personeel maakt aan administratieve lasten wordt hieraan besteed. De verdeling tussen instellingen is hierbij scheef: tweederde 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 voor derden betreffen voornamelijk controlekosten van de accountant. Ook hierbij zien we een scheve verdeling: vier op de vijf instellingen maakt kosten minder dan 500 euro, terwijl één op de vijf daar boven zit. Bijna één op de tien instellingen zit boven de 2.000 euro en bedragen ruim daar boven komen ook voor.

Volgens instellingen kunnen de kosten soms oplopen als gevolg van onduidelijkheden bij de toepassing van de WNT en discussies die daarover kunnen ontstaan met de accountant. Meer informatie en richtlijnen over de vertaling van de WNT naar concrete situaties, zoals al eerder bij het onderdeel 'communicatie' geschetst, kan instellingen mogelijk helpen om deze kosten te beperken.

Inhoudelijke nalevingskosten

Een kwart van de instellingen heeft te maken met één of meer 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 (15% van de instellingen). Zorginstellingen, woningcorporaties en instellingen die onder de overige departementen vallen hebben het meest te maken met nalevingskosten.

De gemiddelde tijdsbesteding per soort nalevingskosten bedraagt doorgaans tussen de 20 en 30 uur voor de instellingen die hiermee te maken hebben. De gemiddelde kosten voor derden bedragen tussen de 2.000 en 4.000 euro. Extra kosten voor werving en selectie om vanwege de WNT een goede kandidaat te vinden, komen voornamelijk bij zorginstellingen voor en in de andere sectoren nauwelijks. Hoewel al met al een klein deel van de instellingen hiermee te maken heeft, lijken de kosten hiervan hoger op te lopen dan bij andere soorten nalevingskosten, zoals het wijzigen van arbeidsvoorwaarden of advies- en advocaatkosten in het geval van ontslag.

Vrijwillige verlaging bezoldiging

Eén op de twintig instellingen zegt dat een topfunctionaris op eigen initiatief zijn of haar bezoldiging heeft teruggebracht. De motivatie is doorgaans om rekening te houden met de algemeen aanvaarde maatschappelijke norm of om negatieve pers aandacht te voorkomen.

Bijlage: onderzoeksopzet

Steekproef

De totale populatie bestaat uit ruim 5.504 instellingen die vallen onder de verplichtingen van de WNT. Hieruit is een steekproef getrokken van bruto 1172 instellingen. De netto respons bedraagt 542 instellingen (respons 46%). 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. In het steekproefkader zijn deze organisaties ingedeeld naar klasse A, B en C.

Om te kunnen realiseren dat kleine sectoren voldoende vertegenwoordigd zijn in de steekproef én dat het totaal aantal te bevragen instellingen zo klein mogelijk blijft (om de vraaglast te beperken) is de steekproef disproportioneel getrokken. Vervolgens zijn de uitkomsten herwogen, zodat de verhoudingen in de netto steekproef overeenkomen met de daadwerkelijke verhoudingen in de totale populatie en we kunnen spreken van representatieve uitkomsten.

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

Figuur 15: responsoverzicht

		Populatie	Bruto steekproef	Netto respons
BZK	Gemeenten	377	86	28
	Provincies	11	5	5
	Rijk	35	11	3
	Waterschappen	23	13	7
	Gemeenschappelijke regelingen	385	82	48
	Overig - klasse A	433	81	28
	Overig - klasse B	367	84	36
	Overig - klasse C	31	9	4
OCW	Primair onderwijs	1011	153	49
	Voortgezet onderwijs	303	64	37
	Middelbaar beroepsonderwijs	70	21	11
	Hoger beroepsonderwijs	28	8	7
	Wetenschappelijk onderwijs	18	9	6
	Cultuur - Klasse A	32	1	0
	Cultuur - Klasse B	63	19	11
	Cultuur - Klasse C	3	2	1
	Media	28	16	12
	Overig	14	8	5
	VWS	Wtzi-instellingen	1211	200
Jeugdzorg		8	3	1
Zorgverzekeraars		41	22	15
Overig - Klasse A		209	60	12
Overig - Klasse B		241	69	39
Overig - Klasse C		30	7	4
Wonen excl. rijksdienst	Woningcorporaties	354	75	48
	Overig	8	4	2
EZ	EZ - Klasse A	3	3	1
	EZ - Klasse B	22	6	1
	EZ - Klasse C	10	6	5
VenJ	VenJ - Klasse A	6	2	1
	VenJ - Klasse B	23	13	6
	VenJ - Klasse C	7	5	4
Overige departementen	BZ, Defensie, Financiën, IenM, SZW	99	25	19
Totaal		5504	1172	542

NB: de indeling klasse A, B en C heeft betrekking op het gemiddelde bezoldigingsniveau ten opzichte van de norm (A=<20 procent, B=20-80 procent, C = > 80 procent)

Veldwerk

Het veldwerk heeft plaatsgevonden tussen 24 augustus en 15 september 2015 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: 8%
- Hoofd/manager Financiën of Control: 25%
- Medewerker/adviseur HR of P&O: 13%
- Medewerker/adviseur Financiën of Control: 17%
- Bestuurder (leidingg. topfunctionaris in de zin van de WNT): 22%
- Lid van de Raad van Toezicht of Commissarissen : 1%
- Anders: 14%

De periode die respondenten zich tot nu toe met de WNT hebben bezig gehouden binnen hun huidige organisatie is als volgt verdeeld:

- Meer dan twee jaar: 47%
- Tussen één en twee jaar: 28%
- Tussen een half jaar en één jaar: 13%
- Kortere dan een half jaar: 12%

Uitbijters

Bij de berekening van de gemiddelde administratieve lasten en inhoudelijke nalevingskosten zijn de hoogste 1 procent opgegeven uren en bedragen buiten beschouwing gelaten. Hoewel deze uren en kosten voor een individuele instelling mogelijk reëel zijn, beïnvloeden zij de gemiddelde uitkomsten zeer sterk en is de vraag of daarmee een reëel beeld van het gemiddelde wordt verkregen. Het weglaten van de 1% hoogste bedragen betekent dat gemiddeld genomen vijf instellingen buiten beschouwing zijn gelaten.

Kijken we bijvoorbeeld naar de totale administratieve lasten, dan zien we dat de gemiddelde kosten 1.900 euro zijn met uitsluiting van de top 1 procent. Als we deze groep wel meerekenen komt het gemiddelde uit op 2.600 euro. De 1 procent instellingen met de hoogste kosten bepalen dus meer dan 25 procent van de kosten. Deze instellingen melden bedragen vanaf 43.000 euro tot en met ruim 80.000 euro. De variatie van de groep instellingen die hier net onder komt, de top 1%-2%, is aanzienlijk kleiner met bedragen tussen 21.000 euro en 28.000 euro.