

PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/174625>

Please be advised that this information was generated on 2017-12-05 and may be subject to change.

ORGANISATIEVERGELIJKEND ONDERZOEK

ZIJN SOCIALE JAARVERSLAGEN EEN GESCHIKTE DATABRON?¹

MEVR.DR. C. REMERY, DR. R. BATENBURG, MEVR.DR. H. VAN EMMERIK EN MEVR.DR. K. TIJDENS*

INLEIDING

Dit artikel gaat over de vraag hoe effecten van sociaal beleid op de personeelsbestanden van bedrijven en instellingen kunnen worden onderzocht. Drie problemen moeten daarbij worden overwonnen. Het eerste is dat mogelijke effecten van beleid pas na enkele jaren zichtbaar worden. Dit vereist een longitudinale onderzoeksopzet: op tijdstip 1 wordt de aanwezigheid van een bepaald type beleid gemeten en op tijdstip 2 de effecten. Retrospectief onderzoek op tijdstip 2 naar het beleid op tijdstip 1 kan vertekeningen opleveren omdat de antwoorden van respondenten zullen afhangen van de bereikte resultaten. Een tweede probleem is dat kwalitatieve informatie moet worden getransformeerd in kwantitatieve data teneinde hypothesen statistisch te kunnen toetsen. Dit vereist een goed uitgewerkt codeboek, waarin alle denkbare variaties in de kwalitatieve informatie kunnen worden herleid tot eenduidig te coderen eenheden. Een derde probleem is dat voldoende organisaties moeten worden onderzocht om statistisch significante uitspraken te kunnen doen. Tot nu toe is de meest gehan-

teerde methodologie die van de casestudies, waarbij een aantal organisaties met elkaar worden vergeleken (Paauwe, 1989). Kwalitatieve casestudies zijn bij uitstek geschikt om explorerend onderzoek te verrichten en hebben bruikbare hypothesen en inzichten opgeleverd, maar zijn niet geschikt om theorieën op hun empirische geldigheid te toetsen en uitspraken te doen over grotere aantallen organisaties, laat staan over 'het Nederlandse bedrijfsleven'. Dit vereist grootschalig organisatievergelijkend onderzoek.

Vergelijkbare pleidooien worden ook gehouden op andere terreinen binnen de bedrijfskunde en, breder, binnen de bedrijfswetenschappen. De afgelopen jaren is in *Bedrijfskunde* een aantal keren gediscussieerd over het bedrijfskundig onderzoek (In 't Veld, 1995; Van Dam en Deitz, 1995). Met betrekking tot marktstrategieën bepleit Nijssen (1992) kwantitatief, longitudinaal onderzoek om het dynamische proces van veranderingen van marktstrategie in organisaties te kunnen onderzoeken. Aaker (1995) beschouwt het als een graad van volwassenheid als theorieën kunnen worden onderworpen aan wetenschappelijke toetsing; hij bepleit organisatievergelijkend

SAMENVATTING

Is het mogelijk longitudinaal, grootschalig organisatievergelijkend onderzoek uit te voeren, waarbij gegevens over organisatiekenmerken, sociaal beleid en personeelsbestand verkregen kunnen worden? In dit artikel wordt onderzocht hoe dataverzameling op basis van sociale jaarverslagen een antwoord kan zijn. Aangetoond wordt dat dit haalbaar is en vooral bruikbaar als het om longitudi-

naal onderzoek gaat. Gegevens over het personeelsbestand worden vaker vermeld dan gegevens over het sociaal beleid. Bovendien variëren de jaarverslagen wat betreft informatie waardoor missende waarnemingen in de database ontstaan. Aanvullende telefonische enquêteering is goed mogelijk gebleken.

* MEVR.DR. C. REMERY PROMOVEERDE IN MAART 1998 EN IS NU WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEKER BIJ DE DISCIPLINEGROEP ECONOMIE BIJ DE UNIVERSITEIT UTRECHT. DR. R. BATENBURG IS UNIVERSITAIR DOCENT BIJ DE KATHOLIEKE UNIVERSITEIT BRABANT EN ALS POST-DOC VERBONDEN AAN HET NWO-PIONIER PROJECT MANAGEMENT OF MATCHES BIJ DE VAKGROEP SOCIOLOGIE VAN DE UNIVERSITEIT UTRECHT. MEVR.DR. H. VAN EMMERIK IS UNIVERSITAIR HOOFDDOCENT BIJ DE VAKGROEP SOCIOLOGIE VAN DE UNIVERSITEIT UTRECHT. MEVR.DR. K. TIJDENS IS UNIVERSITAIR HOOFDDOCENT BIJ DE UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM EN ONDERZOEKER BIJ HET NWO-AANDACHTSGEBIED NIEUWE ORGANISATIEVORMEN EN WERKNEMERS VAN DE TOEKOMST.

onderzoek naar strategievorming in bedrijven. Johnson en Scholles (1993) doen hetzelfde voor performanceonderzoek. Ten slotte kunnen we aansluiten bij auteurs als Kalleberg (1996) en Pennings (1993), die in dit verband een 'comparatieve dynamica' voor organisatievergelijkend onderzoek bepleiten, naast de veel gebruikte 'comparatieve statica', dus de cross-sectionele vergelijkingen tussen organisaties.

ONDERZOEK NAAR EFFECTEN VAN SOCIAAL BELEID

We keren terug naar de effecten van sociaal beleid. Met grootschalig organisatievergelijkend onderzoek kunnen vooral vragen worden beantwoord naar het voorkomen van sociaal beleid, bijvoorbeeld: hebben organisaties met veel oudere werknemers vaker of juist minder vaak een ouderenbeleid, of: komt een beleid ter verplating van de organisaties vooral voor in de industrie?

Met longitudinaal organisatievergelijkend onderzoek kunnen vooral vragen naar de effecten van sociaal beleid worden beantwoord, bijvoorbeeld: leidt een beleid om de instroom van vrouwen te vergroten na een aantal jaren ook inderdaad tot een hoger percentage vrouwen in de organisatie, of: in welke mate hebben organisaties waarin het percentage vrouwen is toegenomen een beleid gevoerd ter bevordering van de instroom van vrouwen? Natuurlijk is dergelijk onderzoek geen panacee voor alle inhoudelijke en methodologische problemen in het organisatieonderzoek. Wel kan een aantal regelmatig geuite verwachtingen omtrent effecten van beleid worden getoetst. Daarbij is het belangrijk dat kan worden gecontroleerd voor organisatiekenmerken zoals bedrijfsgrootte.

Gegevensverzamelingen ten behoeve van grootschalig, longitudinaal organisatievergelijkend onderzoek zijn schaars en niet eenvoudig te realiseren. Dat geldt in het bijzonder voor longitudinale gegevens over substantiële groepen van bedrijven. Voor de auteurs was dit aanleiding om te zoeken naar een onderzoeksmethode:

- waarmee gegevens over de belangrijkste organisatiekenmerken, het sociaal beleid en de opbouw van het personeelsbestand, zo mogelijk over de jaren heen, konden worden verkregen;
- waarmee het aantal onderzochte organisaties voldoende groot zou zijn om uitspraken te doen met een gereede kans op statistische significantie;
- waarbij de dataverzameling haalbaar zou zijn in termen van menskracht en financiën.

In dit artikel wordt onderzocht in hoeverre sociale jaarverslagen een geschikte databron zijn om zo'n gewenste gegevensverzameling te realiseren. Het artikel is gebaseerd op de eerste bevindingen met de opbouw van een dergelijk databestand. Na een overzicht van bestaande databronnen ten behoeve van organisatievergelijkend onderzoek worden achtereenvolgens vier vragen beantwoord.

1. Is het mogelijk een steekproef van bedrijven en instellingen te trekken voor de verzameling van sociale jaarverslagen?
2. Welke respons heeft een verzoek om sociale jaarverslagen?
3. Welke informatie levert een sociaal jaarverslag op?
4. Is longitudinaal onderzoek haalbaar met sociale jaarverslagen?

BESTAANDE DATABRONNEN

Financiële gegevens, ontleend aan financiële jaarverslagen, vormen een veel gebruikte bron voor vergelijkend organisatieonderzoek naar organisaties. Deze jaarverslagen zijn openbaar en gegevens worden overgenomen in adressenboeken zoals Dunn & Bradstreet (1993). Bladen als *Het Financieel Dagblad*, *Quote* en *Financieel Economisch Management* publiceren jaarlijks 'top-100'-lijsten. Daarnaast verzamelen diverse instanties ook andere dan financiële gegevens van organisaties, bijvoorbeeld het CBS ten behoeve van diverse statistieken of de Arbeidsinspectie om na te gaan in hoeverre CAO-afspraken of wetten worden toegepast. Deze gegevens zijn zeer beperkt toegankelijk voor wetenschappelijk onderzoek, maar in verband met de privacy van bedrijven is dit nooit op het niveau van individuele bedrijven (zie ook de discussie hierover in Groot en Citteur, 1996). Dat maakt het onmogelijk aanvullende data te verzamelen, zoals in de paragraaf over de inhoud van sociale jaarverslagen wordt bepleit. Ook houden onderzoeksbureaus surveys onder bedrijven en instellingen, maar voor wetenschappelijk onderzoek zijn deze gegevens meestal niet bruikbaar, niet betaalbaar of niet toegankelijk.

De Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA) heeft met het OSA-vraagpanel geïnvesteerd in longitudinaal organisatievergelijkend onderzoek (Praat e.a., 1996). Secundaire analyse op deze bestanden komt sinds kort van de grond, maar opnieuw zijn gegevens niet beschikbaar op het niveau van individuele organisaties. Ook andere landen hebben dergelijke gegevensbestanden. Zo wordt vanaf 1980 in Engeland, en in navolging daarvan sinds 1990 ook in Australië, de *Workplace Industrial Relations Survey* gehouden in opdracht van de respectievelijke Ministeries van Werkgelegenheid (Millward en Woodland, 1995). In deze surveys worden per bedrijf twee tot vier personen, waaronder een manager en een werknemer, ondervraagd over het sociaal beleid en de arbeidsverhoudingen. In de Europese Unie heeft de *European Foundation of Working Conditions* een vergelijkbaar onderzoeksdesign gebruikt voor een organisatie- en landenvergelijkend onderzoek (Gill en Krieger, 1993). In de Verenigde Staten van Amerika is de *National Organizations Study* een goede bron voor organisatievergelijkend onderzoek (Kalleberg e.a., 1996). Ten slotte zijn er enkele pogingen om internationaal

vergelijkbare organisatievragenlijsten te standaardiseren (Harrison, 1994).

Surveys onder bedrijven en instellingen kunnen een rijke bron van informatie zijn. Echter, de respons wordt lager naarmate de vragenlijsten langer zijn, de vragen minder op het bedrijf zijn toegesneden of de beantwoording veel tijd vergt, bijvoorbeeld bij vragen naar de personeelsopbouw. Bij organisatievergelijkend onderzoek zijn alle drie factoren helaas vaak van toepassing. Voor een toereikende respons moeten aanzienlijke kosten worden gemaakt om het contact met de organisaties te onderhouden en is het beter mondelinge in plaats van schriftelijke interviews te houden. Als een panelopzet wordt nagestreefd, is uitval een niet te onderschatten probleem (Ganzeboom, 1994; Harrison, 1994). Ook wordt enquêtemoedigheid geconstateerd, hetgeen onder meer komt omdat steeds meer organisaties voor commerciële doeleinden worden geïnterviewd en de 'business-to-business'-branche steeds actiever wordt. Bovendien kan het moeilijk zijn binnen de onderneming de juiste respondent te vinden, een organisatie als eenheid af te bakenen en als zodanig één of enkele respondenten te onderwerpen.

SOCIALE JAARVERSLAGEN ALS GEGEVENSBRON

De meeste grotere organisaties maken jaarlijks een sociaal jaarverslag, onder meer omdat ze volgens de WOR jaarlijks verslag moeten uitbrengen aan de ondernemingsraad. Vaak zijn de sociale jaarverslagen openbaar en bevatten ze informatie over het personeelsbestand, de organisatiestructuur en het sociaal beleid. In de paragraaf over de inhoud van sociale jaarverslagen gaan we dieper in op de vraag of deze informatie bruikbaar is.

Kunnen sociale jaarverslagen een representatief beeld van 'het Nederlandse bedrijfsleven' opleveren? Dat kan alleen als rekening wordt gehouden met bedrijfsgrootte, want de meeste vraagstukken in organisatievergelijkend onderzoek hebben betrekking op bedrijven met een bepaalde minimumomvang en bovendien is de verdeling over grootteklassen zeer ongelijk. Zo is van de ruim 641.000 in Nederland gevestigde ondernemingen en instellingen bijna de helft een eenmanszaak zonder werknemers (CBS, 1997). Nog eens ruim 269.000 hebben minder dan tien werknemers. Slechts 13.150 bedrijven, ofwel 2 procent, tellen meer dan vijftig werknemers. Tezamen hebben deze bedrijven wel 3,7 miljoen werknemers ofwel 67 procent van de Nederlandse beroepsbevolking. Dat impliceert dat een steekproef, anders dan bij huishoudens of personen, moet worden gestratificeerd naar bedrijfsgrootte. Bij onderzoek op basis van sociale jaarverslagen ligt een steekproefkader van organisaties van >100 of >200 werknemers voor de hand. Een steekproef kan via het CBS of de databank van de Kamers van Koophandel worden getrokken.

Komen organisaties met een sociaal jaarverslag aselect

voor in het steekproefkader? We onderkennen drie vormen van mogelijke selectiviteit. Ten eerste zullen organisaties zonder sociaal jaarverslag vooral voorkomen bij organisaties zonder ondernemingsraad. Uit onderzoek blijkt dat van alle bedrijven die ondernemingsraadplichtig zijn, naar schatting 65 tot 70 procent er daadwerkelijk één heeft (Van der Burgh en Kriek, 1992; Klein Hesselink en Evers, 1994). Grotere organisaties zijn daarbij oververtegenwoordigd. Een naar bedrijfsgrootte gestratificeerde steekproef kan dit selectiviteitsprobleem dus vermindere. Ten tweede kunnen organisaties die een sociaal jaarverslag uitgeven, tot die organisaties behoren die een 'net' sociaal beleid voeren. Dan worden via de sociale jaarverslagen met name gegevens verzameld van bedrijven die kennelijk waarde hechten aan het apart weergeven van hun inspanningen op het terrein van personeelsmanagement. Helaas is niet duidelijk hoe hiervoor in de steekproeftrekking kan worden gecorrigeerd. Wel kan worden verondersteld dat dit in z'n algemeenheid kan gelden voor organisatieonderzoek en dus niet zal discrimineren tussen onderzoek via sociale jaarverslagen en via surveys. Ten derde kunnen jaarverslagen een imago-functie hebben ('visitekaartje'). Sterker, ze zouden het ontbreken van een sociaal beleid kunnen camoufleren. Recentelijk viel zelfs de hypothese te lezen "hoe mooier het jaarverslag, des te lager de winst" (Van Opijnen, 1996). Hoewel deze stelling werd geponeerd voor financiële jaarverslagen, zou eenzelfde mechanisme op kunnen gaan voor sociale jaarverslagen. Toch leert de ervaring dat sociale jaarverslagen geen onwaarheden bevatten, op z'n hoogst wordt de gang van zaken wel eens mooier voorgesteld dan vermoedelijk in werkelijkheid het geval was.

Dit validiteitsprobleem kan worden gereduceerd als alleen wordt gecodeerd of een beleid aanwezig, afwezig of in voorbereiding is. Onderzoeksvragen waarvoor nadere detaillering van specifiek beleid is gewenst, kunnen wel beantwoord worden door bestudering van de teksten van sociale jaarverslagen, maar niet meer via een databestand. Wat betreft de kwantitatieve informatie leert de ervaring dat er geen reden is te twijfelen aan de validiteit. De betrouwbaarheid van de data is een groter probleem, omdat er geen standaarden bestaan waaraan sociale jaarverslagen moeten voldoen. Derhalve betekent het niet-vermelden van beleid niet dat er geen beleid gevoerd is en dat vereist dat aanvullende data worden verzameld. In welke mate deze betrouwbaarheid een probleem is, komt in de paragraaf over de inhoud van sociale jaarverslagen aan de orde. De ervaring leert dat bij longitudinaal onderzoek op basis van tekstanalyse dit probleem veel minder groot is. Als in een bepaald jaar een sociaal beleid wordt ingezet waarover in volgende jaren niet meer wordt gerapporteerd, mag men aannemen dat dit beleid geen hoge prioriteit meer heeft. Over beleid met hoge prioriteit wordt in achtereenvolgende jaren wel gerapporteerd (Tijdens, 1997).

	Aantal	Aantal	Aantal
Verstuurd	100		
Geen respons	16		
Wel respons	84		
waarvan:			
– sturen financieel jaarverslag i.p.v. sociaal jaarverslag		28	
– geven geen (apart) sociaal verslag uit		9	
– stellen sociaal jaarverslag niet aan de rolen ter beschikking		1	
– sturen sociaal jaarverslag*		46	
waarvan:			
– één sociaal jaarverslag			3
– samen met financieel jaarverslag			21
– sociale jaarverslagen over meerdere jaren			22

*onder sociaal jaarverslag wordt ook 'puur financieel jaarverslag' verstaan

TABEL 1. RESPONS VAN DE 100 GROOTSTE ONDERNEMINGEN IN NEDERLAND IN 1994 OP EEN SCHRIFTELIJK VERZOEK EN EÉN KEER RAPPELLEREN TER VERKRIJGING VAN SOCIALE JAARVERSLAGEN

HET VERZAMELEN VAN SOCIALE JAARVERSLAGEN

Wat is de respons bij het verzamelen van sociale jaarverslagen? De auteurs hebben op diverse manieren hiermee ervaring opgedaan. Tijdens (1991, 1997) verzamelde sociale jaarverslagen van de destijds vier grote banken vanaf 1967. Ontbrekende jaarverslagen konden worden gekopieerd uit de bedrijfsarchieven. Batenburg verzamelde in 1994 sociale jaarverslagen van de honderd grootste ondernemingen in Nederland, ontleend aan Dunn & Bradstreet (1993). De respons van deze ondernemingen op een standaardbrief en één keer rappelleren om toesturing van het sociale jaarverslag 1994 en dat van voorgaande jaren staat in tabel 1. Alhoewel de respons hoog was, bleef de opbrengst beperkt tot 46 sociale jaarverslagen. In meer dan een kwart van de gevallen is een financieel jaarverslag toegestuurd, waarbij onzeker bleef of deze ondernemingen geen sociaal jaarverslag uitgaven of dit niet aan derden ter beschikking wilden stellen. Schriftelijke navraag gaf slechts bij een aantal hierover uitsluitsel.

Remery (1998) heeft sociale jaarverslagen 1990-1994 van 198 organisaties verzameld ten behoeve van haar promotieonderzoek. Daarbij bouwde zij voort op de verzameling van Batenburg. Verder werden bedrijven aangeschreven waarvan bekend was dat ze een sociaal jaarverslag hadden, onder meer via artikelen in *PW*. Daarin zijn overzichten opgenomen van de organisaties die hebben meegedaan aan de jaarlijkse wedstrijd 'Het beste sociale jaarverslag' (Eijspaar, 1994, 1995). Ook zijn sociale jaarverslagen van ministeries, provincies en gemeenten verzameld. Tabel 2 bevat de verdeling van deze organisaties naar branche en bedrijfsgrootte voor 1993, die als eerste jaargang volledig is gecodeerd. Hoewel in principe de jaarverslagen van 1990 tot en met 1994 zijn verzameld, ontbreekt wel eens een jaargang. Over 1993 is van 187 van de 198 organisaties een sociaal jaarverslag beschikbaar.

In een recent gestart NWO-onderzoek worden eveneens sociale jaarverslagen als databron gebruikt (Van Door-

TABEL 2. VERDELING NAAR BRANCHE EN BEDRIJFSGROOTTE VAN DE ORGANISATIES WAARVAN GEGEVENS UIT EEN SOCIAAL JAARVERSLAG OVER 1993 IN DE DATABASE ZIJN OPGENOMEN

Branche	Aantal		Grootteklasse	Aantal	%
industrie	43	23%	<250	33	18%
bouwnijverheid	2	1%	251-500	30	16%
(detail)handel	3	2%	501-1000	35	19%
vervoer/opslag/communicatie	6	3%	1000-2000	36	19%
financiële instellingen	27	14%	2001-5000	35	19%
zakelijke dienstverlening	5	3%	5000-10000	6	3%
ministeries	14	7%	>10000	12	6%
provincies	11	6%			
gemeenten	65	35%			
nutbedrijven	11	6%			
Totaal	187	100%	Totaal	187	100%

Type personeelsgegevens	Totaal		Uitgesplitst naar m/v	
	N	%	N	%
personeelsbestand	186	99%	181	97%
deeltijders	136	73%	95	50%
dienstjaren: gemiddelde	24	13%	16	9%
dienstjaren: categorieën	67	36%	38	20%
leeftijd: gemiddelde	56	30%	33	18%
leeftijd: categorieën	137	73%	94	50%
salarisgroepen	112	60%	100	53%
uitstroom	147	79%	79	42%
instroom	143	76%	85	46%

TABEL 3. AANWEZIGHEID VAN GEGEVENS OVER PERSONEELSOPBOUW IN 187 SOCIALE JAARVERSLAGEN OVER 1993

ne-Huiskes e.a., 1997). Daarvoor is een steekproef getrokken uit een database van organisaties met meer dan tweehonderd werknemers, gebaseerd op gegevens van de databank van de Kamers van Koophandel. Naar het zich nu laat aanzien is de respons wat lager dan in tabel 1 is vermeld voor de honderd grootste ondernemingen. Dit werd ook verwacht, omdat de kans dat een organisatie een sociaal jaarverslag heeft, groter wordt naarmate de organisatie groter is. Tot nu toe lijkt het erop dat op deze manier gegevens kunnen worden verzameld van enkele honderden organisaties.

DE INHOUD VAN SOCIALE JAARVERSLAGEN

De inhoud van sociale jaarverslagen kan sterk verschillen tussen organisaties en tussen jaren. Gegevensverzameling vereist daarom een zorgvuldig vastgesteld codeboek, zodat de diversiteit aan gegevens eenduidig wordt gecodeerd. De auteurs hebben gezamenlijk een codeerschema uitgewerkt van ruim tweehonderd variabelen waarover mogelijk informatie uit sociale jaarverslagen is te herleiden. De variabelen zijn geclusterd in drie groepen: het sociaal beleid, de personeelsopbouw en de organisatiestructuur. Voor de operationalisatie van het sociaal beleid zijn variabelen gemaakt voor beleidsaspecten ten aanzien van interne arbeidsmarkt en doorstroming, 'doelgroepen' (vrouwen, ouderen, gehandicapten, minderheden, enzovoort), arbeidsvoorwaarden, arbeids- en bedrijfstijden en arbeidsomstandigheden. Voor de operationalisatie van de personeelsopbouw zijn variabelen gemaakt voor leeftijdsopbouw, functiestructuur, opleidingsstructuur, beloningsstructuur, functiemobiliteit, in- en externe baanmobiliteit en segregatie naar sekse. Voor de operationalisatie van de organisatiestructuur zijn variabelen gemaakt voor het aantal vestigingsplaatsen, zelfstandig bedrijf of moeder/dochter, fusies, overnames, afstoting en sluiting van onderdelen. Daarnaast kan een zodanig type database worden gekozen dat alfanumerieke, dus kwalitatieve, informatie kan worden toegevoegd om het betreffende beleid nader te specificeren, voorzover dat niet kwantitatief mogelijk is.

Remery (1998) heeft het codeerschema aangepast aan de centrale vraag van haar promotieonderzoek, het emancipatiebeleid in organisaties. Eerst zijn gegevens over de personeelsopbouw gecodeerd, te weten aantal werknemers, aantal deeltijders, verdeling over leeftijds- en salarisgroepen en in- en uitstroom, zo mogelijk uitgesplitst naar sekse. Via *close reading* zijn vervolgens de kwalitatieve gegevens gecodeerd. Omdat interpretatie hierbij een belangrijke rol speelt is dit door meer personen gedaan. Zo kon de betrouwbaarheid van de coderingen worden verhoogd. Om de vraag te beantwoorden welke informatie sociale jaarverslagen bevatten, staat in tabel 3 welke percentage van de 187 onderzochte ondernemingen deze variabelen vermeldt. Daaruit blijkt dat op één na alle organisaties de omvang van het personeelsbestand aangeven en dat ongeveer driekwart gegevens vermeldt over in- en uitstroom, aantal deeltijders en leeftijdsopbouw, uitgesplitst naar categorieën. Informatie over het gemiddeld aantal dienstjaren of over dienstjaargroepen wordt door een minderheid vermeld. Het aantal organisaties dat personeelsgegevens uitsplitst naar mannen en vrouwen varieert per variabele. Vrijwel altijd worden omvang van het personeelsbestand en verdeling over salarisgroepen uitgesplitst. Gegevens over deeltijders, leeftijdscategorieën en gemiddeld aantal dienstjaren zijn in ruim tweederde van de gevallen uitgesplitst. De in- en uitstroom, dienstjaarcategorieën en gemiddelde leeftijd worden in ruim de helft van de gevallen onderverdeeld naar sekse.

Verder zijn ook gegevens over interne mobiliteit gecodeerd, maar deze blijken zeer incidenteel, namelijk in acht van de 187 sociale jaarverslagen, te worden vermeld. In 21 jaarverslagen is vermeld hoeveel werknemers van functie zijn veranderd, zonder dat daarbij altijd duidelijk is of dit verticale of horizontale mobiliteit betreft. De jaarverslagen zijn tenslotte ook geanalyseerd op gegevens over deelname aan opleidingen, maar deze worden zo verschillend vermeld, dat ze nauwelijks vergelijkbaar zijn. In sommige organisaties zijn opleidingscijfers weergegeven in arbeidsuren, in andere alleen in het aantal werknemers dat een cursus volgde of in het aantal cursussen dat door het personeel is gevolgd.

Onderwerp	volgens jaarverslagen		volgens telefonische navraag	
	N	%	N	%
emancipatiebeleid	58	31%	106	59%
kinderopvang				
– algemeen	96	51%	132	73%
– kindplaatsen	71	38%		
– financiële regeling	9	5%		
– combinatie	4	2%		
– gebruik personeel	25	13%		
ouderschapsverlof				
– algemeen	65	35%		
– gebruik personeel	56	30%		
seksuele intimidatie				
– beleid	31	17%		
– vertrouwen speelson	28	15%		
allochtonenbeleid	50	27%		
gehandicaptenbeleid	37	20%		
jongerenbeleid	26	14%		
beleid t.a.v. oudere werknemers	51	27%		

TABEL 4. AANWEZIGHEID VAN GEGEVENS OVER HET SOCIAAL BELEID IN 181 SOCIALE JAARVERSLAGEN IN 1993

Ook zijn gegevens gecodeerd over het emancipatie- en doelgroepenbeleid. Het emancipatiebeleid is onderverdeeld in beleid ten aanzien van kinderopvang, ouderschapsverlof en seksuele intimidatie. Het doelgroepenbeleid is uitgesplitst naar allochtonen, gehandicapten, jongeren en oudere werknemers. In tabel 4 staat welk percentage van de onderzochte organisaties deze aspecten vermeldt in het sociale jaarverslag. Meer dan de helft (96 van de 181) vermeldt een beleid te hebben ten aanzien van kinderopvang. Ongeveer eenderde van de organisaties meldt een emancipatiebeleid te hebben, eveneens eenderde heeft een beleid ten aanzien van ouderschapsverlof. De resultaten ten aanzien van kinderopvang en verlof zijn bevestigd voor de sociale jaarverslagen van 1994 (Den Dulk en Remery, 1997).

Sociale jaarverslagen bevatten minder vaak informatie over het sociaal beleid dan over de personeelsopbouw, vooral de betrouwbaarheid van variabelen met veel missende waarden is gering. Dit probleem is opgelost door een aanvullende telefonische enquête te houden, waarin onder meer is gevraagd naar de aanwezigheid, aard en uitvoering van het emancipatiebeleid. De respons was bijzonder hoog: van de 198 benaderde organisaties verleenden 181 hun medewerking (91 procent). Dit bevestigt onze eerdergenoemde ervaringen: naarmate een vragenlijst gericht en beperkter is, wordt de respons hoger. Uit de telefonische enquête bleek dat 106 organisaties een emancipatiebeleid hebben gevoerd (59 procent, zie tabel 4), terwijl slechts 58 organisaties (31 procent) hiervan melding maken in hun sociale jaarverslag. Ook ten aanzien van kinderopvang bleken verschillen. Uit de telefonische navraag bleek dat 132

organisaties kinderopvang verschaften (73 procent), terwijl uit de jaarverslagen een percentage van 51 kwam. Sociale jaarverslagen onderschatten het voorkomen van sociaal beleid.

Door de combinatie van dataverzameling uit sociale jaarverslagen en een aanvullende telefonische enquête konden de effecten van het emancipatiebeleid worden onderzocht. Het blijkt dat vooral grote organisaties en organisaties in de publieke sector een emancipatiegericht personeelsbeleid voeren. In de organisaties waarin het beleid daadwerkelijk wordt uitgevoerd is het aandeel vrouwen tussen 1990-1994 toegenomen, zowel in het totale personeelsbestand als in de hogere functies. De groei van het personeelsbestand heeft eveneens een positieve invloed op het aandeel van vrouwen (Remery, 1998).

LONGITUDINAAL ONDERZOEK OP BASIS VAN SOCIALE JAARVERSLAGEN

Sociale jaarverslagen zijn ook geschikt om longitudinaal onderzoek in bedrijven te doen. Onderzoek naar de personeelsopbouw bij grote banken laat zien dat gegevens over leeftijdsopbouw, dienstjaren, werving en verloop over een periode van twintig jaar beschikbaar waren en konden worden gecodeerd (Tijds, 1991). Uit het onderzoek blijkt dat een aantal jaren van grote werving die worden gevolgd door een langere periode van geringe werving, in latere jaren leiden tot ontgroening, hogere anciënniteit en stijgende loonkosten. Het zal geruime tijd duren voordat de omvangrijke cohorten wegens pensioen of ander natuurlijk verloop uit het bestand 'verdwenen' zijn.

Enkele banken vermeldden gegevens over het wer-

vingsbeleid en het opleidingsniveau van nieuwe medewerkers in hun sociale jaarverslagen. In de onderzochte periode werd steeds minder nadruk gelegd op ervaring en steeds meer op vooropleiding als wervingscriterium, zo bleek uit tekstanalyse van de sociale jaarverslagen. Het opleidingsniveau van nieuwe medewerkers steeg opmerkelijk sterk. Uit de data over verdeling over salarisgroepen bleek dat daardoor een uitdijend middenkader ontstond en dat de personeelsopbouw veranderde van een 'piramide' in een 'ui'. Dat leidde op haar beurt tot veranderingen in de traditionele loopbaanstructuur. Uit de tekstanalyse bleek dat aanpassing van een personeelsbestand aan stijgende kwalificatieniveaus problematisch wordt als de personeelsleden met te lage opleidingsniveaus niet door natuurlijk verloop of baanmobiliteit uit de organisatie verdwijnen.

Dezelfde serie sociale jaarverslagen bood ook gelegenheid om effecten van beleid ten aanzien van deeltijdarbeid te onderzoeken. In dit geval ging het om kwalitatieve informatie over beleid, die gereconstrueerd was op basis van tekstanalyse, en om kwantitatieve informatieontwikkeling van het aandeel deeltijders in het personeelsbestand, waarvoor de data gecodeerd waren (Tijdens, 1997). Inderdaad werd een actief deeltijdbeleid steeds gevolgd door een stijging van het aandeel deeltijders. Daarbij bleek het deeltijdbeleid niet alleen initiërend te zijn; minstens zo vaak was het een reactie op ontwikkelingen in het personeelsbestand. De kwantitatieve en de kwalitatieve informatie uit de sociale jaarverslagen konden goed aan elkaar worden gerelateerd.

CONCLUSIE

In dit artikel stond de vraag centraal hoe het mogelijk was longitudinaal, grootschalig organisatievergelijkend onderzoek uit te voeren, waarbij gegevens over de belangrijkste organisatiekenmerken, het sociaal beleid en de personeelsopbouw zouden kunnen worden verkregen. Daarbij gold als voorwaarde dat de steekproef uit een voldoende aantal organisaties zou bestaan en dat de dataverzameling haalbaar zou zijn in termen van menskracht en financiën. Onderzocht is of een dergelijke dataverzameling mogelijk zou zijn op basis van sociale jaarverslagen. Daartoe zijn vier vragen beantwoord. Is het mogelijk een steekproef van organisaties te trekken om sociale jaarverslagen te verzamelen? Welke respons heeft een verzoek om sociale jaarverslagen? Welke informatie levert een sociaal jaarverslag op? Is longitudinaal onderzoek haalbaar?

Steekproeftrekking blijkt relatief eenvoudig via adresbestanden, top-100-lijsten of andere bronnen. Daarbij moet wel worden geformuleerd welke populatie van bedrijven en instellingen het steekproefkader vormen en op welke wijze de steekproeftrekking zal worden gestratificeerd. Omdat theorieën vaak betrekking hebben op organisaties met een bepaalde grootte is het raadzaam de minimumomvang bij honderd of tweehonderd werknemers te leggen en de steekproef te strati-

ficeren naar bedrijfsgrootte. Bedacht moet worden dat grote organisaties weliswaar maar een klein percentage van het totaal aantal organisaties vormen, maar dat daar wel een aanzienlijk deel van de beroepsbevolking werkzaam is. Drie mogelijke vormen van selectiviteit zijn onderkend: grotere bedrijven zijn oververtegenwoordigd evenals bedrijven met een 'net' sociaal beleid en de onderwerpen die in jaarverslagen aan de orde komen zijn niet gestandaardiseerd, waardoor niet-verstreekte informatie niet synoniem hoeft te zijn met afwezigheid van beleid. Dit laatste kan aanvullend onderzoek vereisen.

Hoewel een eenvoudige standaardbrief met het verzoek om een sociaal jaarverslag een aanzienlijke respons oplevert, blijkt de bruikbaarheid van het materiaal niet altijd even groot. Soms wordt alleen een financieel jaarverslag toegezonden. Dan wordt soms geen sociaal jaarverslag gemaakt, maar meestal is het alleen voor intern gebruik. Bijna de helft van de top-100-bedrijven stuurde wel een sociaal jaarverslag.

Het telefonisch opvragen van sociale jaarverslagen kan de respons positief beïnvloeden. Vermoed kan worden dat bedrijven door het toenemende gebruik van personeelsinformatiesystemen bewuster worden van het belang van personeelsinformatie en human resources (anno 1992 heeft 90 procent van alle bedrijven met meer dan honderd werknemers een personeelsinformatiesysteem; Teulings, 1993). Naar verwachting zal verslaggeving via sociale jaarverslagen hierdoor positief worden beïnvloed.

In dit artikel is aangetoond dat op basis van sociale jaarverslaggegevens een bruikbare database kan worden samengesteld. Gegevens over de personeelsopbouw worden vaker vermeld dan gegevens over het sociaal beleid. Ook variëren de jaarverslagen nogal wat betreft informatie omtrent de kwalitatieve gegevens over het sociaal beleid en is de informatie die wel wordt verstrekt, soms summier. Dit vereist enerzijds een zeer nauwkeurige codering, anderzijds noodzaakt het tot aanvullende telefonische enquëtering, hetgeen een bruikbare optie is gebleken gezien de grote bereidheid van ondernemingen om hieraan mee te werken. Uit de telefonische enquête bleek wel dat het vóórkomen van bepaalde aspecten van sociaal beleid onderschat zou worden als dit louter op basis van de sociale jaarverslagen zou gebeuren.

Voor longitudinaal onderzoek zijn sociale jaarverslagen zeker geschikt, omdat kwalitatief omschreven beleid over een langere periode goed kan worden gereconstrueerd. Het ontbreken van vermelding van een bepaald type beleid in een sociaal jaarverslag krijgt betekenis als dit in voorafgaande of volgende jaren wel wordt vermeld. Door de sociale jaarverslagen is de onderzoeker niet afhankelijk van retrospectieve antwoorden van respondenten. Ook konden effecten van beleid worden onderzocht via de kwantitatieve data over de personeelsopbouw.

Wat zijn de voor- en nadelen van onderzoek met behulp van sociale jaarverslagen vergeleken met surveyonderzoek door middel van een schriftelijke enquête? We maken een voorlopige balans op. Daarbij worden beide methoden tegenover elkaar gezet, maar dat laat onverlet dat beide methoden natuurlijk heel goed gecombineerd kunnen worden. Wat betreft de steekproeftrekking is er weinig verschil tussen beide onderzoeksmethoden. Bij het sociale-jaarverslagenonderzoek is het nog meer dan bij surveyonderzoek aan te raden te stratificeren naar bedrijfsgrootte om de kans op aanwezigheid van een sociaal jaarverslag te vergroten. De respons is bij sociale jaarverslagen vermoedelijk hoger dan bij een algemene organisatiesurvey. De selectiviteit in de respons zal vermoedelijk voor beide methoden weinig verschillen: organisaties met een 'net' sociaal beleid zullen oververtegenwoordigd zijn. Correctiemogelijkheden hiervoor zijn nauwelijks beschikbaar. Wel kan worden getracht via non-responseanalyse en (her)weging rekening te houden met deze selectiviteit. Daar staat tegenover dat bij onderzoek op basis van sociale jaarverslagen wel voor een groter aantal variabelen missende waarden kunnen worden verwacht vanwege de grote variatie aan onderwerpen in sociale jaarverslagen. Dit betekent dat de 'grootste gemene deler' van de verzamelde gegevens op een steeds hoger aggregatieniveau gebracht moeten worden om een zo groot mogelijke vergelijkbaarheid van organisaties te bereiken. Hier biedt surveyonderzoek onmiskenbaar voordelen. Daarentegen is het vrij gemakkelijk gebleken om missende waarden door middel van een korte, gerichte telefonische enquête aan te vullen. Het belangrijkste voordeel van het sociale-jaarverslagenonderzoek lijkt vooral te liggen in het verzamelen van longitudinale gegevens over een vaste groep organisaties. Een periode van vijf jaar kan gemakkelijk worden bestreken, met meer inspanning is zelfs een periode van twintig jaar mogelijk. Dit kan echter alleen voor een kleiner aantal organisaties. Vooral als het gaat om gegevens over de personeelsopbouw blijken ondernemingen redelijk constant te zijn in de weergave van hun gegevens in de opeenvolgende sociale jaarverslagen en bieden dus mogelijkheden tot het maken van tijdreeksen. Het jaarlijks opvragen van een sociaal jaarverslag vergt een aanzienlijk minder grote inspanning dan het 'warm houden' van medewerking van bedrijven aan een panelonderzoek.

Concluderend: aan het verzamelen en analyseren van sociale jaarverslagen kleven voor- en nadelen waarvan de zwaarte vooral bepaald wordt door de vraagstelling van onderzoek. De methode lijkt goed bruikbaar voor longitudinaal organisatievergelijkend onderzoek. Voor grootschalig organisatievergelijkend onderzoek ligt de grens van de dataverzameling mogelijk bij enkele honderden organisaties. De eerste aanzet tot een database geeft in ieder geval aan dat deze realiseerbaar en bruikbaar is en dat veel kan worden bereikt met het grootschaliger verzamelen van sociale jaarverslagen in Nederland, zo mogelijk in combinatie met aanvullende navraag.

NOOT

1. Een eerdere versie van dit artikel is in november 1996 gepresenteerd op het WESWA congres te Utrecht.

LITERATUUR

- Aaker, D.A., *Marktgericht strategisch beleid*, Academic Service, Schoonhoven 1995.
- Burgh, Y. van der & F. Kriek, *Naleving van de Wet op de Ondernemingsraden, stand van zaken medio 1992*, VUGA, Den Haag 1992.
- CBS, *Bedrijven in Nederland 1997*, CBS, Voorburg 1997.
- Dam, O.A. van & R.M.H. Deitz, 'Visies op de uitdagingen van bedrijfskunde', *Bedrijfskunde*, 67(1) p. 25-35, 1995.
- Doorne-Huiskes, J. van, e.a., 'Nieuwe organisatievormen en werknemers van de toekomst: opzet van het onderzoeksprogramma', *Research Paper nr. 1 van het NWO/ESR-aandachtsgebied 'Nieuwe organisatievormen en werknemers van de toekomst'*, 1997.
- Dulk, L. den & C. Remery, 'Work-family arrangements in organisations'. In: K.G. Tijdens, A. van Doorne-Huiskes & T.M. Willemsen (eds.), *Time allocation and gender: the relationship between paid labour and household labour*, p. 147-170, Tilburg University Press, Tilburg 1997.
- Dunn & Bradstreet, *De belangrijkste ondernemingen in Nederland 1993*, Dunn and Bradstreet, Rotterdam 1993.
- Eijspaart, T., 'Van Hecke wint PW-prijs 1995', *PW*, 21 oktober 1995.
- Eijspaart, T., 'Wie schreef het beste sociaal jaarverslag 1993', *PW*, 19 november 1994.
- FEM, Ratiolyse. *Financieel Economisch Management*, verschillende afleveringen, 1994.
- Ganzeboom, H., *Over data*, Vakgroep Sociologie, Utrecht 1994.
- Gill, C. & H. Krieger, 'The diffusion of participation in new information technology in Europe: survey results'. In: *Economic and industrial democracy*, 13, p. 331-358, 1992.
- Groot, A. & C.A.W. Citteur. *Accessibility of business microdata. Research paper 9630*, CBS, Voorburg 1996.
- Harrison, M.I., *Diagnosing organizations*, Sage, Thousand Oaks 1994.
- Johnson, G. & K. Scholes, *Exploring corporate strategy*, Prentice Hall Europe, Hertfordshire 1993.
- Kalleberg, A.I., D. Knoke, P.V. Marsden, & J.L. Spaeth, *Organizations in America*, Sage, Thousand Oaks 1996.
- Klein Hesselink, D.J. & G.E. Evers, *Maatschappelijke betrokkenheid van ondernemingsraden*, VUGA, Den Haag 1994.
- Millward, N. & S. Woodland, *The British Workplace Industrial Relations Surveys series: a bibliography of research based on WIRS*, Policy Study Institutes, London 1995.
- Nijssen, E.J., *De strategie van bedrijven: modificatie en empirische toetsing van de strategietypologie van Miles & Snow*, Lemma, Utrecht 1992.
- Opjinen, M. van, 'Hoe mooier het jaarverslag, des te lager de winst', *Intermediair*, 13 september 1996.
- Pauwe, J., *Sociaal ondernemingbeleid tussen dwang en ambitie*, Samsom Bedrijfsinformatie, Alphen aan den Rijn 1989.
- Pennings, H., 'Naar een comparatieve dynamica'. In: Van Doorn, Meurs & Mijs

- (red.), *Het organisatorisch labyrint*, Het Spectrum, Utrecht 1993.
- Praat, W.C.M., H.R.M. Smulders & J.M. van Werkhoven, *Tendrapport Vraag naar arbeid 1996, OSA-rapport nr. 22*, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, Den Haag 1996.
- Remery, C., *Effecten van emancipatiegericht personeelsbeleid*, z.u. (diss.), 1998.
- Teulings, A., 'Adoptie en implementatie van informatiesystemen', *Informatie en informatiebeleid*, 11(4), 1993.
- Tijdens, K.G., 'Job allocation: personnel policies and women's working hours in the banking sector'. In: K.G. Tijdens, A. van Doorne-Huiskes & T.M. Willemsen (eds.), *Time allocation and gender: the relationship between paid labour and household labour*, p. 189-212, Tilburg University Press, Tilburg 1997.
- Tijdens, K.G., 'Veroudering van personeel', *Tijdschrift voor Politieke Economie*, 13(4), p. 16-33, 1991.
- Veld, J. in 't, 'Bedrijfskundig onderzoeksbeleid', *Bedrijfskunde*, 67(3), p. 93-97, 1995.