

WERKNEMERS EN SOCIAAL JAARVERSLAG:

Een onderzoek bij vijf Nederlandse
ondernemingen.

Afke A. Schreuder-Sunderman,
Frans Blommaert en
Hein Schreuder

Research Memorandum 1979.--1

Economisch en Sociaal Instituut
der Vrije Universiteit,
Amsterdam, april 1979

1

<u>INHOUDSOPGAVE</u>	<u>blz.</u>
1. INLEIDING	1
2. DE OPZET VAN HET ONDERZOEK	3
2.1 De gekozen ondernemingen	3
2.2 De gesprekken met funktionarissen	3
2.3 De enquête	4
2.4 De interviews	5
3. DE REPRESENTATIVITEIT	7
4. DE ONDERZOEKSRESULTATEN	10
4.1 Algemene resultaten	10
4.2 De onderwerpen van het sociaal jaarverslag	12
4.3 Presentatie en taalgebruik	20
4.4 Algemene beoordeling van het sociaal jaarverslag	21
4.5 Enkele opinies	22
4.6 De interviews en de open vragen	25
5. CONCLUSIES EN BLIK VOORUIT	27
5.1 Conclusies	27
5.2 Aanknopingspunten voor verbeteringen	28
5.3 Blik vooruit	29
NOTEN	33
LITERATUURVERWIJZINGEN	37
BIJLAGE: Tabellen onderzoeksresultaten	39
Vragenlijst funktionarissen	53
Enquêteformulier	55



Werknemers en sociaal jaarverslag

1. Inleiding

Het sociaal jaarverslag trekt de laatste jaren in toenemende mate de aandacht. In de eerste plaats van ondernemingszijde. Uit de beschikbare indicaties kan worden afgeleid dat het aantal door Nederlandse ondernemingen uitgebrachte sociale jaarverslagen in het afgelopen decennium een explosieve groei heeft ondergaan¹⁾. Was dit aantal aan het eind van de jaren zestig waarschijnlijk nog op de vingers van één hand te tellen, in 1978 werden in ieder geval reeds meer dan honderd sociale jaarverslagen gepubliceerd²⁾. Daarnaast is in deze periode ook het aantal elementen van het sociaal beleid, waarover in deze verslagen informatie wordt verstrekt, toegenomen³⁾. Al met al kan worden gesproken van een florerende praktijk van de sociale verslaggeving.

Echter ook van andere zijden kan een groeiende belangstelling voor dit verschijnsel worden waargenomen. Werkgeversorganisaties leggen al vrij snel een standpunt in brochures neer (FME, 1974 en VNO/NCW, 1975). Ook de werknemersorganisaties laten zich niet onbetuigd (Overlegorgaan, 1974; Industriebond NVV, 1975; FNV, 1976). De voorzitter van het FNV houdt een inleiding voor de Accountantsdag 1975, waarin hij voorstelt het sociaal jaarverslag te laten certificeren door de externe accountant (Kok, 1975). Voor het Nederlands Instituut van Registeraccountants het sein zich verder op deze materie te bezinnen op volgende Accountantsdagen en Najaarsconferenties⁴⁾. Inmiddels heeft de redactie van het maandblad PW het initiatief genomen een prijs toe te kennen aan de arbeidsorganisatie, die er naar het oordeel van een jury het best in is geslaagd de verantwoording van het sociaal beleid met behulp van het sociaal jaarverslag vorm te geven (PW, 1977 en 1978).

In deze periode verschijnt ook een aantal artikelen gewijd aan de sociale verslaggeving; voor het merendeel geschreven door personeelsfunctionarissen of wetenschapsmensen. De hoofdmoot van deze artikelen wordt vaak gevormd door een inventarisatie van de inhoud van een aantal sociale jaarverslagen⁵⁾. Voorts wordt dikwijls een mening geformuleerd met betrekking tot de vigerende praktijk en een wenselijke toekomstige ontwikkeling geschilderd. Het is opvallend dat de tenor van de artikelen op dit gebied overwegend negatief is. Een kleine greep uit de naar voren gebrachte kwalificaties kan ter toelichting worden gepresenteerd. De Boer (1975) meent - afgaande op de zins- en woordlengte gezamenlijk - dat de verslagen op "ongeveer universitair niveau" worden geschreven. Volgens zijn "optimistische schatting" kan slechts 5 à 10% van de personeelsleden het voor hen bestemde jaarverslag lezen⁶⁾. Volgens van Hoorn en Dekker is het sociaal jaarverslag in zijn huidige vorm "vlees noch vis".

Afke A. Schreuder-Sunderman is werkzaam bij het Secretariaat Ondernemingsraad van de Nederlandsche Middenstandsbank. Frans Blommaert en Hein Schreuder zijn verbonden aan het Economisch en Sociaal Instituut der Vrije Universiteit. De beide eerstgenoemde auteurs hebben aan dit onderzoek meegewerkt in het kader van hun doctoraalstudie economie, de laatste als projectleider. Verder hebben Jaap Berkenbosch, Jan Bruinstroop, Erik Hildering en Cock Noorlander een bijdrage aan het onderzoek geleverd. De auteurs willen hun dank betuigen aan Prof.dr.L.Traas en Prof. dr.P.Verburg voor hun begeleiding.

"Het is voor de eigen werknemers te moeilijk, te professioneel geschreven.... Anderzijds is de inhoud weer te ver gedetailleerd voor eisen en wensen van externe belanghebbenden" (p.182). Bloembergen (1977) beschouwt een extern sociaal jaarverslag vanuit de visie van een uitgever als een "monstrum" (p.27), terwijl Ramondt (1978) stelt dat de beleidspresentatie vervat in sociale jaarverslagen ongeloofwaardigheid moet oproepen en concludeert dat hier sprake is van "een vorm van anti-reclame" (p. 303).

Nu is een sociaal jaarverslag ook volgens de in de literatuur gehanteerde definities in de eerste plaats bedoeld voor het eigen personeel van de onderneming⁷⁾. Men zou dan ook verwachten dat een oordeelsvorming over de sociale verslaggeving primair gebaseerd zou zijn op de appreciatie door deze groep belanghebbenden van de uitgebrachte verslagen. Tevens zouden de daadwerkelijke informatiebehoeften van de werknemers het uitgangspunt dienen te vormen voor een visie ten aanzien van de wenselijke toekomstige ontwikkeling op dit gebied. Hierbij doet zich echter het probleem voor dat omtrent deze feitelijke appreciatie alsmede de in de praktijk levende informatiebehoeften nog weinig bekend is. Weliswaar kan worden beschikt over de bovenvermelde standpuntbepalingen van de werknemersorganisaties alsmede over enige losstaande uitingen van individuele werknemers, vakbondsfunctionarissen of bedrijfsledengroepen⁸⁾, maar van enig systematisch onderzoek hieromtrent is nog geen sprake geweest.

Deze situatie heeft de aanleiding gevormd tot het uitvoeren van een onderzoek onder de werknemers van een aantal Nederlandse ondernemingen, dat een sociaal jaarverslag over het jaar 1977 uitbracht. Het onderzoek is in de loop van 1978 verricht. Het doel van het onderzoek is geweest de reacties van de werknemers op de gepubliceerde sociale jaarverslagen te peilen. Gehoopt werd dat een dergelijk onderzoek op relatief korte termijn vruchten zou kunnen afwerpen voor een verbetering van de praktijk van de sociale verslaggeving. Daarnaast werd dit project ook interessant geacht als eerste aanzet tot onderzoek naar de in de praktijk voorkomende informatiebehoeften van werknemers. Het onderzoek kan worden omschreven als ten dele toetsend (namelijk waar een aantal in de literatuur geponeerde stellingen op hun empirische relevantie worden onderzocht) en overigens exploratief (waar toetsbaar theoretisch materiaal nog ontbreekt).

In hoofdstuk 2 zal de opzet van het onderzoek worden beschreven, waarna in hoofdstuk 3 de representativiteit van de onderzoeksresultaten wordt gezien. In hoofdstuk 4 komen dan de onderzoeksresultaten zelf aan de orde. In hoofdstuk 5 worden ten slotte enige conclusies getrokken uit het gepresenteerde materiaal en wordt een beeld geschetst van een ontwikkelingsstrategie van de sociale verslaggeving, waartoe men onder meer op basis van onze onderzoeksuitkomsten zou kunnen besluiten.

2. De opzet van het onderzoek

2.1 De gekozen ondernemingen

Het onderzoek is uitgevoerd bij een vijftal Nederlandse ondernemingen. Deze zijn geselecteerd uit een lijst van ondernemingen, waarvan bekend was dat zij een sociaal jaarverslag uitbrachten. Bij deze selectie hebben wij een zekere spreiding naar aard en grootte van de deelnemende ondernemingen trachten te bereiken. De vijf ondernemingen die in het onderzoek betrokken zijn, waren:

- A. Naarden International Holland B.V.
- B. Koninklijke Wessanen N.V.
- C. Stevin Groep N.V.
- D. Kluwer N.V.
- E. AMRO-bank N.V.

Van deze vijf ondernemingen worden in tabel 2.1 enige karakteristieken vermeld.

Tabel 2.1 Enige karakteristieken der deelnemende ondernemingen

	aantal ^{a)} werknemers per <u>31/12/1977</u>	oplage soc. jaar- <u>verslag</u>	publicatie- datum sociaal <u>jaarversl.</u>	eerste sociaal jaarverslag <u>over</u>
Naarden	999	1.250	eind april	1973
Kon. Wessanen	3.167	8.600	half april	1975
Stevin	6.100	9.000	half mei	1975
Kluwer	3.648	5.500	eind mei	1975
AMRO	20.359	33.000	half maart	1962

a) Hier is in overleg met sommige ondernemingen het aantal werknemers bij in Nederland gevestigde concernondernemingen opgenomen (exclusief consolidaties). De gegevens voor de AMRO-bank N.V. zijn opgenomen exclusief dochtermaatschappijen.

Bij ieder van deze ondernemingen heeft dit onderzoek uit drie delen bestaan:

- a) gesprekken met funktionarissen, betrokken bij het sociaal jaarverslag;
- b) een schriftelijke enquête onder een deel van het personeel;
- c) interviews met personeelsleden.

Over ieder van deze delen zullen hieronder een aantal opmerkingen worden gemaakt.

2.2 De gesprekken met funktionarissen

De gesprekken met funktionarissen, betrokken bij de totstandkoming of bespreking van het sociaal jaarverslag, hadden tot doel de onderzoekers vertrouwd te maken met de historie van het sociaal jaarverslag bij de betrokken onderneming, de aktuele gang van zaken alsmede de visies die ten aanzien van dit verslag bij de gesprekspartners leefden. Deze gesprekken werden steeds gevoerd vóór de interviews met individuele personeelsleden van start gingen. In de tabel 2.2 wordt een indruk gegeven van de samenstelling van onze groep gesprekspartners.

Tabel 2.2 Samenstelling van de groep gesprekspartners bij de vijf ondernemingen gezamenlijk

Lid Raad van Bestuur	3
Direkteur Personeelszaken	4
Medewerkers Personeelszaken	11
Leden COR/OR	12
Hoofd Public Relations	2
Diversen ^{a)}	6

a) Lid Raad van Commissarissen, stafmedewerker Organisatie-afdeling, hoofd secretariaat Ondernemingsraden, ontwerper/vormgever, algemeen sector-direkteur, hoofd afdeling Milieu en Veiligheid.

Als bijlage bij dit rapport is een vragenlijst opgenomen, die bij deze gesprekken als richtsnoer heeft gediend. De op deze lijst vermelde vragen dienden in alle gesprekken zeker aan de orde te komen. Daarnaast kwamen in de loop van de gesprekken uiteraard nog diverse andere onderwerpen ter sprake. Bij alle gevoerde gesprekken is de projectleider van het onderzoek aanwezig geweest. Deze was steeds vergezeld van degene die later bij de betrokken onderneming de interviews met personeelsleden zou uitvoeren. Over de resultaten van dit gedeelte van het onderzoek zal elders worden bericht. Ter inleiding van hoofdstuk 4 zullen slechts enkele opmerkingen worden gemaakt die voor de interpretatie van de onderzoeksresultaten van belang zijn.

2.3 De enquête

De hoofdmoot van het onderzoek wordt gevormd door een schriftelijke enquête onder het personeel. ¹⁰⁾ Hiertoe werd in samenwerking met de betrokken ondernemingen een steekproef getrokken uit het totale personeelsbestand. Deze steekproef was voor alle onderzochte ondernemingen representatief voor het gehele personeel naar de volgende twee kenmerken: "functieniveau" en "spreiding over de bedrijfsonderdelen". Bij twee ondernemingen werd bovendien de bewaking van de representativiteit naar regionale spreiding van de medewerkers wenselijk geacht en was zulks technisch uitvoerbaar. Bij een derde onderneming geldt dit ten aanzien van de verdelingen naar leeftijd van de medewerkers en naar lengte van het dienstverband. Binnen deze stratificaties werd de steekproef aselekt getrokken. In het volgende hoofdstuk zal worden nagegaan in hoeverre ook de respondenten representatief mogen worden geacht voor de onderscheiden personeelsbestanden. In tabel 2.3 wordt de steekproefgrootte per onderneming vermeld. Deze werd steeds bepaald door enerzijds de specifieke karakteristieken van de onderzochte onderneming en anderzijds onze onderzoekcapaciteit.

Tabel 2.3 De steekproefgrootte per onderneming

	aantal werknemers per 31/12/77	steekproef (absoluut)	steekproef (procentueel)
Naarden	999	950	95,1
Kon. Wessanen	3.167	1.350	42,6
Stevin	6.100	1.049	17,2
Kluwer	3.648	1.000	27,4
AMRO	20.359	1.500	7,4
Totaal	34.273	5.849	17,1

De enquêteformulieren zijn de werknemers gemiddeld circa anderhalve week na verschijning van het sociaal jaarverslag op het huisadres toegestuurd (bij vier ondernemingen) dan wel op het werk uitgereikt. Hierbij gold als richtlijn dat zich steeds een weekend bevond tussen de publikatiedatum van het sociaal jaarverslag en de datum van verspreiding van de enquête.

De formulieren gingen vergezeld van een begeleidende brief van de directie of de afdeling personeelszaken van de betrokken onderneming alsmede een portvrije retourenvelop, geadresseerd aan het Economisch en Sociaal Instituut der Vrije Universiteit. Men werd verzocht de enquête anoniem in te vullen. De vertrouwelijkheid van de individuele resultaten werd door het ESI toegezegd. Als bijlage bij dit rapport is een "gestandaardiseerd" enquêteformulier opgenomen. De werkelijk gebruikte exemplaren wijken hier slechts van af door aanpassingen aan de situatie per onderneming alsmede door het gebruik dat drie ondernemingen hebben gemaakt van de mogelijkheid additionele vragen op te nemen.

2.4 De interviews

Ten slotte vonden bij iedere onderneming een aantal interviews plaats met individuele personeelsleden, die de enquête niet hadden ontvangen. Deze groepen werden op basis van dezelfde kenmerken geselecteerd als hierboven aangegeven voor de enquête. Teneinde voor wat betreft de tijdsfactor een zo groot mogelijke vergelijkbaarheid met de enquête te bereiken, gingen de interviews omstreeks de datum van verspreiding van de enquête van start en hebben steeds zo'n twee weken in beslag genomen. In totaal werden bij de vijf onderzochte ondernemingen 240 werknemers geïnterviewd. ¹¹⁾ Dezen werden pas op de dag van het interview hieromtrent geïnformeerd teneinde mogelijke beïnvloeding te voorkomen. De interviews hadden een semi-gestructureerd karakter. Begonnen werd met de invulling van het enquêteformulier. Daarna werd getracht een gesprek op te bouwen, waarbij het initiatief zoveel mogelijk bij de gesprekspartner werd gelaten. Daarnaast beschikten de interviewers over een lijst van additionele vragen, die tijdens het gesprek aan de orde zouden moeten komen.

Per onderneming zijn alle interviews door dezelfde interviewer afgenomen. De AMRO-interviewer, die het eerste gereed was, is vervolgens steeds bij de eerste interviews van de overigen aanwezig geweest. De overige interviewers hebben ook steeds eerdere interviews bij andere ondernemingen bijgewoond. Op deze wijze is een zekere consistentie van interviewbenadering nagestreefd.

Deze interviews hadden een tweeledig doel. In de eerste plaats maakten zij het mogelijk de reacties op en de interpretatie van onze enquête te peilen, enkele additionele vragen te stellen en met de betrokkene dieper op de materie in te gaan. Voorts werd het van belang geacht dat bij de interviews geen vertekening van de onderzoeksuitkomsten kon plaatsvinden als gevolg van een selectieve deelname. Immers bij interviews kan de respons - indien zich niet te veel weigeringen voordoen - beter worden gecontroleerd dan bij de enquête, waar men veel meer afhankelijk is van de bereidheid tot deelname aan het onderzoek van alle betrokken groeperingen. Door vergelijking van de enquête- en de interviewresultaten kan dan een indicatie worden verkregen van de mate waarin de te verwachten selectieve insturing van de enquête de totale onderzoeksresultaten beïnvloedt. Helaas moesten de interviewgroepen - uit hoofde van de personele en financiële randvoorwaarden gesteld aan dit onderzoek - per onderneming te klein blijven om werkelijk als controlegroep op de enquête te kunnen dienen. Er is echter naar gestreefd de interviews gezamenlijk zo veel als mogelijk het karakter van controlegroep mee te geven. In het volgende zal blijken dat hiervan bij de interpretatie van de enquêteresultaten gebruik is gemaakt.

3. De representativiteit a)

In totaal zijn aan 5.849 werknemers van de genoemde ondernemingen enquêteformulieren toegezonden of op het werk uitgereikt (zie tabel 2.3). Hiervan werden 1,347 exemplaren tijdig en in verwerkbaar vorm retour ontvangen.¹²⁾ Daarmee bedraagt de respons op de enquête 23 %. Zoals reeds in de vorige paragraaf vermeld, is het enquêteformulier ook voorgelegd aan onze gesprekspartners bij de interviews.¹³⁾ Op deze wijze werden 240 additionele formulieren verkregen. Deze groep formulieren is in eerste instantie apart verwerkt. Daarna zijn de enquête- en interviewresultaten samengevoegd. Voor de totale resultaten van het onderzoek, die op deze wijze werden verkregen, laat zich derhalve een respons van 26 % berekenen.

Het eerste gedeelte van het enquêteformulier betrof een aantal vragen naar de kenmerken van de respondenten. Door vergelijking van de beantwoording van deze vragen met de overeenkomstige gegevens voor het gehele personeelsbestand kan de representativiteit van de onderzoeksresultaten worden bepaald. Nagegaan dient derhalve te worden of de verdelingen van de onderscheiden kenmerken onder de respondenten in voldoende mate overeenkomen met de soortgelijke verdelingen onder het gehele personeel. Wanneer dit het geval is, mogen de onderzoeksresultaten geacht worden te gelden voor het gehele personeel.

De representativiteit van dit onderzoek is eerst voor iedere onderneming afzonderlijk per kenmerk getoetst en vervolgens ook voor de vijf ondernemingen gezamenlijk. Hiervoor is gebruik gemaakt van de χ^2 -toets (op 5 % significantieniveau). Direct moet echter worden opgemerkt dat in een relatief groot aantal gevallen toetsing van de representativiteit naar bepaalde kenmerken niet mogelijk bleek. De reden hiervoor is gelegen in het ontbreken van de benodigde gegevens voor het gehele personeel. Zo kon geen van de betrokken ondernemingen voldoende betrouwbare gegevens leveren omtrent de verdeling naar vooropleiding van de medewerkers en slechts één omtrent de organisatiegraad. Daarnaast ontbraken de benodigde populatiegegevens in 9 incidentele gevallen, terwijl het in 2 gevallen niet van belang geacht werd de vraag naar een bepaald kenmerk te stellen.

Voor een indruk van de representativiteit van het totale onderzoek (enquête + interviews) wordt verwezen naar tabel 3.1 Hieruit komt naar voren dat slechts ten aanzien van twee kenmerken gesproken kan worden van een representatieve uitkomst voor de ondernemingen, waarbij toetsing mogelijk was. Verder blijken onder alle respondenten gezamenlijk de volgende groepen duidelijk ondervertegenwoordigd te zijn: vrouwen, jongeren, recent indienstgetreden en werknemers van het laagste onderscheiden funktieniveau. Zoals hierna zal worden aangetoond, is dit resultaat vrijwel geheel te wijten aan een selectieve insturing van de enquête. Hier treedt een bekend nadeel van de enquêtemethode naar voren: bepaalde groepen kunnen een grotere bereidheid tot beantwoording van de enquête vertonen, hetgeen leidt tot een systematische vertekening van de enquêtesteekproef. Wanneer dan de beantwoording van de enquête mede afhangt van de niet-representatief verdeelde kenmerken, mag het verkregen resultaat niet geldig worden verklaard voor de gehele populatie (hier: alle werknemers van de onderzochte ondernemingen).

a) Vanaf dit hoofdstuk worden de betrokken ondernemingen aangeduid met een letter en wel in de volgorde zoals aangegeven op pagina 3.

Tabel 3.1 De representativiteit van de totale respons
(enquête + interviews) per kenmerk

<u>ondernemingen</u> <u>kenmerken</u>	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
Geslacht	R	R	R	NR	NR	NR (5)
Leeftijd	R	R	NT	NR	NR	NR (4)
Vooropleiding	NT	NT	NT	NT	NT	NT
Lengte dienst- verband	R	NT	NR	R	R	NR (4)
Bedrijfsonderdeel	NG	R	R	R	R	R (4)
Provincie	NG	R	NT	NR	NT	NR (2)
Funktieniveau	NT	NR	NR	R	NR	NR (4)
Soort werk	NR	NT	NT	NR	NT	NR (2)
Vakbondslied- maatschap	R	NT	NT	NT	NT	R (1)

Toelichting:

Steeds staat voor iedere onderneming per kenmerk het resultaat van de χ^2 -toets (op 5 % significantieniveau) vermeld. Hierbij worden de volgende symbolen gebruikt: R = Representatief

NR = Niet representatief

NT = Niet toetsbaar

NG = Niet gevraagd.

In de laatste kolom wordt voor de vijf ondernemingen gezamenlijk een uitspraak gedaan over de representativiteit per kenmerk. Hiervoor is gebruik gemaakt van de additieve eigenschap van de χ^2 -toets. Steeds is tussen haakjes vermeld op hoeveel ondernemingen de betreffende kwalifikatie betrekking heeft. Overigens moest ten aanzien van de kenmerken "bedrijfsonderdeel", "soort werk" en "funktieniveau" de vraagstelling steeds worden aangepast aan de karakteristieken van de onderneming. De overige kenmerken werden steeds op uniforme wijze gevraagd.

Aan het genoemde bezwaar is in dit onderzoek op twee manieren tegemoet gekomen. In de eerste plaats is er bij voorbaat naar gestreefd de groep geïnterviewde werknemers zo veel mogelijk als contrôlegroep te laten dienen. De lijst van te interviewen personen werd aan de hand van dezelfde kenmerken als bij de enquêteteekproef samengesteld (zie hoofdstuk 2). Indien nu geen systematische weigeringen om deel te nemen aan het interview zouden optreden, mocht verwacht worden dat de interviewgroep althans naar deze kenmerken representatief zou zijn. Uit tabel 3.2 blijkt dat dit ook inderdaad het geval geweest is; slechts ten aanzien van één kenmerk zijn de interviews niet representatief te achten (zie tabel 3.2). De enquêteresultaten kunnen nu steeds worden vergeleken met de uitkomsten van de interviews. Waar van een significante afwijking sprake is, dienen de interviewresultaten als betere benadering van de werkelijkheid te worden beschouwd (zie bijvoorbeeld pag. 11/12 van hoofdstuk 4). In de tweede plaats is getracht op te sporen of de beantwoording van de vragen mede afhing van de onderzochte kenmerken. Hieruit kwam naar voren dat, waar een dergelijk verband systematisch kon worden vastgesteld, dit zich hoofdzakelijk ten aanzien van het kenmerk "functieniveau" voordeed. In het licht van bovenstaande is tot de volgende vorm van rapportage besloten. De belangrijkste resultaten van het onderzoek zullen in het volgende hoofdstuk worden besproken. Uitgangspunt hierbij vormen de totale onderzoeksresultaten (enquête + interviews). Deze staan in de bijlagen van het rapport integraal vermeld, terwijl tevens steeds een nadere analyse van het verband tussen de beantwoording van de vraag en het functieniveau van de respondenten is opgenomen. Waar nodig, worden in dit verslag ook de interviewresultaten afzonderlijk vermeld. Gehoopt wordt dat op deze wijze een verantwoord evenwicht is bereikt tussen de leesbaarheid van dit verslag enerzijds en de hoeveelheid te verschaffen cijfermateriaal anderzijds.

Tabel 3.2 De representativiteit van de interviews per kenmerk

ondernemingen kenmerken	A	B	C	D	E	A t/m E
Geslacht	R	R	R	R	R	R (5)
Leeftijd	R	R	NT	R	R	R (4)
Vooropleiding	NT	NT	NT	NT	NT	NT
Lengte dienst- verband	R	NT	NR	NR	R	NR (4)
Bedrijfsonderdeel	NG	R	R	R	R	R (4)
Provincie	NG	R	NT	R	NT	R (2)
Functieniveau	NT	R	R	R	R	R (4)
Soort werk	R	NT	NT	R	NT	R (2)
Vakbondslid- maatschap	R	NT	NT	NT	NT	R (1)

Toelichting: zie tabel 3.1

4. Onderzoeksresultaten

In dit hoofdstuk komen de belangrijkste onderzoeksresultaten aan de orde. Deze zijn naar soort gerangschikt en ondergebracht in een aantal paragrafen. In de bijlagen bij dit rapport zijn de integrale resultaten van het onderzoek op dezelfde wijze ingedeeld. Voor zover bepaalde resultaten niet in dit hoofdstuk zijn weergegeven, kan de lezer deze dan ook in de bijlagen aantreffen. Eerst zullen echter nog enkele resultaten van de gesprekken met funktionarissen worden belicht voor zover van bijzonder belang voor de interpretatie van de overige onderzoeksuitkomsten.

Er moet dan uitdrukkelijk op worden gewezen dat het personeel in ieder geval de primaire doelgroep van de onderzochte verslagen vormde.

(Bij een tweetal ondernemingen zag men het personeel zelfs als uitsluitende doelgroep. Bij deze ondernemingen werd het verslag echter wel extern verspreid). Daarmee samenhangend werd als primaire functie van het sociaal jaarverslag steeds genoemd het afleggen van verantwoording aan het personeel omtrent het gevoerde sociaal beleid. Het verslag werd dan ook steeds over het gehele personeel verspreid. Bij een aantal ondernemingen werd het sociaal jaarverslag daarnaast ook gezien als een middel om externe groeperingen informatie te verschaffen omtrent de sociale aspecten van het ondernemingsgebeuren. In dit verband werden onder meer de volgende groeperingen genoemd: werknemers- en werkgeversorganisaties, andere ondernemingen, de overheid, lokale en regionale instanties, sollicitanten, consumenten en het publiek. Overigens bestonden bij deze groep funktionarissen bepaald geen hooggespannen verwachtingen omtrent de mate waarin het sociaal jaarverslag door de werknemers werd gelezen of gewaardeerd.

De (Centrale) Ondernemingsraad droeg in geen enkel geval medeverantwoordelijkheid voor het sociaal jaarverslag. Waar dat vroeger wel het geval geweest was - doordat OR-leden zitting hadden in de redactie-commissie - was hieraan een einde gekomen vanwege het rolconflict waarin men zich voelde komen. Bij drie ondernemingen kreeg de OR het conceptverslag ter inzage. Steeds waren eventuele voorstellen tot inhoudelijke wijzigingen ter beoordeling van de direktie. Bij alle ondernemingen werd het sociaal jaarverslag in een OR-vergadering besproken. Overigens vormt het verslag in de door ons onderzochte gevallen geen zeer belangrijke informatiebron voor de OR. Men is over de meeste onderwerpen in de loop van het jaar al uitvoeriger geïnformeerd dan in het sociaal jaarverslag geschiedt. Bij een aantal ondernemingen ontvangt de OR gelijktijdig met het sociaal jaarverslag een aanvullende en meer gedetailleerde nota betreffende het sociaal beleid.

4.1 Algemene resultaten

Voordat het sociaal jaarverslag verder als uitsluitend objekt van onderzoek wordt genomen, is het dienstig te bezien welke plaats dit verslag inneemt te midden van de overige kommunikatiemiddelen binnen de onderneming. Immers, de werknemers worden gewoonlijk ook geïnformeerd over de onderneming door middel van bijvoorbeeld een personeelsblad, circulaires, verslagen van de OR en het financieel jaarverslag. Daarnaast kunnen nog andere schriftelijke en mondelinge informatiestromen worden onderscheiden. Het sociaal jaarverslag blijkt een middenpositie in te nemen. Door alle werknemers gezamenlijk wordt het belang van de informatie opgenomen in personeelsbladen en circulaires duidelijk hoger gewaardeerd.¹⁴⁾ De voornaamste reden hiervoor lijkt de frequentie en daarmee de aktualiteit van deze informatiemiddelen te zijn. Daarentegen wordt het informatiegehalte van het sociaal jaarverslag gemiddeld wel

hoger gewaardeerd dan dat van de verslagen van de OR en het financieel jaarverslag. Opmerkelijk is dat het belang dat wordt gehecht aan het sociaal jaarverslag gemiddeld nagenoeg stabiel is over de onderscheiden funktieniveaus.¹⁵⁾

Wanneer de aandacht vervolgens toegespitst wordt op informatie ten aanzien van het sociaal beleid, kan de vraag worden gesteld in hoeverre deze informatie in het algemeen van belang geacht wordt. De houding die men aanneemt ten opzichte van het sociaal jaarverslag, zal immers onder meer worden bepaald door het belang dat aan de in dit verslag opgenomen informatie in het algemeen wordt gehecht. De helft van de respondenten vindt deze informatie belangrijk en iets meer dan éénderde zelfs zeer belangrijk. Van degenen die deze informatie niet zo belangrijk of zelfs onbelangrijk achten, behoort het merendeel tot het laagste onderscheiden funktieniveau.

Gegeven de belangstelling voor informatie over het sociaal beleid, kan de aandacht nu verder worden beperkt tot het eigenlijke object van onderzoek: het sociaal jaarverslag. In aansluiting op de voorgaande vraag - en voordat de respondenten mogelijk zouden worden beïnvloed door onze meer gedetailleerde vragen - is gevraagd of men het sociaal jaarverslag het juiste middel vindt om te worden voorgelicht omtrent het sociaal beleid. Hierop antwoordt ruim driekwart van de respondenten bevestigend. De positieve beantwoording neemt echter gemiddeld af met het stijgen van het funktieniveau.

Nagenoeg alle werknemers (96,3 %) blijken het sociaal jaarverslag te hebben ontvangen. Bij deze groep is onderzocht in welke mate men het sociaal jaarverslag ook heeft gelezen. Hier ontstaat een belangwekkend verschil tussen de antwoorden verkregen met de enquête en die gegeven tijdens de interviews. In tabel 4.1.1 zijn deze weergegeven.

Tabel 4.1.1 Het gebruik van het sociaal jaarverslag

<u>Antwoordmogelijkheden</u>	<u>enquête</u>	<u>interviews</u>	<u>totaal</u>
Ik heb het vrij uitvoerig gelezen	52,8	28,0	48,9
Ik heb enkele onderwerpen gelezen	30,3	32,5	30,5
Ik heb alleen een bepaald onderwerp gelezen	1,6	2,9	1,8
Ik heb het alleen wat doorgebladerd	2,9*	6,4	3,8
Ik heb het helemaal niet gelezen	12,5	30,2	15,0

Uit de vergelijking tussen de resultaten van beide onderdelen van het onderzoek blijkt dat in de enquête de lezers van het sociaal jaarverslag zijn oververtegenwoordigd. Meer in het bijzonder zijn ook degenen, die het sociaal jaarverslag uitvoerig hebben gelezen, oververtegenwoordigd. Met andere woorden: er blijkt een verband te bestaan tussen het (uitvoerig) lezen van het sociaal jaarverslag en het insturen van de enquête. De interviewresultaten geven waarschijnlijk een betere indicatie van de mate waarin het sociaal jaarverslag wordt gelezen (de leesdichtheid), terwijl de enquête meer kenmerken vertoont van een onderzoek onder de lezers van dit verslag.

Echter, ook indien de interviewresultaten als basis worden genomen is de leesdichtheid groter dan werd verwacht op grond van de literatuur en onze eerdere gesprekken met functionarissen betrokken bij de samenstelling van het sociaal jaarverslag. Bijna zeventig procent der geïnterviewde werknemers heeft het verslag ter hand genomen, terwijl meer dan zestig procent ook werkelijk enkele of meerdere onderwerpen heeft gelezen.¹⁶⁾ In paragraaf 4.2 zullen nog enkele meer verfijnde indicaties van de leesdichtheid aan de orde komen.

Indien de totale resultaten van het onderzoek in verband worden gebracht met het functieniveau der respondenten, blijkt dat de niet-lezers vooral bij het laagste functieniveau moeten worden gezocht. Toch heeft vierenzestig procent van de geïnterviewden uit de lagere functieniveaus het verslag ter hand genomen en heeft ruim vijfenvijftig procent enkele of meerdere onderwerpen gelezen (zie tabel 4.1.2).

Tabel 4.1.2 Het gebruik van het sociaal jaarverslag per functieniveau (interviews)

<u>Antwoordmogelijkheden</u>	<u>lager</u>	<u>midden</u>	<u>hoger</u>
Ik heb het vrij uitvoerig gelezen	23,6	32,6	41,7
Ik heb enkele onderwerpen gelezen	31,9	38,3	45,8
Ik heb alleen een bepaald onderwerp gelezen	2,7	3,1	0,0
Ik heb het alleen wat doorgebladerd	5,8	11,4	12,5
Ik heb het helemaal niet gelezen	36,0	14,6	0,0

Ter afsluiting van dit algemene gedeelte kan nog worden vermeld dat het sociaal jaarverslag voor bijna de helft van de respondenten onderwerp van gesprek met collega's is geweest.¹⁷⁾ Bij iets meer dan éénvijfde gedeelte is het door de huisgenoten gelezen.

4.2 De onderwerpen van het sociaal jaarverslag

Een zeer belangrijk gedeelte van de enquête heeft bestaan uit een peiling van de mate waarin de werknemers de verschillende onderwerpen van het sociaal jaarverslag hebben gelezen. Tevens is hun waardering gevraagd van het belang alsmede de wijze van behandeling van deze onderwerpen. Daartoe is voor iedere onderneming een lijst opgesteld van de onderwerpen, die in het sociaal jaarverslag werden behandeld. Deze afzonderlijke lijsten telden respectievelijk 10, 13 (3x) en 14 onderwerpen. Bij de rapportage voor de vijf ondernemingen gezamenlijk bestaat de moeilijkheid dat zich nog geen "standaard-inhoud" van het sociaal jaarverslag heeft ontwikkeld. Derhalve komen ook bij de door ons onderzochte ondernemingen niet steeds dezelfde onderwerpen in het sociaal jaarverslag aan de orde.

In het volgende zal slechts worden gerapporteerd over onze bevindingen ten aanzien van de onderwerpen, die in ten minste drie verslagen werden behandeld. Overigens bestaat ook binnen de tien groepen van onderwerpen die op deze wijze werden geselecteerd, nog enige diversiteit ten aanzien van zowel de inhoud als de wijze van behandeling.¹⁸⁾

De in tabel 4.2.1 vermelde groepen dienen dan ook eerder te worden opgevat als "clusters" dan als exakte omschrijvingen van gedeelten van een stereotiep verslag.

Tabel 4.2.1 Clusters van onderzochte onderwerpen.

<u>Onderwerp</u>	<u>Aantal verslagen, waarin genoemd onderwerp voorkwam</u>
1. Arbeidsvoorwaarden	5
2. Financieel-ekonomische gegevens	4
3. Medische en maatschappelijke zorg a)	3
4. Opleidingen	5
5. Organisatie	4
6. Pensioenen	3
7. Personeelsbezetting a)	5
8. Veiligheid b)	3
9. Vertegenwoordigend overleg c)	4
10. Werkoverleg	3

a) Bij de onderwerpen "medische en maatschappelijke zorg" alsmede "personeelsbezetting" werd de uitkomst voor één onderneming steeds verkregen door het gemiddelde te nemen van twee afzonderlijk behandelde onderwerpen.

b) In één verslag voorkomend als "Milieu en Veiligheid".

c) In één verslag opgenomen als "Jaarverslag van de COR".

De leesdichtheid

In de eerste plaats werd men verzocht de onderwerpen aan te kruisen, welke men had gelezen. Op deze wijze kon worden bepaald welk percentage van de respondenten de betreffende delen van het verslag hadden gelezen.

Dit percentage zal worden aangeduid als de leesdichtheid. In tabel 4.2.2 wordt allereerst de gemiddelde totale leesdichtheid aangegeven, dat wil zeggen: het gemiddelde van de percentages per onderwerp. Deze gemiddelde totale leesdichtheid vormt derhalve een meer verfijnde indicatie van de mate, waarin het sociaal jaarverslag als geheel is gelezen, dan in paragraaf 4.1 naar voren kwam. In aansluiting op het in het voorgaande geconstateerde verschil tussen de uitkomsten van de enquête en die van de interviews worden ook hier beide resultaten vermeld.

Tabel 4.2.2 De gemiddelde totale leesdichtheid (gemeten per onderwerp)^{a)}

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
Enquête	76,9	64,9	64,3	56,1	63,0	65,0
Interviews	55,2	53,1	58,0	31,0	40,0	47,5
Totaal	73,8	63,5	63,1	52,1	61,5	62,8

a) In deze tabel komen de gemiddelde leesdichtheden over alle onderzochte onderwerpen tot uiting. Indien slechts de 10 in het voorgaande aangegeven clusters in aanmerking worden genomen, stijgt de gemiddelde totale leesdichtheid met nog geen percentagepunt (totaal 63,5).

Uiteraard ligt hier de gemiddelde totale leesdichtheid, gemeten per onderwerp, lager dan in paragraaf 4.1 werd aangegeven per verslag. Niet iedereen die invulde het sociaal jaarverslag "vrij uitvoerig" te hebben gelezen, zal alle onderwerpen hebben gelezen. Dat ook bij deze meer verfijnde meting een gemiddelde totale leesdichtheid van bijna vijftig procent resulteerde voor de interviews druist eens te meer in tegen de verwachtingen die tevoren bestonden.

Het is nu interessant te bezien welke onderwerpen meer respectievelijk minder dan gemiddeld worden gelezen. Zoals uit tabel 4.2.3. blijkt, worden de onderwerpen "personeelsbezetting", "organisatie" en "arbeidsvoorwaarden" bij alle ondernemingen meer dan gemiddeld gelezen. Daarentegen worden de onderwerpen "vertegenwoordigend overleg" en "werkoverleg" steeds minder dan gemiddeld gelezen. Bij de overige onderwerpen verschilt de situatie per onderneming. Steeds is echter aangegeven welke afwijking ten aanzien van de gemiddelde leesdichtheid bestaat voor alle ondernemingen gezamenlijk.

Tabel 4.2.3 Gemiddelde leesdichtheid per onderwerp a)

<u>Bij alle ondernemingen meer dan gemiddeld</u>	<u>Bij alle ondernemingen minder dan gemiddeld</u>	<u>Overige onderwerpen</u>	
Personeelsbezetting + 8,5	Vertegenwoordigend overleg -10,9	Veiligheid	+ 3,0
Organisatie + 6,4	Werkoverleg - 3,8	Opleidingen	+ 1,2
Arbeidsvoorwaarden + 3,3		Fin.ekon.gegevens	- 1,6
		Med. en maatsch. zorg	- 2,3
		Pensioenen	- 4,6

a) Achter de genoemde onderwerpen staan de gemiddelden vermeld van de afwijkingen tussen de leesdichtheid per onderwerp en per onderneming (evenals in tabel 4.2.2 over alle onderzochte onderwerpen gemeten).

Bij alle ondernemingen neemt de gemiddelde leesdichtheid vrij sterk toe, naarmate het funktieniveau hoger ligt (zie tabel 4.2.4). Daarnaast kunnen ook grote verschillen worden gekonstateerd in de belangstelling van de onderscheiden funktieniveaus voor de verschillende onderwerpen. Uit de eerste helft van tabel 4.2.5 komt naar voren dat nagenoeg alle onderwerpen meer worden gelezen naarmate het funktieniveau stijgt. Interessant is nu welke onderwerpen men per funktieniveau meer of minder dan gemiddeld leest. Hierover verschaft het tweede gedeelte van tabel 4.2.5 informatie. Duidelijk blijkt tussen de onderscheiden funktieniveaus een geheel verschillend leesgedrag te bestaan. Enkele opmerkelijke resultaten zijn:

- de onderwerpen "medische en maatschappelijke zorg" en "personeelsbezetting" worden minder gelezen naarmate het funktieniveau stijgt;
- de onderwerpen "pensioenen" en "vertegenwoordigend overleg" worden meer gelezen naarmate het funktieniveau stijgt;
- het onderwerp "veiligheid" wordt door het laagste funktieniveau het meest gelezen; het onderwerp "organisatie" door de twee hogere;
- de "financieel-ekonomische gegevens" alsmede het onderwerp "vertegenwoordigend overleg" worden over de hele linie minder dan gemiddeld gelezen; de onderwerpen "organisatie" en "veiligheid" daarentegen steeds meer dan gemiddeld.

Tabel 4.2.4 Gemiddelde totale leesdichtheid per funktieniveau a)

<u>funktieniveaus</u>	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
lager	70,7	54,3	50,3	50,0	59,1	56,9
midden	76,6	66,7	68,9	63,3	65,2	68,1
hoger	77,4	83,0	76,9	67,3	72,2	75,4

a) gemeten over alle onderzochte onderwerpen.

Tabel 4.2.5 Gemiddelde leesdichtheid per onderwerp voor de onderscheiden funktieniveaus alsmede afwijking t.o.v. gemiddelde totale leesdichtheid per funktieniveau

<u>Onderwerp</u>	<u>lager</u>	<u>midden</u>	<u>hoger</u>	<u>lager</u>	<u>midden</u>	<u>hoger</u>
1. Arbeidsvoorwaarden	62,9	65,9	75,7	5,5	- 1,8	0,8
2. Financieel-ekonomische gegevens	47,2	67,1	72,7	-10,2	- 0,6	- 2,2
3. Medische en maatschappelijke zorg	60,0	65,0	70,0	2,6	- 2,7	- 4,9
4. Opleidingen	57,9	68,6	71,4	0,5	0,9	- 3,5
5. Organisatie	59,5	81,7	86,7	2,1	14,0	11,8
6. Pensioenen	48,4	66,2	80,4	- 9,0	- 1,5	5,5
7. Personeelsbezetting	67,1	74,1	71,2	9,7	6,4	- 3,7
8. Veiligheid	71,7	68,2	75,5	14,3	0,5	0,6
9. Vertegenwoordigend overleg	42,9	54,2	67,0	- 14,5	- 13,5	- 7,9
10. Werkoverleg	56,3	66,3	78,5	- 1,1	- 1,4	3,6
Gemiddelde totale leesdichtheid a)	57,4	67,7	74,9			

a) gemeten over de 10 genoemde clusters van onderwerpen.

Het belang

Nadat men had kenbaar gemaakt welke onderwerpen men had gelezen, werd men verzocht het belang van de opgesomde onderwerpen aan te geven. Hierbij werd gebruik gemaakt van de volgende vijfpuntsschaal:

- 1 = van zeer groot belang
- 2 = van groot belang
- 3 = van belang
- 4 = van weinig belang
- 5 = van geen belang.

Tabel 4.2.6 vermeldt weer eerst welke onderwerpen bij alle ondernemingen van meer respectievelijk minder dan gemiddeld belang werden geacht. Hierin valt vooral op, dat bij alle vijf onderzochte ondernemingen het belang van het onderwerp "personeelsbezetting" minder dan gemiddeld werd gewaardeerd, temeer daar dit onderwerp steeds juist een relatief hoge leesdichtheid vertoonde. Bij de onderwerpen "pensioenen" en "financieel-ekonomische gegevens" is de situatie tegengesteld: een meer dan gemiddeld belang, maar een lager dan gemiddelde leesdichtheid (zie voor verdere vergelijkingen de samenvatting van deze paragraaf).

Tabel 4.2.6 Gemiddeld belang per onderwerp ^{a)}

<u>Bij alle ondernemingen meer dan gemiddeld</u>		<u>Bij alle ondernemingen minder dan gemiddeld</u>		<u>Overige onderwerpen</u>	
Veiligheid	2,0	Personeels-		Financieel-ekon.	
Arbeidsvoorwaarden	2,1	bezetting	2,7	gegevens	2,2
Pensioenen	2,2			Opleidingen	2,3
Organisatie	2,2			Med. en maatsch.	
				zorg	2,3
				Werkoverleg	2,3
				Vertegenwoordi-	
				gend overleg	2,6

a) Achter de onderwerpen staat het gemiddeld belang vermeld, dat voor alle ondernemingen gezamenlijk aan het betreffende onderwerp werd gehecht. In totaal werd een gemiddeld belang van 2,3 aan de onderwerpen tezamen toegekend (zie tabel 4.2.2 in de bijlagen). Aangezien hier gewerkt is met een ordinale schaal is optelling (en daardoor berekening van een gemiddelde) eigenlijk niet geoorloofd. Aan deze en soortgelijke uitkomsten mag derhalve slechts indicatieve waarde worden toegekend.

Vervolgens kan worden onderzocht in welke mate de onderscheiden funktieniveaus een verschillend belang hechten aan de genoemde onderwerpen.

Dan blijkt dat:

- met het stijgen van het funktieniveau het onderwerp "organisatie" van steeds meer belang wordt geacht; daarentegen de onderwerpen "veiligheid", "vertegenwoordigend overleg" en "werkoverleg" van steeds minder belang;
- het onderwerp "pensioenen" door het hoogste funktieniveau belangrijker wordt geacht dan door de twee lagere; de onderwerpen "medische en maatschappelijke zorg" en "personeelsbezetting" daarentegen minder belangrijk.

Tabel 4.2.7 Gemiddeld belang per onderwerp voor de onderscheiden funktieniveaus

<u>Onderwerp</u>	<u>lager</u>	<u>midden</u>	<u>hoger</u>
1. Arbeidsvoorwaarden	2,1	2,0	2,2
2. Financieel-ekonomische gegevens	2,3	2,1	2,2
3. Medische en maatschappelijke zorg	2,2	2,2	2,5
4. Opleidingen	2,3	2,3	2,3
5. Organisatie	2,2	2,1	2,0
6. Pensioenen	2,2	2,2	2,0
7. Personeelsbezetting	2,6	2,6	2,7
8. Veiligheid	1,9	2,0	2,5
9. Vertegenwoordigend overleg	2,5	2,6	2,7
10. Werkoverleg	2,2	2,3	2,5
Gemiddeld	2,25	2,24	2,36

De wijze van behandeling

Ten slotte is ten aanzien van de onderwerpen van het sociaal jaarverslag gevraagd hoe men de wijze, waarop deze waren behandeld, waardeerde. Daarvoor diende men de volgende vijfpuntsschaal te hanteren:

- 1 = uitstekend
- 2 = goed
- 3 = voldoende
- 4 = onvoldoende
- 5 = slecht.

Wanneer wordt gezien welke onderwerpen volgens de respondenten bij iedere onderneming een beter resp. slechter dan gemiddelde behandeling hebben ondergaan, rijst het onderstaande beeld op. Dit zal aanstonds bij wijze van samenvatting met de voorgaande resultaten in verband worden gebracht.

Tabel 4.2.8 De gemiddelde wijze van behandeling per onderwerp a)

<u>Bij iedere onderneming beter dan gemiddeld</u>		<u>Bij iedere onderneming slechter dan gemiddeld</u>		<u>Overige onderwerpen</u>	
Personeels- bezetting	2,5	Veiligheid	2,8	Organisatie	2,6
Arbeidsvoor- waarden	2,6	Werkoverleg	2,8	Med. en maat- sch. zorg	2,7
Fin.-ekon. gegevens	2,6	Vertegenwoordi- gend overleg	2,9	Opleidingen	2,7
				Pensioenen	2,8

a) Achter de onderwerpen staat de gemiddelde waardering vermeld, die voor alle ondernemingen gezamenlijk aan de wijze van behandeling van het betreffende onderwerp werd toegekend. In totaal werd een gemiddelde waardering van 2,7 gegeven voor de behandeling der onderwerpen gezamenlijk (zie tabel 4.2.3 in de bijlagen alsmede de noot bij tabel 4.2.6 in de tekst).

Het beeld kan intussen weer worden verfijnd door de aandacht te richten op de verschillende appreciatie van de wijze van behandeling der onderwerpen door de drie funktieniveaus. Wederom treden een aantal verschillen aan het licht:

- met het stijgen van het funktieniveau wordt de behandeling van de onderwerpen "organisatie", "pensioenen" en "werkoverleg" steeds minder gewaardeerd;
- het onderwerp "medische en maatschappelijke zorg" wordt door het laagste funktieniveau beter behandeld geacht dan door de twee hogere;
- het onderwerp "opleidingen" wordt door het hoogste funktieniveau slechter behandeld geacht dan door de twee lagere.

Tabel 4.2.9 Waardering van de wijze van behandeling der onderwerpen door de onderscheiden funktieniveaus

<u>Onderwerp</u>	<u>lager</u>	<u>midden</u>	<u>hoger</u>
1. Arbeidsvoorwaarden	2,5	2,6	2,5
2. Financieel-ekonomische gegevens	2,6	2,6	2,6
3. Medische en maatschappelijke zorg	2,6	2,7	2,7
4. Opleidingen	2,7	2,7	2,8
5. Organisatie	2,5	2,6	2,7
6. Pensioenen	2,7	2,8	2,9
7. Personeelsbezetting	2,5	2,4	2,5
8. Veiligheid	2,8	2,7	2,9
9. Vertegenwoordigend overleg	2,8	2,9	2,8
10. Werkoverleg	2,8	2,9	3,0
Gemiddeld	2,65	2,69	2,74

Samenvatting

Bij wijze van afsluiting van deze paragraaf over de onderwerpen van het sociaal jaarverslag is het nuttig de tien onderzochte onderwerpen in een totaaloverzicht te rangschikken naar de drie in het voorgaande behandelde criteria: de leesdichtheid, het belang en de wijze van behandeling van het onderwerp. Dit is in tabel 4.2.10 gebeurd.

Steeds staan de onderwerpen naar afnemende uitkomsten voor de leesdichtheid, het belang en de wijze van behandeling vermeld. Boven de horizontale scheidingslijn liggen de onderwerpen boven het gemiddelde, onder de horizontale scheidingslijn liggen de onderwerpen beneden het gemiddelde. Waar twee scheidingslijnen zijn opgenomen, liggen de onderwerpen tussen deze lijnen op het gemiddelde. Teneinde de verschillen tussen de funktieniveaus duidelijk te laten uitkomen, zijn de resultaten niet alleen voor alle respondenten gezamenlijk, maar ook voor het lagere en hogere funktieniveau afzonderlijk weergegeven.

Tabel 4.2.10 De volgorde der onderzochte onderwerpen qua leesdichtheid, belang en wijze van behandeling ^{a)}

<u>Alle respondenten</u>			<u>Lager funktieniveau</u>			<u>Hoger funktieniveau</u>		
<u>Leesdichtheid</u>	<u>Belang</u>	<u>Behandeling</u>	<u>Leesdichtheid</u>	<u>Belang</u>	<u>Behandeling</u>	<u>Leesdichtheid</u>	<u>Belang</u>	<u>Behandeling</u>
Personeels- bezetting	Veiligheid	Personeels- bezetting	Veiligheid	Veiligheid	Personeels- bezetting	Organisatie	Organisatie	Arbeids- voorwaarden
Organisatie	Arbeids- voorwaarden	Arbeids- voorwaarden	Personeels- bezetting	Arbeids- voorwaarden	Organisatie	Pensioenen	Pensioenen	Personeels- bezetting
Arbeids- voorwaarden	Pensioenen	Financieel- economische gegevens	Arbeids- voorwaarden	Organisatie	Arbeids- voorwaarden	Werkoverleg	Financieel- Economische gegevens	Financieel- Economische gegevens
Veiligheid	Organisatie	Organisatie	Medische en maatschap- pelijke zorg	Werkoverleg	Financieel- economische gegevens	Arbeids- voorwaarden	Arbeids- voorwaarden	Organisatie
Opleidingen	Financieel- economische gegevens	Medische en maatschap- pelijke zorg	Organisatie	Pensioenen	Medische en maatschap- pelijke zorg	Veiligheid	Opleidingen	Medische en maatschap- pelijke zorg
Financieel- economische gegevens	Opleidingen	Opleidingen	Opleidingen	Medische en maatschap- pelijke zorg	Opleidingen	Financieel- economische gegevens	Veiligheid	Opleidingen
Medische en maatschap- pelijke zorg	Medische en maatschap- pelijke zorg	Pensioenen	Werkoverleg	Financieel- economische gegevens	Pensioenen	Opleidingen	Medische en maatschap- pelijke zorg	Vertegenwoor- digend over- leg
Werkoverleg	Werkoverleg	Veiligheid	Pensioenen	Opleidingen	Veiligheid	Personeels- bezetting	Werkoverleg	Pensioenen
Pensioenen	Vertegenwoor- digend over- leg	Werkoverleg	Financieel- economische gegevens	Vertegenwoor- digend over- leg	Vertegenwoor- digend over- leg	Medische en maatschap- pelijke zorg	Vertegenwoor- digend over- leg	Veiligheid
Vertegenwoor- digend over- leg	Personeels- bezetting	Vertegenwoor- digend over- leg	Vertegenwoor- digend over- leg	Personeels- bezetting	Werkoverleg	Vertegenwoor- digend over- leg	Personeels- bezetting	Werkoverleg

a) Waar nodig, is voor het aanbrengen van de volgorde der onderwerpen gebruik gemaakt van meer gedetailleerd basismateriaal.

Welke conclusies kunnen nu uit dit overzicht worden getrokken?

In ieder geval de volgende.

1. De prioriteiten van het lagere en hogere funktieniveau qua belang dat wordt gehecht aan diverse onderwerpen, wijken vrij sterk van elkaar af. Dit wordt met name geïllustreerd door de onderwerpen "veiligheid", "werkoverleg", "medische en maatschappelijke zorg" en "financieel-ekonomische gegevens".
2. Ook het leesgedrag van beide funktieniveaus vertoont enige opvallende verschillen. Zie bijvoorbeeld de onderwerpen "personeelsbezetting", "pensioenen" en "medische en maatschappelijke zorg".
3. Daarentegen stemmen beide funktieniveaus vrij goed overeen in hun waardering van de wijze van behandeling der onderwerpen. "Boven de streep" en "onder de streep" worden steeds dezelfde onderwerpen aangetroffen (overigens ook bij het middenniveau). De onderwerpen die door alle respondenten beter dan gemiddeld behandeld worden geacht, lijken zich overigens te kenmerken door grotere mogelijkheden tot kwantificering. In ieder geval behoren de onderwerpen "werkoverleg" en "vertegenwoordigend overleg", die hier het laagst worden gewaardeerd, tot de meest verbaal behandelde delen van de onderzochte sociale jaarverslagen.
4. De onderwerpen "arbeidsvoorwaarden" en "organisatie" staan over de gehele linie vrij hoog genoteerd.
5. Het onderwerp "personeelsbezetting" dat consistent als het minst belangrijk wordt gerangschikt, wordt steeds vrij goed behandeld geacht en wordt door het lagere funktieniveau ook bijna het meest gelezen.
6. Indien het belang van de genoemde onderwerpen wordt vergeleken met de wijze van behandeling, dienen vooral de onderwerpen "veiligheid" en "pensioenen" (alsmede voor het lagere funktieniveau het onderwerp "werkoverleg") in komende sociale jaarverslagen beter te worden behandeld.

4.3 Presentatie en taalgebruik

Zoals reeds in de inleiding naar voren is gebracht, concentreert een deel van de in de literatuur geventileerde kritiek op de sociale verslaggeving zich op de vorm van de uitgebrachte verslagen. Vooral het taalgebruik en de presentatiewijze van informatie worden voor het merendeel der werknemers onbegrijpelijk geacht. Deze veronderstelling is in ons onderzoek getoetst aan de hand van een aantal vragen. Voor wat betreft de presentatiewijze is de aandacht vooral gericht op de tabellen en grafieken. Op de vraag of deze een goede aanvulling vormen op de tekst, antwoordde ruim tachtig procent van alle repondenten bevestigend. Ook ruim driekwart van degenen op het lagere funktieniveau beantwoordde deze vragen positief. Vervolgens kon men aangeven of men de hoeveelheid tabellen en grafieken in het sociaal jaarverslag te klein, juist voldoende of te groot vond. Meer dan tweederde van de respondenten op alle funktieniveaus vond deze hoeveelheid juist voldoende. Van het lagere funktieniveau zag 12,5 % liever minder tabellen en grafieken opgenomen, maar 9 % juist liever meer. Ten slotte is gevraagd of men de opgenomen tabellen en grafieken begreep. Van alle respondenten antwoordde bijna zes procent ontkennend en van het lagere funktieniveau tien procent.

Ten aanzien van het taalgebruik in het sociaal jaarverslag antwoordde 83 % der ondervraagden dit duidelijk te vinden, terwijl 13 % het taalgebruik onduidelijk vond. Op het lagere funktieniveau vond echter bijna 18 % van de respondenten het taalgebruik onduidelijk. Bij de analyse van de beantwoording van deze vraag is ook een verband gelegd met de vooropleiding van de respondenten. Hieruit kwam in het algemeen naar voren dat het taalgebruik vaker onduidelijker werd gevonden naarmate de vooropleiding lager was. Van degenen met alleen een lagere schoolopleiding antwoordde 22 % het taalgebruik onduidelijk te vinden. Verder neemt dit percentage met het stijgen van de opleiding af. Op het universitaire niveau stijgt het echter weer tot ruim 12 %. Van deze respondenten werden vrij vaak opmerkingen gehoord over het "ergerlijke jargon" dat in sociale jaarverslagen wordt gebruikt.

Enigszins speculatief kan worden verondersteld dat deze percentages onder de non-respondenten wat hoger zullen uitvallen. Al met al mag dan worden geconcludeerd dat vooral het taalgebruik in het sociaal jaarverslag een aandachtspunt voor de samenstellers dient te blijven. Met name de gebezigde terminologie moet voor de lagere funktie- en opleidingsniveaus worden verduidelijkt. Het laat zich aanzien dat hierop terecht in de literatuur is gewezen. Dat het intussen met de begrijpelijkheid van sociale jaarverslagen waarschijnlijk niet (meer) zo droevig is gesteld als wel eens naar voren is gebracht, doet aan deze conclusie weinig af.

4.4 Algemene beoordeling van het sociaal jaarverslag

Nadat in paragraaf 4.2 de beoordeling van de wijze van behandeling der onderwerpen is besproken, komt nu de beoordeling van het sociaal jaarverslag als geheel aan de orde. Hierin kunnen uiteraard meer dan alleen de inhoudelijke aspecten een rol spelen. Voor deze algemene waardering werd gebruik gemaakt van dezelfde vijfpuntsschaal, te weten:

- 1 = uitstekend
- 2 = goed
- 3 = voldoende
- 4 = onvoldoende
- 5 = slecht.

Het in tabel 4.4.1 opgenomen resultaat in dezelfde terminologie weer-gevend, zou men kunnen zeggen dat de onderzochte verslagen alle ten minste als "ruim voldoende" zijn gekwalificeerd. Soms ligt de waardering zelfs vrij dicht tegen "goed" aan. Steeds ligt de waardering van het verslag als geheel boven de waardering van de wijze van behandeling der gezamenlijke onderwerpen, die ter vergelijking eveneens is vermeld. De waarderingen per funktieniveau vertonen bij vergelijking van de vijf onderzochte ondernemingen geen systematisch beeld; voor alle ondernemingen gezamenlijk is een licht dalende tendens met het stijgen van het funktieniveau te bespeuren (resp. 2,38; 2,44 en 2,51).

Tabel 4.4.1 De beoordeling van het sociaal jaarverslag als geheel ^{a)}

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
Het sociaal jaarverslag als geheel	2,5	2,2	2,4	2,6	2,3	2,4
(De gezamenlijke onderwerpen)	(2,7)	(2,7)	(2,6)	(2,9)	(2,6)	(2,7)

a) Ook hier hebben de berekende gemiddelden als gevolg van het ordinale karakter van de gebruikte schaal slechts indicatieve waarde.

Tabel 4.4.2 De beoordeling van het sociaal jaarverslag als geheel door de onderscheiden funktieniveaus ^{a)}

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
lager	2,5	2,3	2,4	2,5	2,3	2,4
middel	2,5	2,2	2,5	2,7	2,4	2,4
hoger	2,7	2,3	2,6	2,7	2,1	2,5

a) zie onder tabel 4.4.1

4.5 Enkele opinies

Het laatste gedeelte van het enquêteformulier bevatte een aantal opinievragen. Deze waren grotendeels ontleend aan de literatuur. Voor ongeveer de helft waren deze opinies in positieve zin geformuleerd, voor het andere deel in negatieve zin. Steeds bestonden de drie antwoordmogelijkheden "mee eens", "niet mee eens" en "geen mening". Op de eerste vraag (betreffende milieu-informatie) na, vertoont de verdeling over deze antwoordmogelijkheden per vraag bij de vijf ondernemingen vrijwel steeds een opvallend stabiel beeld. Derhalve zullen in deze paragraaf voor iedere opinievraag de totaalresultaten worden gepresenteerd alsmede de uitsplitsing naar funktieniveau. De resultaten per onderneming staan vermeld in de bijlagen.

Tabel 4.5.1 In het sociaal jaarverslag behoort ook informatie te staan over het effect van de onderneming op het milieu

	<u>A t/m E</u>	<u>lager</u>	<u>midden</u>	<u>hoger</u>
mee eens	57,0	62,6	53,4	42,5
niet mee eens	23,3	15,1	27,4	45,2
geen mening	16,0	18,3	14,8	9,4

Alleen bij het hogere funktieniveau is geen meerderheid te vinden voor deze stelling. De overwegend positieve beantwoording is des te opvallender omdat de denkbare milieu-effecten van de onderzochte ondernemingen sterk naar aard en omvang kunnen variëren. De beantwoording van deze vraag blijkt per onderneming afhankelijk te zijn van de perceptie van deze milieu-effecten door de respondenten. ²¹⁾ Deze uitkomst is uiteraard van belang voor de discussie omtrent de verhouding tussen het financieel, het sociaal en eventueel het maatschappelijk jaarverslag van de onderneming. Hoe ook de verdere ontwikkeling van de verslaggeving zal verlopen, er zal rekening mee moeten worden gehouden dat vele werknemers omtrent dit maatschappelijk aspect van de onderneming (en andere?) geïnformeerd wensen te worden.

Tabel 4.5.2 Het sociaal jaarverslag is een belangrijke aanvulling op de informatie, die al wordt gegeven in ons personeelsblad, OR/COR-verslagen, circulaires, etc.

	<u>A t/m E</u>	<u>lager</u>	<u>midden</u>	<u>hoger</u>
mee eens	75,2	75,1	72,5	75,1
niet mee eens	13,5	10,0	17,0	17,9
geen mening	8,1	11,3	7,0	2,5

Deze uitkomsten bevestigen het beeld dat al naar voren kwam in de voorgaande paragrafen: het sociaal jaarverslag heeft zich een plaats verworven als informatiemiddel ten aanzien van sociaal beleid en wordt als zodanig ook door de werknemers overwegend positief gewaardeerd. ²²⁾

Tabel 4.5.3 Het sociaal jaarverslag is niet kritisch genoeg, want conflicten en problemen worden onvoldoende besproken

	<u>A t/m E</u>	<u>lager</u>	<u>midden</u>	<u>hoger</u>
mee eens	42,8	44,0	42,4	41,4
niet mee eens	31,5	26,8	33,3	45,5
geen mening	21,5	24,5	19,8	10,2

In deze stelling wordt een belangrijk kritiekpunt op de sociale verslaggeving verwoord: deze zouden een te optimistisch beeld schetsen van het ondernemingsgebeuren. Zoals blijkt, is het grootste deel van de respondenten het hiermee eens. Terwijl het percentage voorstanders vrij stabiel is, klimt het aantal tegenstanders vrij snel met het stijgen van het funktieniveau. Tijdens de interviews is gebleken dat sommigen één der laatste antwoordmogelijkheden aankruisten, aangezien zij meenden dat weliswaar openheid moest worden betracht omtrent conflicten en problemen, maar dat het sociaal jaarverslag daarvoor niet het geëigende medium is. Al met al is echter duidelijk dat hier een belangrijk aanknopingspunt tot verbetering van de sociale verslaggeving ligt (zie ook tabel 4.5.6).

Tabel 4.5.4 Het sociaal jaarverslag wordt in het algemeen goed gelezen

	<u>A t/m E</u>	<u>lager</u>	<u>midden</u>	<u>hoger</u>
mee eens	13,9	14,2	13,4	8,3
niet mee eens	45,7	45,5	46,9	52,8
geen mening	37,1	38,9	36,2	36,3

Op het eerste gezicht blijkt uit de bovenstaande tabel dat ook de respondenten de uitkomsten van ons onderzoek niet hadden verwacht. Naar ons is gebleken tijdens de interviews, moet hier echter enige voorzichtigheid bij de interpretatie van de beantwoording worden betracht. In de eerste plaats gaven velen te kennen dat zij de juistheid van de stelling niet konden beoordelen. Dit verklaart grotendeels de hoge percentages "geen mening". Daarnaast brachten velen tijdens de interviews naar voren weliswaar te verwachten dat het sociaal jaarverslag in het algemeen werd gelezen, maar niet dat dit goed gebeurde. Deze categorie respondenten maakt ook deel uit van degenen die zich niet hebben kunnen verenigen met de stelling. Overigens is opmerkelijk dat de stelling des te minder onderschreven wordt, naarmate het funktieniveau stijgt.

Tabel 4.5.5 Het sociaal jaarverslag zou eigenlijk door de werknemers zelf moeten worden geschreven

	<u>A t/m E</u>	<u>lager</u>	<u>midden</u>	<u>hoger</u>
mee eens	18,3	18,6	19,2	11,5
niet mee eens	60,7	55,5	63,4	78,9
geen mening	16,7	21,7	12,3	5,3

Op alle funktieniveaus is een duidelijke meerderheid tegen de mening, die in deze stelling is vervat. Het percentage tegenstanders neemt vrij sterk toe naarmate het funktieniveau stijgt. Tijdens de interviews werden door sommigen formele argumenten gebruikt (afstemming van de verslaggeving op de verantwoordelijkheden), door anderen werd betwijfeld of sociale verslaggeving door werknemers mogelijk dan wel zinvol was.

Tabel 4.5.6 In het sociaal jaarverslag wordt met grote openheid over het sociaal beleid bericht

	<u>A t/m E</u>	<u>lager</u>	<u>midden</u>	<u>hoger</u>
mee eens	34,1	33,7	31,7	45,2
niet mee eens	33,2	27,7	39,3	39,3
geen mening	29,0	34,3	25,1	12,5

Tabel 4.5.7 De in het sociaal jaarverslag opgenomen informatie is betrouwbaar

	<u>A t/m E</u>	<u>lager</u>	<u>midden</u>	<u>hoger</u>
mee eens	61,7	58,2	60,0	78,0
niet mee eens	5,8	4,5	7,4	7,2
geen mening	28,9	33,1	28,8	11,0

De vrij hoge percentages "geen mening" bij beide bovenstaande stellingen geven weer aan dat vele respondenten zich niet in staat achtten de juistheid van de uitspraak te kunnen beoordelen. Uit de overige antwoorden valt op te maken dat de werknemers de informatie uit het sociaal jaarverslag weliswaar als betrouwbaar bestempelen, maar dat over de openheid, waarmee informatie over het sociaal beleid wordt verschaft, de meningen duidelijk zijn verdeeld. ²³⁾ Daarbij springt in het oog dat op het middelste funktieniveau de "grote openheid" vaker wordt afgewezen dan gesteund. In samenhang met de beantwoording bij stelling 3 verschaffen deze resultaten ons inziens belangrijke stof tot nadenken voor de samenstellers van sociale jaarverslagen.

Tabel 4.5.8 Het sociaal jaarverslag wordt door de onderneming gebruikt om reclamè te maken voor het door haar gevoerde sociale beleid

	<u>A t/m E</u>	<u>lager</u>	<u>midden</u>	<u>hoger</u>
mee eens	27,1	24,2	28,5	35,5
niet mee eens	45,6	42,1	47,1	49,2
geen mening	24,0	30,0	20,8	11,9

Ruim vijfenveertig procent van de respondenten ziet het sociaal jaarverslag niet als reclamemiddel van de onderneming voor haar sociaal beleid. Meer dan een kwart beschouwt het wel als zodanig. ²⁴⁾

Hierin zijn de hogere funktieniveaus relatief sterk vertegenwoordigd. Sommige geïnterviewden, die de stelling onderschreven, lichtten hun keuze in positieve zin toe: terwijl het sociaal beleid als goed werd beoordeeld, werd niet ingezien waarom dat niet naar buiten uitgedragen mocht worden.

Tabel 4.5.9 De individuele werknemer kan zichzelf en zijn eigen werksituatie herkennen in het sociaal jaarverslag

	<u>A t/m E</u>	<u>lager</u>	<u>midden</u>	<u>hoger</u>
mee eens	24,5	25,7	21,8	24,6
niet mee eens	50,9	45,9	55,1	57,1
geen mening	20,2	23,5	18,7	12,7

Met deze stelling wordt, wellicht de belangrijkste kritiek op de sociale verslaggeving getoetst.²⁵⁾ Velen hebben naar voren gebracht dat sociale verslagen te abstrakt van aard zijn om in te spelen op de beleevingswereld van de individuele werknemer. Naar blijkt, niet ten onrechte. Meer dan de helft van de respondenten meent dat de individuele werknemer zich niet kan herkennen in het sociaal jaarverslag. Slechts rond een kwart van de respondenten op alle funktieniveaus is het uitdrukkelijk met de stelling eens. Deze bevinding moet een sterke invloed uitoefenen op de meningsvorming omtrent het sociaal jaarverslag.

Tabel 4.5.10 Het sociaal jaarverslag is eigenlijk niet zo interessant, omdat er voornamelijk zaken uit het verleden in worden behandeld

	<u>A t/m E</u>	<u>lager</u>	<u>midden</u>	<u>hoger</u>
mee eens	14,4	12,7	16,0	14,8
niet mee eens	71,7	68,4	72,1	80,0
geen mening	10,4	15,2	7,8	1,2

Het sociaal jaarverslag is voor ruim zeventig procent van de respondenten interessant, ondanks het voornamelijk retrospectieve karakter ervan. Dat zovelen deze stelling, die in een sterke vorm is gegoten, verwerpen, sluit uiteraard niet uit dat het sociaal jaarverslag interessanter zou kunnen worden gemaakt door opname van meer prospectieve informatie. In de volgende paragraaf zal blijken dat uit de beantwoording van de "open vragen" van ons enquêteformulier kan worden afgeleid dat dit waarschijnlijk ook het geval zal zijn.

4.6 De interviews en de open vragen

Een aantal van onze interviewervaringen zijn al in het voorgaande verwerkt ten behoeve van de interpretatie van de enquêteresultaten. Van de overige zal hier summier verslag worden gedaan in combinatie met de beantwoording van sommige "open vragen". De gemiddelde tijd, die werd besteed aan het lezen van het sociaal jaarverslag, bedroeg bijna een uur.

Voor de afzonderlijke ondernemingsverslagen liepen de gemiddelde leestijden uiteen van ruim veertig tot ruim negentig minuten. Het merendeel van degenen, die het sociaal jaarverslag hadden gelezen, had geen behoefte gehad aan een nadere toelichting. Van degenen, die wel behoefte hadden gevoeld aan een toelichting, had slechts een klein gedeelte deze ook daadwerkelijk trachten te verkrijgen.

De huidige frequentie van het sociaal jaarverslag werd door het merendeel als juist ervaren. Dit werd door sommigen toegelicht met de opmerking dat de personeelsbladen kunnen inspelen op de aktualiteit, terwijl het sociaal jaarverslag dan meer de functie van totaaloverzicht of naslagwerk kan vervullen. Bij drie ondernemingen, die niet een commentaar van de Ondernemingsraad in het sociaal jaarverslag opnamen, is gevraagd of dat wel zou moeten gebeuren. Door een meerderheid der werknemers werd deze vraag bevestigend beantwoord. Ook financiële gegevens horen volgens de meesten in dit verslag thuis. Over het geheel genomen bestaat echter de meeste behoefte aan uitbouw van de sociale verslaggeving in twee richtingen:

1. de opname van meer beleidsuitgangspunten en meer toekomstgerichte informatie en
2. de detaillering van het verslag naar het niveau van sectoren, divisies of werkmaatschappijen.²⁶⁾

Deze wensen werden het meest naar voren gebracht bij de desbetreffende open enquêtevragen. Tijdens de interviews is slechts gevraagd naar de wenselijkheid van meer toekomstgerichte informatie. Deze wenselijkheid werd door het overgrote deel van de geïnterviewden onderschreven.

5. Conclusies en blik vooruit

5.1 Conclusies

Voordat op de implicaties van onze bevindingen zal worden ingegaan, is het nuttig enige conclusies die uit dit onderzoek kunnen worden getrokken, nog eens puntsgewijs samen te vatten. Ons inziens dienen dan in ieder geval de volgende conclusies in herinnering te worden geroepen:

1. Het sociaal jaarverslag heeft zich een plaats verworven als informatiemiddel ten aanzien van het sociaal beleid. Ruim driekwart van de in ons onderzoek vertegenwoordigde werknemers vindt het sociaal jaarverslag het juiste middel om te worden voorgelicht omtrent dit beleid (p. 10). Ongeveer eenzelfde deel is van mening dat het sociaal jaarverslag een belangrijke aanvulling vormt op de informatie, die al met andere middelen wordt verstrekt (p. 22).
2. Ten opzichte van enkele andere informatiemiddelen van de onderneming neemt het sociaal jaarverslag een middenpositie in (p. 10). Circulaires en het personeelsblad bevatten voor de meesten belangrijker informatie; verslagen van de Ondernemingsraad en het financieel jaarverslag minder belangrijke informatie.
3. Het sociaal jaarverslag blijkt meer te worden gelezen (p. 11-16) dan a priori mocht worden verwacht op basis van de literatuur (p. 1-2) en onze gesprekken met functionarissen betrokken bij de samenstelling van dit verslag (p. 10). Deze conclusie blijft ook gehandhaafd, indien alleen wordt gelet op het lagere funktieniveau (p. 12 t/m 16).
4. Het leesgedrag van de onderscheiden funktieniveaus blijkt echter enkele vrij grote verschillen te vertonen (p. 13-15). Ook het belang dat aan de onderwerpen van het sociaal jaarverslag wordt gehecht loopt soms vrij sterk uiteen (p. 15-16). Daarentegen stemmen de drie funktieniveaus vrij goed overeen in hun waardering voor de wijze van behandeling van de diverse onderwerpen (p. 17-18).
5. De beoordeling van het sociaal jaarverslag als geheel kan worden geïnterpreteerd als "ruim voldoende" (p. 21-22). Deze conclusie blijft voor alle onderzochte ondernemingen geldig, indien onderscheid wordt gemaakt naar funktieniveaus.
6. Uit het onderzoek komen echter eveneens een aantal aanknopingspunten voor verbetering van de sociale verslaggeving naar voren. Deze zullen in de volgende paragraaf worden gememoreerd.

Voor wat betreft het gedeelte van ons onderzoek, waarin enkele in de literatuur voorkomende uitspraken²⁷⁾ werden getoetst, lijkt een genuanceerd eindoordeel op zijn plaats. Voor zover onze onderzoeksresultaten hierover indicaties verschaffen, is op een aantal punten waarschijnlijk terecht kritiek uitgeoefend op de praktijk van de sociale verslaggeving. Deze kritiek heeft sommigen echter gebracht tot een negatiever oordeel omtrent de uitgebrachte sociale jaarverslagen dan door de in ons onderzoek vertegenwoordigde werknemers is uitgesproken.

5.2 Aanknopingspunten voor verbeteringen

Afgaande op het oordeel, dat door de respondenten in ons onderzoek is uitgesproken, lijkt verbetering van de sociale jaarverslagen in ieder geval ten aanzien van de volgende punten gewenst:

- de wijze van behandeling van de onderwerpen "veiligheid" en "pensioenen" alsmede (vooral voor het lagere funktieniveau) "werkoverleg" (p. 20);
- het taalgebruik; met name de gebezigde terminologie moet voor de lagere funktie- en opleidingsniveaus worden verduidelijkt (p. 21);
- opname van informatie omtrent het effect van de onderneming op het milieu (p. 22);
- de mate waarin de individuele werknemer zichzelf en zijn eigen werksituatie kan herkennen in het sociaal jaarverslag (p. 25);
- de opname van een kommentaar van de Ondernemingsraad op het sociaal jaarverslag (p. 26);
- de opname van beleidsuitgangspunten en meer toekomstgerichte informatie (p. 26);
- de detaillering van het verslag naar het niveau van sectoren, divisies of werkmaatschappijen (p. 26).

Daarnaast biedt ons inziens ook het oordeel van de respondenten omtrent de openheid waarmee over het sociaal beleid wordt bericht (p. 24), en het kritisch gehalte van het sociaal jaarverslag (p. 23) stof tot nadenken voor de samenstellers van de verslagen.

5.3 Blik vooruit

Hierboven zijn de verbeteringen aangegeven, die op grond van onze onderzoeksresultaten reeds op korte termijn kunnen worden aangebracht bij de huidige sociale jaarverslagen. Van geheel andere orde is de vraag welke kant de sociale verslaggeving op de langere termijn op moet. Hierover zijn de meningen verdeeld. Zo brengt Bloembergen (1977, p. 27) als "algemene, professionele uitgeversconclusie" naar voren:

- a. Er moet één extern jaarverslag komen, waarin die sociale aspecten van het ondernemingsbeleid geïntegreerd zijn, die zowel een stempel hebben gedrukt op het ondernemingsgebeuren als op het gevoerde beleid ...
- b. Voor de belangrijkste, meest homogene en grootste doelgroep voor sociale berichtgeving van de onderneming, nl. het eigen personeel zou er een intern sociaal jaarverslag moeten komen ...
- c. De belangrijkste onderdelen van het extern jaarverslag kunnen rondom de verschijningsdatum in een vereenvoudigde versie naar het eigen personeel worden vertaald."

Van Hoorn & Dekker (1977, p. 184) pleiten voor "opheffing van het sociaal jaarverslag in zijn huidige vorm en het aanbrengen van een splitsing daarvan in twee richtingen:

- het scheppen van gedifferentieerde rapporteringsvormen uitsluitend gericht op de informatiebehoeften van de eigen werknemers, meer geschreven voor - en ten dele ook door - de werknemers....
- de integratie van de hoofdzaken van het sociaal beleid - in feite de hoofdlijnen uit het huidige sociale jaarverslag - in een maatschappelijk jaarverslag, waarin de verschillende beleidsaspecten op een evenwichtige wijze worden samengevoegd en met elkaar in verband gebracht."

Nabbe (1978, p. 292) plaatst hierbij de kanttekening "voor wat betreft de verslaggeving aan werknemers te moeten kiezen voor nadere uitwerking en aanvulling van het algemene verslag op onderdelen in plaats van voor de aankleding van een speciaal verslag met betrekking tot het onderdeel sociaal beleid". In zijn opvatting is het noodzakelijk de informatiestroom naar de Ondernemingsraad enerzijds en het personeel anderzijds te onderscheiden, waarbij de informatieverstrekking aan de Ondernemingsraad dient te zijn afgestemd op de beïnvloeding van het te voeren beleid. De jaarverslaggeving is zijns inziens vooral een instrument voor het afleggen van verantwoording over het gevoerde beleid. Hij komt dan tot de conclusie dat uitsluitend voor het deel van de informatie, dat wordt verstrekt met het oog op het afleggen van verantwoording de aanpak van Van Hoorn & Dekker gerechtvaardigd lijkt "waarbij geen onderscheid wordt gemaakt tussen informatie aan het personeel en de OR" (p. 293).

Brevoord (1978, p. 1190) stelt dat er steeds meer behoefte komt aan "een geïntegreerde en integrerende berichtgeving, waardoor het geïnteresseerde groeperingen ook mogelijk wordt gemaakt zich een totaalbeeld omtrent het reilen en zeilen van een organisatie te vormen. De huidige tendens om naast vooral financieel georiënteerde jaarverslagen (bedoeld voor de financieel geïnteresseerden) ook sociale jaarverslagen (bedoeld voor de werknemers) te publiceren moet dan ook als onwenselijk worden aangemerkt." De Vereniging van werknemers in Bank- en Verzekeringsbedrijf en Administratieve kantoren (BVA) is het "eigenlijk wel" met een dergelijke opvatting eens, maar brengt daartegen in: "De realiteit is echter anders. Het sociaal beleid is bepaald nog niet te beschouwen als "geïntegreerd in het totale

ondernemingsbeleid". Beide jaarverslagen in één totaal-verslag zou dan ook niet meer zijn dan het in de vorm uitdrukking geven aan een situatie die niet bestaat. De realiteit is bovendien dat in de huidige situatie het financiële jaarverslag voor anderen dan aandeelhouders, beleggers en financiële deskundigen zo goed ... als ontoegankelijk is. Die ontoegankelijkheid moet kost wat het kost worden vermeden in het sociale jaarverslag, dat immers in eerste instantie is bedoeld voor alle werknemers" (1977, p. 398).

In deze slotparagraaf willen wij aan deze discussie een bijdrage leveren. Op dit ruimere gebied van de gehele ondernemingsverslaggeving bieden onze onderzoeksresultaten uiteraard slechts ten dele steun voor het ontwerp van een ontwikkelingsstrategie. Mede daardoor hebben wij volstrekt niet de pretentie meer dan een aanzet voor een mogelijke strategie te kunnen schetsen. Bij de huidige stand van onze kennis spelen nog teveel onzekere factoren een rol en zijn subjektieve afwegingen nog te zeer noodzakelijk. Als uitgangspunt van onze bijdrage kiezen wij - met vele andere auteurs - de doelgroepen van het sociaal jaarverslag. Als eerste aanzet zouden deze doelgroepen inderdaad kunnen worden onderscheiden naar interne en externe groeperingen, waarbij de werknemers tot de interne groeperingen worden gerekend. Wanneer de informatiebehoeften echter als criterium worden gehanteerd, is deze indeling waarschijnlijk nog te grof. Onze onderzoeksresultaten lijken er immers op te wijzen dat het personeel in dit opzicht allerm minst als een homogene doelgroep is te beschouwen. Met name moet dan een verdere differentiatie worden aangebracht langs de dimensies van het functie- en opleidingsniveau. Van Heekeren-Koning (1978, p. 103) poneert in dit verband de stelling "dat de behoeftes aan informatie van de meer opgeleide werknemers en van de verschillende maatschappelijke belangengroepen bij de onderneming minder uiteenlopen dan de informatiebehoeftes van de minder opgeleide en meer opgeleide werknemers binnen de onderneming". Hoewel omtrent de informatiebehoeften van externe groeperingen in ons land nog weinig onderzoek is verricht, lijkt ons deze stelling een grote mate van plausibiliteit te bezitten.

Welke plaats neemt nu de Ondernemingsraad binnen dit kader in? Met Nabbe (1978, p. 292) zijn wij van mening dat de informatieverstrekking aan de Ondernemingsraad dient te zijn afgestemd op de specifieke functies van dit orgaan en dat het zwaartepunt daarbij ligt in de beïnvloeding van het te voeren beleid.²⁸⁾ Ons inziens impliceert dit standpunt dat aan de Ondernemingsraad frequenter, uitgebreider, maar vooral ook gedetailleerder informatie zal moeten worden verstrekt dan in het kader van een sociaal jaarverslag mogelijk is. Met name moet hierbij worden gedacht aan de beleidsvoornemens van de zijde van de ondernemingsleiding. Deze gedachte vindt ook steun in de praktijk, waar gebleken is dat de Ondernemingsraad bij een aantal ondernemingen gelijktijdig met het sociaal jaarverslag een aanvullende en meer gedetailleerde nota omtrent het sociaal beleid ontvangt. Zoals Nabbe (1978, p. 292) terecht opmerkt, lijkt het onwaarschijnlijk dat deze informatiestroom aan de Ondernemingsraad kan bestaan zonder dat de - voorhanden zijnde - regeling omtrent de vertrouwelijkheid op onderdelen zal worden gehanteerd.

Het geheel overziende menen wij ten aanzien van de werknemersgerichte sociale verslaggeving een pleidooi voor "opheffing van het sociaal jaarverslag in zijn huidige vorm" (Van Hoorn & Dekker, p. 184) niet te kunnen onderschrijven. Ons inziens ligt aan dit pleidooi een onderschatting van de waardering van de zijde van de werknemers voor het huidige sociale

jaarverslag ten grondslag. Wellicht moet ook de "symbolische waarde" van het sociaal jaarverslag in de huidige vorm niet worden onderschat. Onze gedachten gaan dan ook een andere kant uit. Wij zouden in de eerste plaats willen pleiten voor een aanpassing en verbetering van het huidige sociaal jaarverslag.³⁰⁾ Hiervoor zijn in de vorige paragraaf al een aantal aanknopingspunten geboden. Daarbij dient het sociaal jaarverslag (nog) meer dan voorheen te worden toegeschreven op de lagere functie- en opleidingsniveaus. In de tweede plaats zou tegelijk met het verschijnen van het sociaal jaarverslag een aanvullende en meer gedetailleerde nota omtrent het sociaal beleid moeten worden uitgebracht. Voor zover nodig, zou deze nota gesplitst kunnen zijn in een openbaar en een vertrouwelijk gedeelte. De gehele nota wordt in ieder geval uitgebracht aan de Ondernemingsraad. Verder staat (het openbare gedeelte van) de nota ter beschikking van iedere belangstellende binnen of buiten de onderneming.

Ter ondersteuning van dit voorstel kunnen naar onze mening ten minste de volgende argumenten naar voren worden gebracht:

- het voorstel biedt de mogelijkheid in te spelen op de gedifferentieerde informatiebehoeften op het gebied van sociaal beleid. In de sociale jaarverslagen kan de herkenbaarheid van de eigen werksituatie voor de individuele werknemer worden opgevoerd. De aanvullende nota bevat diepgaande informatie ten aanzien van de verschillende onderdelen van het sociaal beleid. Deze nota neemt als het ware de druk van de ketel van het sociaal jaarverslag en voorkomt dat dit te complex en te omvangrijk wordt;
- in de aanvullende nota kan de ondernemingsleiding op meer concrete wijze informatie verschaffen en verantwoording afleggen over het sociaal beleid dan in een sociaal jaarverslag mogelijk zou zijn. Beleidsuitgangspunten, achtergrondinformatie, specifieke plannen, voortgangsrapportage, sociale indicatoren, projektresultaten, e.d. kunnen in deze nota grondiger aan de orde komen. Op deze wijze kan - met name ten opzichte van de Ondernemingsraad - meer inhoud worden gegeven aan de sociale berichtgeving en de verantwoording van het sociaal beleid;
- het voorstel sluit aan bij een ontwikkeling die in een aantal ondernemingen reeds op gang is gekomen en die waarschijnlijk bij het eventueel in werking treden van het Wetsontwerp tot wijziging van de Wet op de Ondernemingsraden zal worden versneld. De steeds uitgebreidere informatie- en verslagplichten van de onderneming op sociaal terrein kunnen alle mede in het kader van de aanvullende nota worden vervuld.³¹⁾

Tot nu toe hebben wij ons slechts beziggehouden - overeenkomstig de strekking van ons onderzoek - met de werknemersgerichte sociale verslaggeving. Terecht zou de vraag kunnen worden gesteld hoe de door ons voorgestelde opzet zich verhoudt tot de informatiebehoeften van de overige groeperingen. Direkt kan al worden opgemerkt dat, indien deze behoeften liggen op sociaal terrein, na implementatie van ons voorstel ook voor deze groeperingen twee verschillend gearde bronnen ter beschikking staan.³²⁾ Nader onderzoek zou dan moeten uitwijzen of de beide door ons voorgestelde stukken de behoefte aan sociale informatie van de overige belangstellende groeperingen voldoende dekken.³³⁾ Dit onderzoek zou dienen te worden verricht tijdens en na afloop van een experimentatiefase van enkele jaren,³⁴⁾ waarin de sociale verslaggeving zich nog verder heeft kunnen ontwikkelen.

Ten slotte moet dan nog aandacht worden gegeven aan de informatie-behoeften, die niet op sociaal of financieel terrein liggen. Brevoord (1978) hanteert in dit verband de term "milieu/omgevingsinformatie". Behalve aan specifieke milieu-informatie kan hierbij ons inziens ook worden gedacht aan bijvoorbeeld produktinformatie, technologische gegevens, lokale en regionale effecten van de onderneming, charitatieve of participatieve steun aan maatschappelijke instellingen etc. Hierover zouden wij in de eerste plaats willen opmerken dat deze informatie een plaats dient te krijgen in de context van het totale ondernemingsbeleid en -gebeuren, waarbinnen zowel het financieel als het sociaal jaarverslag worden gepresenteerd. Uit ons onderzoek kwam bijvoorbeeld al naar voren dat de werknemers in het sociaal jaarverslag geïnformeerd wensen te worden omtrent de effecten van de onderneming op het milieu. Over geen enkel beleidsonderdeel kan ons inziens geïsoleerd verslag worden gedaan. Steeds zullen de verschillende beleids-onderdelen ten minste op een zodanige wijze dienen te worden gepresenteerd dat de relaties met de ondernemingsdoelstelling(en) alsmede de randvoorwaarden, waarvoor de onderneming zich gesteld ziet, duidelijk zijn.³⁵⁾ Zowel bij de doelstellingen als bij de randvoorwaarden kunnen milieu/omgevingsfactoren een rol spelen. Het is echter onaannemelijk dat binnen de beide bestaande verslagen in voldoende mate aandacht kan worden geschonken aan alle door de belangstellende groeperingen geuite wensen op het gebied van de milieu/omgevingsinformatie. Derhalve ligt het ons inziens voor de hand een aanvang te maken met de ontwikkeling van een specifieke verslaggeving op dit gebied. Hiervoor kunnen wellicht de huidige experimenten met milieu-effektrapportage mede een grondslag vormen. In ieder geval bestaat zeker ook op dit onderdeel nog zoveel onduidelijkheid ten aanzien van geschikte verslaggevingsvormen dat een periode van experimenteren naar onze mening de voorkeur verdient boven een spoedige integratie (met opheffing) van de bestaande verslagen en de te verschaffen milieu/omgevingsinformatie. In deze periode van experimenteren zou vooral onderzoek dienen te worden verricht naar de informatiebehoeften op de onderscheiden terreinen van de bij de onderneming betrokken groeperingen.

Ons voorlopig standpunt samenvattend zouden wij willen pleiten voor een (voortgezette) ontwikkeling van de verslaggeving op de drie door Brevoord (1978) aangegeven gebieden. Daarbij dient er naar te worden gestreefd de drie informatiestromen, zo ver als reeds mogelijk is, te presenteren binnen een geïntegreerd kader. Wanneer dit op een bevredigende wijze is gerealiseerd, kan worden overwogen de (dan reeds geïntegreerde) hoofdlijnen van de afzonderlijke verslagen in een overkoepelend jaarverslag op te nemen. Het valt ons inziens - gezien de omvang en complexiteit van de totale te verschaffen informatie - te verwachten dat de drie afzonderlijke verslagen ook dan niet kunnen worden opgeheven. Deze zullen derhalve als "satellietverslagen" blijven voortbestaan. Een dergelijke ontwikkeling vanuit de basis der onderliggende, ten dele reeds bestaande verslagen lijkt ons voor de naaste toekomst te prefereren boven een strategie, die als startpunt neemt de creatie van een geïntegreerd totaalverslag.³⁶⁾

Noten

- 1) Zie voor een dergelijke indicatie bijvoorbeeld SEM, 1977. Van Hoorn & Dekker (1977) constateerden in de jaren 1969-1975 elk jaar ruwweg een verdubbeling van het aantal uitgebrachte sociale verslagen.
- 2) Bij het juryrapport van de PW-prijs 1978 voor het beste sociaal jaarverslag is een lijst van 104 deelnemende ondernemingen gevoegd. Wanneer ook sociale jaarverslagen van divisies en werkmaatschappen worden meegerekend, komt het momenteel gepubliceerde aantal aanzienlijk hoger uit.
- 3) Zie Bouma & Feenstra (1975, p. 328) alsmede Van Hoorn & Dekker (1977, p. 170).
- 4) Zie de verslagen van de Accountantsdagen 1976 (Stormen rond Normen) en 1978 (Ondernemingsgedrag en Omgevingsverslag) alsmede het verslag van de Najaarsconferentie 1977 van de hand van Stoops & ten Wolde.
- 5) Dergelijke inventarisaties zijn bijvoorbeeld verricht door Van Ommeren (1974), Bakker (1975), Bouma & Feenstra (1975), Crijns (1976) en Van Hoorn & Dekker (1977).
- 6) Ook de PW-jury bracht in haar rapport over 1977 een dergelijke mening naar voren: "Het taalgebruik veronderstelt soms een te hoog niveau en is te vaak declaratief van aard" (p. 12).
- 7) Vergelijk de definities van het VNO/NCW (1975), Bakker (1975) en Van Hoorn & Dekker (1977), die vrijwel gelijkkluidend zijn.
- 8) Zie bijvoorbeeld de artikelen in de Volkskrant van 28 juni 1975 en in Trouw van 23 april 1975 (onder meer naar aanleiding van een kritisch commentaar van een bedrijfsledengroep bij Hoogovens op het jaarverslag Personeel & Organisatie) alsmede in het blad Zeggenschap (bijv. juni 1975, augustus 1976, november 1976, januari 1977 en oktober 1977). Bij de voltooiing van dit artikel werd het onderzoek van Van Kesteren (1979) gepubliceerd.
- 9) Zie hiertoe een artikel van Dekker, van Hoorn en Schreuder, dat in de loop van 1979 zal worden gepubliceerd in een boek, gewijd aan de sociale verslaggeving en uitgegeven door Samsom.
- 10) Een proefenquête kon door de aard van het onderwerp moeilijk worden gehouden. De enquête zelf diende immers vrij snel na het verschijnen van het sociaal jaarverslag te worden uitgevoerd en was toegespitst op de concrete vorm en inhoud van dit verslag.
- 11) Tien voorgenomen interviews hebben geen doorgang gevonden, merendeels vanwege afwezigheid van de gesprekspartner.
- 12) In totaal 14 enquêteformulieren werden na sluitingsdatum ontvangen of waren niet verwerkbaar.
- 13) Het responspercentage op de interviews zou daarmee op 96 gesteld kunnen worden (zie noot 11).

- 14) Deze bevinding is in overeenstemming met het resultaat van een onderzoek van Van Heekeren-Koning (1978) bij een verzekeringsmaatschappij. Bij ENKA komen de verslagen van de (Centrale) Ondernemingsraad hoger uit dan het sociaal jaarverslag (van Kesteren, 1979, p. 195).
- 15) Per onderneming bezien rijst een gevarieerd beeld op (zie tabel 4.1.2 in de bijlagen). Slechts ten aanzien van het financieel jaarverslag kan gesproken worden van een konstant hogere waardering naarmate het funktieniveau stijgt.
- 16) Deze algemene vraag is gecontroleerd aan de hand van de vraag naar de leesdichtheid per onderwerp (zie paragraaf 4.2). Daarbij is als norm aangehouden dat meer dan de helft van de per onderneming opgesomde onderwerpen moest zijn gelezen, om bij deze algemene vraag "vrij uitvoerig" te kunnen invullen. Overigens bleek uit het onderzoek van Van Kesteren (1979, p. 193) dat 50 % van het ENKA-personeel het sociaal jaarverslag 1977 had gelezen, 23 % had het doorgebladerd en 20 % had het helemaal niet gelezen. Ook hier bleek het hogere funktieniveau het verslag vaker te lezen.
- 17) Uiteraard zijn degenen, die het sociaal jaarverslag helemaal niet bleken te hebben gelezen, in het vervolg van het onderzoek buiten beschouwing gelaten. Het totale aantal respondenten bedraagt dan 1.349.
- 18) Op grond van deze ervaring zijn wij het dan ook volstrekt oneens met de volgende uitspraak van Bloembergen (1977, p. 27): "sociale jaarverslagen lijden aan een monotone inhoud; wanneer men specifieke ondernemingsbenamingen weglaat, is de inhoud gemakkelijk op iedere onderneming toepasbaar te maken".
- 19) In paragraaf 4.1 wordt in wezen gevraagd naar de leesdichtheid van het gehele sociaal jaarverslag (er zijn slechts drie categorieën lezers). In paragraaf 4.2 is de leesdichtheid per onderwerp benaderd. De totale leesdichtheid per ondernemingsverslag is dan gevonden als het gemiddelde van 10-14 leesdichtheden per onderwerp.
- 20) Ook deze bevinding stemt overeen met de resultaten van Van Heekeren-Koning (1978).
- 21) Ruwweg zou kunnen worden gesteld dat het percentage voorstanders binnen ondernemingen van milieu-informatie in het sociaal jaarverslag stijgt met de ideeën omtrent omvang en zwaarte van de denkbare milieu-effecten van de onderneming. Indien tijdens de interviews concrete voorbeelden van dergelijke milieu-informatie werden gegeven (bijv. papierverbruik), steeg het aantal voorstanders van opname aanmerkelijk.
- 22) Vergelijk de uitspraak van Ramondt (1978, p. 301): "De geringe informatieve waarde van sociale jaarverslagen is geen kwestie van beeldvorming, maar een evidentie".
- 23) Vergelijk de conclusie van Van Toor (1976, p. 4) dat de openheid, die noodzakelijk is voor het sociaal beleid "vanuit de eigen arbeidersbelangen te beïnvloeden" er "gewoonweg niet" is.

- 24) Vergelijk de "voorlopige conclusie" van Bouma en Feenstra (1975, p. 328): "De geselecteerde informatie betreffende het wel en wee van het arbeidspotentieel van een onderneming geeft vaak een erg gunstig beeld van deze onderneming: het is niet onmogelijk dat wantrouwende buitenstaanders daarentegen zullen stellen dat in sommige gevallen "positieve" partiële informatievoorziening domineert boven genuanceerde integrale informatievoorziening".
- 25) Vergelijk de uitspraak van Bloembergen (1977, p. 23/27): "Het personeel blijkt meestal, in zoverre het reageert, zijn eigen situatie in het jaarverslag niet te herkennen. Het laat hen dan ook vrijwel onberoerd".
- 26) Bij één onderzochte onderneming verschenen naast het sociaal jaarverslag van de groep, ook verslagen per divisie of concernonderneming. Bij deze onderneming is de vraag toegevoegd waaraan men de voorkeur gaf. Zowel in de enquête als in de interviews was de volgorde: (1) het groepsverslag, (2) verslagen per bedrijf of regio en (3) verslagen per divisie. De beide laatstgenoemde soorten verslagen bevatten volgens de meerderheid der respondenten wel nuttige, aanvullende informatie.
- 27) Temeer daar uiteraard vaak enige tijd verstreken is tussen de publikatie van de betreffende uitspraken in de literatuur en ons onderzoek. In de tussentijd kunnen de samenstellers van sociale jaarverslagen bijvoorbeeld aan de uitgeoefende kritiek zijn tegemoetgekomen.
- 28) Deze dimensies zullen vaak een grote mate van gelijkgerichtheid vertonen.
- 29) Minder gelukkig zijn wij met de suggestie, die Nabbe (1978) wekt, dat slechts informatie omtrent het gevoerde beleid aan het totale personeel zou moeten worden verstrekt. Zie ook: Van Hoorn & Dekker (1978, p. 323/324).
- 30) Dat ook in de toekomst, evenals dat nu reeds gebeurt, voor veel informatie (eveneens) andere kanalen moeten worden gekozen, staat overigens buiten kijf. Ten dele zal het sociaal jaarverslag dan ook de functie van "naslagwerk" of "totaalplaatje" ten aanzien van het sociaal beleid vervullen, uiteraard gepresenteerd in de context van het totale ondernemingsbeleid- en -gebeuren.
- 31) Denk ook aan het voorgestelde veiligheidsjaarverslag en het verslag opgenomen in het ontwerp Arbeidsomstandighedenwet.
- 32) Overigens is reeds op p. 30 gebleken dat wij twijfels koesteren ten aanzien van het realiteitsgehalte van de uitspraak van Van Hoorn & Dekker (1977, p. 182) dat de inhoud van sociale jaarverslagen "te ver gedetailleerd" is "voor eisen en wensen van externe belanghebbenden". Behalve de door van Hoorn & Dekker genoemde uitzonderingen (wetenschappers en stafleden van andere ondernemingen) kan bijvoorbeeld ook worden gewezen op de werknemers- en werkgeversorganisaties, sollicitanten alsmede lokale en regionale instanties.
- 33) Een aanzet tot dergelijk onderzoek is in Zweden gegeven door Almquist (1977). Op grond daarvan zet hij vraagtekens bij de waarde van jaarverslagen als distributiemiddel van sociaal-maatschappelijke informatie.

- 34) In de tussentijd zou de wetgever zich terughoudend dienen op te stellen ten aanzien van reglementering van de sociale verslaggeving. Wij denken daarbij hoogstens aan minimumeisen aangaande op enigerlei wijze te verstrekken informatie. Vergelijk de opmerkingen in Schreuder (1978) ten aanzien van (de reacties op) de Franse wetgeving op dit gebied. Onze voorkeur voor experimenteren moet hier - en ook in het vervolg - wel worden geclausuleerd met de opmerking dat ondernemingen dan wel in voldoende mate gebruik moeten maken van deze mogelijkheid.
- 35) Zie bijvoorbeeld de verslagen van Deutsche Shell AG vanaf 1975 voor een poging tot een dergelijke presentatie.
- 36) Niet alleen valt nog niet aan te geven hoe een dergelijk totaalverslag er uit zou moeten zien, maar ook gelden hier de BVA-argumenten a fortiori dat (1) een dergelijk verslag in vorm uitdrukking zou geven aan een situatie die nog niet bestaat en (2) momenteel te vrezen valt dat een dergelijk verslag voor velen ontoegankelijk zou zijn (1977, p. 398).

LITERATUURVERWIJZINGEN

- B. Almquist Is social information needed?
EFI, Research paper 6103, Stockholm, augustus 1977.
- P.A.H. Bakker Het sociaal jaarverslag in opmars.
Intermediair, jaargang 11, nr. 37,
12 september 1975, pp. 15-21.
- E. Bloembergen Het financiële en sociale jaarverslag
als uitgeefproducten.
Intermediair, jaargang 13, nr. 17,
29 april 1977, pp. 19-27.
- H. de Boer Personeelsjaarverslagen.
TVVS, nr. 10, 1975, pp. 261-264.
- J.L. Bouma & D.W. Feenstra Externe verslaggeving over personeel en
personeelsbeheer in een aantal Nederlandse
ondernemingen over de jaren 1970-1973.
Maandblad Bedrijfsadministratie en Organisatie,
jaargang 79, nr. 941, pp. 322-328.
- C. Brevoord Externe informatievoorziening: naar een
jaarbericht-nieuwe-stijl.
Economisch-Statistische Berichten, jaargang 63,
nr. 3181, pp. 1184-1190, 1978.
- BVA Sociaal jaarverslag.
Perspektief, jaargang 11, nr. 9, pp. 398-400.
- Th.F. Crijns Sociaal jaarverslag: berichtgeving uit het
bankbedrijf.
Bank- en Effectenbedrijf, juli/augustus 1976,
pp. 287-291.
- M. Davidse Bijdrage in de discussie: Sociale verslag-
geving op een tweesprong?
M & O, jaargang 32, nr. 5, september/oktober
1978, pp. 282-289.
- FME Personeels- of sociaal jaarverslag.
Rotterdam, FME, Monografie 8, februari 1974.
- FNV Open Boek: een nota over de behoefte van werk-
nemers aan informatie over hun onderneming.
Amsterdam, FNV, juli 1976.
- A.V. van Heekeren-
Koning Communiceren met werknemers.
Afstudeerproject Interfaculteit Bedrijfs-
kunde, Delft, 1978.
- Th.P. van Hoorn &
H.C. Dekker Sociale verslaggeving op een tweesprong?
M & O, jaargang 31, nr. 3, mei/juni 1977,
pp. 127-199.

- Th.P. van Hoorn &
H.C. Dekker
Nogmaals; Sociale verslaggeving op een
tweesprong?
M & O, jaargang 32, nr. 5, september/
oktober 1978, pp. 305-329.
- Industriebond NVV
Bedrijfsledengroep en sociaal jaarverslag.
Amsterdam, NVV, september 1975.
- R.A. van Kesteren
Sociale verslaggeving: meer dan een sociaal
jaarverslag.
M & O, jaargang 33, nr. 2, maart/april 1979,
pp. 187-197.
- W. Kok
De maatschappelijke behoefte aan ondernemings-
informatie.
Inleiding Accountantsdag, NIVRA, 17 april 1975.
- J.P.M. Nabbe
Mist op de tweesprong?
M & O, jaargang 32, nr. 5, september/oktober
1978, pp. 290-296.
- A.W. van Ommeren
Het sociaal jaarverslag: informatiebron of
verantwoordingsstuk?
Personeelbeleid, september 1974, pp. 432-437.
- Overlegorgaan
Informatiebehoefte werknemers.
Utrecht, NVV/NKV/CNV, Commissie Medezeggen-
schap, april 1974.
- PW
Juryrapport PW-prijs 1977 resp. 1978 voor het
beste sociaal jaarverslag.
Amsterdam, PW, oktober 1977 resp. november 1978.
- J. Ramondt
Verslaggeving met dubbele bodem.
M & O, jaargang 32, nr. 5, september/oktober
1978, pp. 297-304.
- H. Schreuder
Facts and speculations on corporate social
reporting in France, Germany and Holland.
European Institute for Advanced Studies in
Management, working-paper 78-42, augustus 1978.
- SEM
Sociale verslaggeving mist meestal nog visie.
15 januari 1977, pp. 14-15.
- J.P. Stoops &
J. ten Wolde
Accountant en de Sociale Verslaggeving.
De Accountant, nr. 6, februari 1978,
pp. 340-344.
- T. van Toor
Het sociaal verslag.
Zeggenschap, jaargang 3, nr. 23, augustus 1976,
p. 4.
- VNO/NCW
Sociaal jaarverslag: informatie aan het
personeel.
Den Haag, VNO/NCW, februari 1975.

BIJLAGE: Tabellen Onderzoeksresultaten

N.B.

- De tabelnummering is overeenkomstig de volgorde van bespreking in de tekst. Steeds geven de eerste twee cijfers de paragraaf aan waarin de tabel voor het eerst wordt besproken.
- Tenzij anders aangegeven wordt gerapporteerd in percentages van het aantal respondenten per (vijf) onderneming(en).
- Steeds zijn degenen, die een vraag in het geheel niet beantwoord hebben in de rapportage buiten beschouwing gebleven. Hierdoor tellen de antwoordpercentages per vraag vaak niet op tot 100 %.

Par. 4.1 Algemene resultaten

1. U wordt op verschillende manieren geïnformeerd over het bedrijf waar u werkzaam bent.

Kunt u aangeven¹⁾ waarin de voor u meest belangrijke informatie over het bedrijf staat?

- het personeelsblad
- het sociaal jaarverslag
- circulaires/interne mededelingen
- verslagen van de OR/COR
- het financieel jaarverslag
- iets, anders, nl.

1) De bedoeling was dat men slechts één antwoordmogelijkheid zou aankruisen. In veel gevallen werd er echter meer dan één antwoordmogelijkheid aangekruist. De vraag moet derhalve opgevat worden als: "Kunt u aangeven waarin voor u belangrijke informatie over het bedrijf staat?".

Tabel 4.1.1 Belang informatiemiddelen

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
Personeelsblad	10,3	46,5	45,2	50,3	36,2	37,7
Sociaal jaarverslag	33,6	25,0	26,1	19,9	30,2	27,0
Circulaires	76,7	29,2	11,6	24,5	57,5	39,9
Verslagen OR	30,9	23,3	14,1	35,4	17,4	24,2
Financieel jaarverslag	22,1	20,8	17,0	12,9	11,3	16,8
iets anders	12,6	10,1	11,2	17,2	5,9	11,4

Tabel 4.1.2 Verband met funktieniveau (t.a.v. sociaal jaarverslag)

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
lager	30,7	23,1	23,7	18,7	32,1	25,7
midden	36,8	29,0	28,9	19,4	20,3	26,9
hoger	39,1	24,4	9,1	35,7	18,2	25,3

Tabel 4.1.3 Overzicht reacties op "iets anders" (absolute cijfers)

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
mondeling ^{a)}	8	9	11	28	8	64
schriftelijk ^{b)}	18	2	9	33	9	71
diversen ^{c)}	7	7	8	-	3	25
totaal ^{d)}	33	18	28	61	20	160

- a) bijeenkomsten, gesprekken, persoonlijke contacten, vergaderingen, formele en informele mondelinge informatie;
- b) rapporten, notulen, memo's, pers (kranten e.d.), nota's, bulletins
- c) combinatie van a) en b), interne informatie, informatie uit hoofde van functie
- d) voor zover afwijkingen voorkomen t.o.v. de percentages genoemd in tabel 4.1.1 wordt dit veroorzaakt door degenen die "iets anders" aankruisten, maar niets invulden en door degenen die meerdere antwoorden gaven. Deze opmerking geldt ook voor de volgende tabellen t.a.v. de open vragen.

2. Hoe belangrijk vindt u het om voorgelicht te worden over het sociale beleid in uw bedrijf?

Tabel 4.1.4

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
zeer belangrijk	31,7	52,8	33,2	37,8	33,8	37,9
belangrijk	57,3	40,6	49,8	51,0	51,2	50,0
niet zo belangrijk	9,9	4,9	11,6	9,3	12,8	9,7
onbelangrijk	0,8	1,0	2,5	1,0	1,6	1,4

Tabel 4.1.5 Verband met funktieniveau (A t/m E)

	<u>lager</u>	<u>midden</u>	<u>hoger</u>
zeer belangrijk	34,9	42,4	42,0
belangrijk	50,0	49,7	53,4
niet zo belangrijk	12,1	5,9	2,2
onbelangrijk	2,0	0,8	0,6

3. Vindt u het sociaal jaarverslag het juiste middel om voorgelicht te worden over het sociale beleid in uw bedrijf?

Tabel 4.1.6

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
ja	80,9	78,5	73,0	72,9	79,7	77,0
neen	14,9	15,3	22,0	23,2	16,9	18,5

Tabel 4.1.7 Verband met funktieniveau (t.a.v. neen)

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
lager	9,3	12,7	17,5	22,5	13,2	15,0
midden	13,5	15,0	25,8	22,3	32,3	21,8
hoger	39,1	24,4	27,3	42,9	9,1	28,6

Zo neen, hoe zou u dan voorgelicht willen worden?

Tabel 4.1.8 Overzicht reacties op "hoe dan" (absolute cijfers)

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
frequenter	2	0	8	12	15	37
ander middel ^{a)}	12	19	20	26	45	122
andere inhoud ^{b)}	13	12	9	17	9	60
diversen ^{c)}	7	8	11	2	4	32
totaal	34	39	48	57	73	251

a) mondeling, gesprekken, bijeenkomsten, circulaires, kleine stukjes, personeelsblad, informatiebulletin, algemene publikaties, OR

b) minder oppervlakkig, uitgebreider, beleidslijnen, meer per bedrijf, eenvoudiger

c) combinatie van a) en b), geen behoefte aan voorlichting, het is een middel.

4. Indien u het sociaal jaarverslag heeft ontvangen, wilt u dan één van de volgende mogelijkheden aankruisen?

- ik heb het vrij uitvoerig gelezen
- ik heb enkele onderwerpen gelezen
- ik heb alleen een bepaald onderwerp gelezen
- ik heb het alleen wat doorgebladerd
- ik heb het helemaal niet gelezen.

Tabel 4.1.9 Het gebruik van het sociaal jaarverslag (enquête + interviews)

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
vrij uitvoerig	66,4	49,7	47,3	36,4	44,7	48,9
enkele onderwerpen	24,1	28,8	27,0	38,1	34,6	30,5
bepaalde onderwerpen	0,8	4,2	1,2	2,3	0,6	1,8
doorgebladerd	3,1	3,1	4,6	5,0	3,2	3,8
helemaal niet	5,7	14,2	19,9	18,2	16,8	15,0

Tabel 4.1.10a Het gebruik (interviewresultaten)

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
vrij uitvoerig	36,4	28,6	38,0	16,7	20,4	28,0
enkele onderwerpen	29,6	24,5	24,0	43,8	40,8	32,5
bepaalde onderwerpen	2,3	6,1	2,0	2,1	2,0	2,9
doorgebladerd	11,4	2,0	6,0	12,5	0,0	6,4
helemaal niet	20,5	38,8	30,0	25,0	36,7	30,2

Tabel 4.1.10b Het gebruik (enquêteresultaten)

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
vrij uitvoerig	72,5	54,0	49,7	40,2	47,4	52,8
enkele onderwerpen	22,9	29,7	27,8	37,0	33,9	30,3
bepaalde onderwerpen	0,5	3,7	1,1	2,4	0,5	1,6
doorgebladerd	1,4	3,4	4,2	2,0	3,6	2,9
helemaal niet	2,8	9,2	17,3	18,5	14,6	12,5

Tabel 4.1.10c Het gebruik (vergelijking enquête-, interview- en totale resultaten)

	<u>enquête</u>	<u>interview</u>	<u>totaal</u>
vrij uitvoerig	52,8	28,0	48,9
enkele onderwerpen	30,3	32,5	30,5
bepaalde onderwerpen	1,6	2,9	1,8
doorgebladerd	2,9	6,4	3,8
helemaal niet	12,5	30,2	15,0

Tabel 4.1.11 Het gebruik per funktieniveau

	<u>lager</u>	<u>midden</u>	<u>hoger</u>
vrij uitvoerig	38,5	57,7	73,7
enkele onderwerpen	34,1	29,6	19,0
bepaalde onderwerpen	2,3	1,6	0,0
doorgebladerd	4,0	3,6	5,1
helemaal niet	21,0	7,6	2,0

5. Indien u het sociaal jaarverslag helemaal niet heeft gelezen, wat is daar dan de reden voor?

Tabel 4.1.12

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
geen belangstelling	1,2	4,2	6,2	5,6	5,9	4,6
wel belangstelling	2,7	4,8	6,6	8,3	7,1	5,9

Tabel 4.1.13 Overzicht reacties op "wel belangstelling, maar ..." (absol.)

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
tijdgebrek	4	5	7	16	1	33
te moeilijk	-	3	3	2	1	9
niet ontvangen	-	4	3	3	-	10
diversen ^{a)}	3	15	3	8	3	32
totaal	7	27	16	29	5	84

a) te saai, te lijvig, niet eerste leesprioriteit, tijdelijk in dienst, te weinig over eigen bedrijfs onderdeel.

Degenen, die het sociaal jaarverslag helemaal niet gelezen hebben, zijn bij alle volgende vragen buiten beschouwing gelaten.

Derhalve: n (A) = 247

n (B) = 247

n (C) = 193

n (D) = 251

n (E) = 411

n (A t/m E) = 1.349

6. Heeft u met anderen gesproken over het sociaal jaarverslag?

Tabel 4.1.14

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
ja, collega's	53,9	53,0	47,2	34,7	47,2	47,2
ja, familie	17,4	31,2	16,1	19,5	16,3	20,1
ja, anderen	6,5	12,6	6,7	7,6	9,0	8,5
neen	37,3	31,2	36,8	45,8	38,7	38,0

7. Hebben uw huisgenoten het sociaal jaarverslag ook gelezen?

Tabel 4.1.15

	<u>A</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>A, C en D</u>
ja	21,1	20,7	20,3	20,7
neen	73,7	74,6	66,5	71,6

Par. 4.2 De onderwerpen van het sociaal jaarverslag

8. Welke onderwerpen gelezen?

Tabel 4.2.1

<u>Ondernemingen</u> <u>Onderwerpen</u>	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
1. Arbeidsvoorwaarden	83,8	63,6	65,3	54,2	63,5	66,1
2. Financieel-ekonomische gegevens	-	73,3	52,3	57,8	50,6	58,5
3. Medische en maatschappelijke zorg	72,1	(54,3 71,7)	-	-	55,0	63,4
4. Opleidingen	68,0	63,6	72,0	48,6	67,6	64,0
5. Organisatie	77,3	74,1	70,0	-	66,2	72,0
6. Pensioenen	65,6	56,7	-	53,4	-	58,6
7. Personeelsbezetting	83,8	66,0	79,3	(66,9 55,4)	65,7	71,2
8. Veiligheid	75,7	70,9	62,7	-	-	69,8
9. Vertegenwoordigend overleg	-	56,7	57,5	41,8	40,6	49,2
10. Werkoverleg	67,2	60,0	-	-	60,3	62,5
Gemiddelde	74,2	64,8	65,6	52,8	58,7	63,5
Oorspronkelijk gemiddelde ^{a)}	73,8	63,5	63,1	52,1	61,5	62,8

a) gemeten over alle oorspronkelijk onderzochte onderwerpen.

9. Het belang der onderwerpen? 1 = van zeer groot belang
 2 = van groot belang
 3 = van belang
 4 = van weinig belang
 5 = van geen belang

Tabel 4.2.2

<u>Ondernemingen</u> <u>Onderwerpen</u>	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
1. Arbeidsvoorwaarden	1,9	2,0	2,1	2,2	2,1	2,1
2. Financieel-ekonomische gegevens	-	1,8	2,3	2,3	2,4	2,2
3. Medische en maatschappelijke zorg	2,3	(2,5 2,2)	-	-	2,2	2,3
4. Opleidingen	2,5	2,2	2,2	2,4	2,2	2,3
5. Organisatie	2,4	2,0	2,2	-	2,2	2,2
6. Pensioenen	2,2	2,2	-	2,2	-	2,2
7. Personeelsbezetting	3,0	2,3	2,6	(2,9 2,5)	2,7	2,7
8. Veiligheid	2,0	2,0	2,1	-	-	2,0
9. Vertegenwoordigend overleg	-	2,6	2,6	2,4	2,7	2,6
10. Werkoverleg	2,5	2,2	-	-	2,2	2,3
Gemiddelde	2,4	2,2	2,3	2,4	2,3	2,3
Oorspronkelijk gemiddelde ^{a)}	2,4	2,2	2,3	2,5	2,3	2,3

a) gemeten over alle oorspronkelijk onderzochte onderwerpen.

10. De wijze van behandeling der onderwerpen? 1 = uitstekend
 2 = goed
 3 = voldoende
 4 = onvoldoende
 5 = slecht.

Tabel 4.2.3

<u>Ondernemingen</u> <u>Onderwerpen</u>	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
1. Arbeidsvoorwaarden	2,4	2,7	2,6	2,7	2,4	2,6
2. Financieel-ekonomische gegevens	-	2,4	2,5	2,7	2,6	2,6
3. Medische en maatschappelijke zorg	2,9	(2,8 2,7)	-	-	2,4	2,7
4. Opleidingen	2,7	2,7	2,7	3,0	2,4	2,7
5. Organisatie	2,9	2,4	2,5	-	2,6	2,6
6. Pensioenen	2,8	2,6	-	2,9	-	2,8
7. Personeelsbezetting	2,3	2,6	2,3	(2,5 2,8)	2,4	2,5
8. Veiligheid	2,9	2,8	2,6	-	-	2,8
9. Vertegenwoordigend overleg	-	2,8	2,8	3,0	2,8	2,9
10. Werkoverleg	2,9	2,9	-	-	2,7	2,8
Gemiddelde	2,7	2,7	2,6	2,8	2,5	2,7
Oorspronkelijk gemiddelde ^{a)}	2,7	2,7	2,6	2,9	2,6	2,7

a) gemeten over alle oorspronkelijk onderzochte onderwerpen.

Par. 4.3 Presentatie en taalgebruik

- 1) Er staan in het sociaal jaarverslag een aantal tabellen en grafieken.
Vindt u deze tabellen en grafieken een goede aanvulling op de tekst?

Tabel 4.3.1

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
ja	88,7	80,6	72,0	80,5	83,5	81,1
nee	3,2	4,0	9,8	5,2	2,2	4,9
geen mening	5,7	10,9	14,5	8,0	10,2	9,9

Tabel 4.3.2 Verband met funktieniveau (A t/m E)

	<u>lager</u>	<u>midden</u>	<u>hoger</u>
ja	76,2	85,0	83,8
nee	4,7	4,3	7,0
geen mening	13,4	7,2	6,7

- 2) Vindt u dat er in het sociaal jaarverslag te weinig, juist voldoende of te veel tabellen en grafieken staan?

Tabel 4.3.3

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
te weinig	7,7	8,9	7,8	18,7	12,2	11,1
voldoende	73,7	74,9	67,4	64,9	72,5	70,7
te veel	11,7	7,7	18,7	6,0	6,6	10,1

Tabel 4.3.4 Verband met funktieniveau (t.a.v. te weinig)

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
lager	4,6	10,1	6,4	12,9	11,1	9,0
midden	9,3	5,6	7,8	27,4	12,3	12,5
hoger	17,4	13,3	9,1	14,3	21,9	15,2

Tabel 4.3.5 Verband met funktieniveau (t.a.v. juist voldoende)

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
lager	72,7	68,8	61,9	64,3	73,8	68,3
midden	79,0	82,0	71,6	64,2	74,2	74,2
hoger	65,2	80,0	63,6	78,6	59,4	69,4

Tabel 4.3.6 Verband met funktieniveau (t.a.v. te veel)

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
lager	16,7	9,2	19,1	10,0	7,5	12,5
midden	5,3	5,6	18,1	1,1	4,1	6,8
hoger	8,7	4,5	18,2	0,0	3,1	6,9

Tabel 4.3.8 Verband met funktieniveau (A t/m E)

	<u>lager</u>	<u>midden</u>	<u>hoger</u>
te weinig	9,0	12,5	15,2
juist voldoende	68,3	74,2	69,4
te veel	12,5	6,8	6,9

3) Begrijpt u in het algemeen de tabellen en grafieken die in het sociaal jaarverslag staan?

Tabel 4.3.9

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
ja	97,6	87,0	86,5	86,9	92,0	90,0
neen	0,4	8,5	9,3	8,0	3,2	5,9

Tabel 4.3.10 Verband met funktieniveau (t.a.v. neen)

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
lager	0,0	12,8	20,6	12,1	5,1	10,1
midden	1,3	6,7	3,5	1,1	0,0	2,5
hoger	0,0	0,0	0,0	7,1	0,0	1,4

4a) Wat vindt u van het taalgebruik in het sociaal jaarverslag?

Tabel 4.3.11

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
duidelijk	91,5	81,4	78,2	80,5	84,0	83,1
onduidelijk	6,5	15,4	16,6	14,7	12,4	13,1

Tabel 4.3.12 Verband met funktieniveau (t.a.v. onduidelijk)

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
lager	7,6	22,0	27,0	17,2	15,1	17,8
midden	7,9	11,2	8,6	12,6	5,2	9,1
hoger	0,0	8,9	36,4	0,0	9,4	10,9

Tabel 4.3.13 Verband met vooropleiding (t.a.v. onduidelijk)

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
lagere school	21,4	30,9	28,6	8,3	20,5	22,0
LBO	0,0	20,5	23,9	25,9	18,4	17,8
MAVO	4,4	8,2	7,7	22,7	14,1	11,4
MBO	3,6	9,8	3,6	25,0	7,1	9,8
HAVO	0,0	16,7	0,0	13,6	11,1	8,3
ATH.	4,4	0,0	22,2	7,3	7,6	8,3
HBO	7,7	3,9	7,7	13,6	9,2	8,4
Univ.	8,0	16,7	23,1	10,0	4,2	12,4

4b) Indien u het taalgebruik onduidelijk vindt, waarom?
(meerdere antwoorden aankruisen, indien nodig)

Tabel 4.3.14

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
te veel moeilijke woorden	4,5	10,5	10,4	8,0	7,6	8,2
te lange zinnen	3,2	5,7	6,7	6,0	4,8	5,3
iets anders	3,2	1,6	5,2	5,6	2,4	3,6

Tabel 4.3.15 Verband met funktieniveau (A t/m E)

	<u>lager</u>	<u>midden</u>	<u>hoger</u>
te veel moeilijke woorden	11,9	4,2	4,6
te lange zinnen	5,6	3,7	6,4
iets anders	2,7	3,3	7,0

Par. 4.5 Enkele opinies

Tabel 4.5.1 In het sociaal jaarverslag behoort ook informatie te staan over het effect van de onderneming op het milieu.

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
mee eens	74,5	66,4	55,4	50,6	38,0	57,0
niet mee eens	15,4	16,6	28,5	21,9	34,1	23,3
geen mening	6,9	12,2	15,0	22,7	23,1	16,0

Tabel 4.5.2 Het sociaal jaarverslag is een belangrijke aanvulling op de informatie, die al wordt gegeven in ons personeelsblad, OR/COR-verslagen, circulaires, etc.

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
mee eens	78,5	74,5	74,6	73,7	74,5	75,2
niet mee eens	13,4	11,7	13,0	15,1	14,1	13,5
geen mening	5,7	8,1	10,9	8,0	7,8	8,1

Tabel 4.5.3 Het sociaal jaarverslag is niet kritisch genoeg, want conflicten en problemen worden onvoldoende besproken.

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
mee eens	44,9	42,9	41,5	47,4	37,5	42,8
niet mee eens	37,7	32,0	30,6	26,7	30,7	31,5
geen mening	15,0	18,6	24,9	21,9	27,0	21,5

Tabel 4.5.4 Het sociaal jaarverslag wordt in het algemeen goed gelezen.

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
mee eens	12,2	24,3	8,8	10,4	14,0	13,9
niet mee eens	39,7	30,0	52,3	51,4	55,2	45,7
geen mening	45,8	40,1	36,8	35,5	27,2	37,1

Tabel 4.5.5 Het sociaal jaarverslag zou eigenlijk door de werknemers zelf moeten worden geschreven.

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
mee eens	13,8	18,6	15,0	23,1	20,9	18,3
niet mee eens	67,6	61,5	65,8	56,2	52,6	60,7
geen mening	15,0	14,2	16,1	16,3	22,1	16,7

Tabel 4.5.6 In het sociaal jaarverslag wordt met grote openheid over het sociaal beleid bericht.

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
mee eens	31,2	33,2	39,4	30,3	36,3	34,1
niet mee eens	35,2	35,6	29,5	38,3	27,3	33,2
geen mening	28,7	26,3	29,5	28,3	31,9	29,0

Tabel 4.5.7 De in het sociaal jaarverslag opgenomen informatie is betrouwbaar.

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
mee eens	69,6	62,8	57,5	55,8	63,0	61,7
niet mee eens	2,0	7,7	6,7	7,2	5,4	5,8
geen mening	25,1	23,1	34,7	33,9	27,5	28,9

Tabel 4.5.8 Het sociaal jaarverslag wordt door de onderneming gebruikt om reclame te maken voor het door haar gevoerde sociaal beleid.

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
mee eens	21,9	32,0	29,0	27,9	24,6	27,1
niet mee eens	53,9	41,3	38,3	46,6	47,9	45,6
geen mening	20,7	22,3	30,6	22,7	23,6	24,0

Tabel 4.5.9 De individuele werknemer kan zichzelf en zijn eigen werksituatie herkennen in het sociaal jaarverslag.

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
mee eens	27,9	21,5	24,4	20,3	28,7	24,5
niet mee eens	47,0	55,1	51,3	56,2	45,0	50,9
geen mening	20,7	17,8	20,7	19,9	21,7	20,2

Tabel 4.5.10 Het sociaal jaarverslag is eigenlijk niet zo interessant, omdat er voornamelijk zaken uit het verleden in worden behandeld.

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
mee eens	19,8	8,1	13,0	16,7	14,4	14,4
niet mee eens	72,1	77,3	70,5	67,7	70,8	71,7
geen mening	5,7	10,2	14,0	12,4	9,7	10,4

Tabel 4.5.11 Het sociaal jaarverslag lijkt wel een plaatjesalbum^{a)}

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>	<u>E</u>	<u>A t/m E</u>
mee eens	-	5,3	-	3,2	22,9	10,5
niet mee eens	-	81,8	-	84,9	67,6	78,1
geen mening	-	7,7	-	8,0	5,4	7,0

a) Deze vraag is bij één onderneming niet gesteld vanwege het ontbreken van plaatjes in het sociaal jaarverslag en bij de andere onderneming weggelaten bij het zetten van het enquêteformulier.

VRAGENLIJST FUNKTIONARISSEN

1. Wat is bij de reden geweest om een sociaal jaarverslag uit te brengen?
2. Is momenteel verplicht, volgens een CAO, een sociaal jaarverslag uit te geven?
- II 3. Kunt U een globale schets geven van de procedure die bij gevolgd wordt m.b.t. het tot stand komen van het sociaal jaarverslag?
 - welke personen en afdelingen werken er aan mee?
 - hoe vindt de fiattering plaats?
- I 4. Hoe en door wie wordt bepaald welke onderwerpen in het sociaal jaarverslag komen en hoe de hoeveelheid aandacht per onderwerp?
5. Heeft de C.O.R./O.R. ook invloed op de redactie van het sociaal jaarverslag?
6. Op welke specifieke doelgroep richt het sociaal jaarverslag?
7. Uitgaande van de doelgroep(en), wat is dan de funktie van het sociaal jaarverslag en vindt u dat het huidige sociaal jaarverslag die funktie goed vervult?
- I 8. Kan het sociaal jaarverslag ook gezien worden als een poging van de onderneming externe groepen kennis te laten nemen van haar personeelsbeleid en/of haar maatschappelijke betrokkenheid?
- I 9. Ziet u het sociaal jaarverslag als een informatiemiddel of een verantwoordingsstuk?
- I 10. Vindt u het sociaal jaarverslag een geschikt instrument ter verantwoording en toetsing van het sociale beleid?
- II 11. Vindt u dat t.a.v. het sociale beleid in het sociaal jaarverslag beleidsvoornemens en toekomstverwachtingen geformuleerd moeten worden?

In uw sociale jaarverslagen meen ik een bepaalde ontwikkeling te kunnen lezen t.a.v. dit punt. Is dat juist en waar wil men heen?
- III 12. Vindt u dat het sociaal jaarverslag de plaats is om conflicten en problemen te bespreken?
- I 13. Is het sociaal jaarverslag bij een instrument voor het periodiek en systematisch bespreken van het gevoerde en te voeren sociale beleid, of gebruikt men daar i.v.m. de tijdigheid andere instrumenten voor?
14. Hoe ligt de relatie tussen het sociaal jaarverslag en het personeelsblad t.a.v. de berichtgeving over het sociale beleid?

Verschillende taken en doelen of elkaar aanvullend?
15. In de brochure van het VNO/NCW over het sociaal jaarverslag staat het volgende:

"Het sociaal jaarverslag is o.a. bedoeld om de achterban te aktiveren."

Bent u het hiermee eens?

- ✓ 16. Is er m.b.t. het sociaal jaarverslag sprake van een terugkoppeling met de werknemers? Direct of indirect? Heeft u de indruk dat de werknemers tevreden zijn met de in het sociaal jaarverslag behandelde onderwerpen?
17. Hoe denkt u dat het sociaal jaarverslag gemiddeld wordt gelezen door de werknemers? Is het vermoeden omtrent de leesintensiteit van de werknemers van invloed op de samenstelling van het sociaal jaarverslag?
18. Een veel gehoorde klacht is dat de werknemers zich niet kunnen herkennen in het sociaal jaarverslag. Denkt u dat dit ook voor geldt?
- III ✓ 19. Is er bij ooit een werknemersverslag geschreven?
- II ✓ 20. Wat zijn de specifieke problemen die naar voren komen bij de samenstelling van het sociaal jaarverslag?
- III ✓ 21. Wat wordt er bij aan gedaan het taalgebruik zodanig te maken dat het voor iedereen leesbaar is?
- III ✓ 22. Wat is naar uw mening het doel van de illustraties in het sociaal jaarverslag?
23. Wat vindt u van de hoeveelheid cijfermateriaal in het sociaal jaarverslag?
24. Denkt u dat het sociaal jaarverslag voorlopig in de huidige vorm gehandhaafd zal blijven of zijn er veranderingen te verwachten?
Wat zijn de redenen voor eventuele veranderingen?
- ✓ 25. Ziet u mogelijkheden in de toekomst te komen tot interne jaarverslagen per sector?
26. Wat is de reden geweest voor het opnemen van een uittreksel van het financieel jaarverslag in het sociaal jaarverslag?
27. Moet het sociaal jaarverslag gescheiden blijven van het financieel jaarverslag of dient men ze te integreren tot een maatschappelijk verslag?
28. In het ontwerp van de wet op de O.R. wordt voorgesteld het sociaal jaarverslag wettelijk verplicht te maken. Wat vindt u van deze ontwikkeling en denkt u aan de wettelijke eisen t.a.v. de inhoud ervan te kunnen voldoen?
29. Wat vindt u van onze enquête?

BIJLAGE: Gestandaardiseerd Enquêteformulier

N.B.

- In het hiernavolgende formulier zijn de vragen, die per onderneming moesten worden gespecificeerd, blanco gelaten.
- Per onderneming kan het enquêteformulier licht afwijken van deze gestandaardiseerde versie. Zo werd het bij één onderneming niet nodig geoordeeld vragen 5 en 6 te stellen.
- Sommige ondernemingen hebben gebruik gemaakt van de mogelijkheid aanvullende vragen te stellen; deze zijn hier achterwege gelaten.

10. U wordt op verschillende manieren geïnformeerd over het bedrijf waar U werkzaam bent. Kunt U aangeven waarin de voor U meest belangrijke informatie over het bedrijf staat?
- het personeelblad
 - het sociaal jaarverslag
 - verslagen van de OR/COR
 - circulaires
 - het financieel jaarverslag
 - iets anders, nl.
 -
11. Hoe belangrijk vindt U het om voorgelicht te worden over het sociale beleid in Uw bedrijf?
- zeer belangrijk
 - belangrijk
 - niet zo belangrijk
 - onbelangrijk
12. Vindt U het sociaal jaarverslag het juiste middel om voorgelicht te worden over het sociale beleid in Uw bedrijf?
- ja
 - neen
- Zo neen, hoe zou U dan voorgelicht willen worden?
-
-
13. Heeft U het sociaal jaarverslag ontvangen?
- ja
 - neen
14. Indien U het sociaal jaarverslag heeft ontvangen, wilt U dan één van de volgende mogelijkheden aankruisen?
- ik heb het vrij uitvoerig gelezen
 - ik heb enkele onderwerpen gelezen
 - ik heb alleen een bepaald onderwerp gelezen
 - ik heb het alleen wat doorgebladerd
 - ik heb het helemaal niet gelezen
15. Indien U het sociaal jaarverslag helemaal niet heeft gelezen, wat is daar dan de reden voor?
- ik heb geen belangstelling voor het sociaal jaarverslag
 - ik heb wel belangstelling voor het sociaal jaarverslag, maar
 -
 -
16. a) Heeft U het financieel jaarverslag gelezen?
- ja
 - neen
- b) Indien U het financieel jaarverslag niet heeft gelezen, wat is daar dan de reden voor?
- ik heb geen belangstelling voor het financieel jaarverslag
 - ik heb wel belangstelling voor het financieel jaarverslag, maar
 -
 -

Indien U het sociaal jaarverslag niet heeft gelezen, dan kunt U nu ophouden met het invullen van het enquêteformulier.

1. In het sociaal jaarverslag worden verschillende onderwerpen behandeld.

Wilt U:

A. bij de onderwerpen, die U hebt gelezen, het rondje onder kolom A aankruisen?

B. aangeven onder kolom B hoe belangrijk U ieder onderwerp vindt door elk onderwerp te waarden van 1 t/m 5?

Waardering B

- 1 = van zeer groot belang
- 2 = van groot belang
- 3 = van belang
- 4 = van weinig belang
- 5 = van geen belang

C. aangeven onder kolom C wat U vindt van de manier waarop elk onderwerp is behandeld in het sociaal jaarverslag? U kunt weer waarden van 1 t/m 5.

Waardering C

- 1 = uitstekend behandeld
- 2 = goed behandeld
- 3 = voldoende behandeld
- 4 = onvoldoende behandeld
- 5 = slecht behandeld

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- k)
- l)
- m)

gelezen?	hoe belangrijk?	hoe behandeld?
A	B	C
<input type="radio"/>
<input type="radio"/>
<input type="radio"/>
<input type="radio"/>
<input type="radio"/>
<input type="radio"/>
<input type="radio"/>
<input type="radio"/>
<input type="radio"/>
<input type="radio"/>
<input type="radio"/>
<input type="radio"/>
<input type="radio"/>
<input type="radio"/>
<input type="radio"/>

2. Er worden in het sociaal jaarverslag echter meer onderwerpen behandeld dan de in vraag 1 genoemde onderwerpen. Hierover gaat deze vraag. Heeft U in vraag 1 één of meer belangrijke onderwerpen gemist, die wel in het sociaal jaarverslag voorkomen, maar niet in het rijtje a t/m m genoemd worden?

neen, alle belangrijke onderwerpen komen voor
 ja, de volgende onderwerpen komen niet voor:

3. Deze vraag betreft onderwerpen die niet in het sociaal jaarverslag staan. Zijn er onderwerpen, die niet in het sociaal jaarverslag behandeld worden, maar die er volgens U wel in zouden moeten staan?

neen, alle onderwerpen staan er in
 ja, ik mis de volgende onderwerpen:

4. Er staan in het sociaal jaarverslag een aantal tabellen en grafieken.
Vindt U deze tabellen en grafieken een goede aanvulling op de tekst?
- o ja
o neen
o geen mening
5. Vindt U dat in het sociaal jaarverslag:
- o te weinig tabellen en grafieken staan
o juist voldoende tabellen en grafieken staan
o te veel tabellen en grafieken staan
6. Begrijpt U in het algemeen de tabellen en grafieken die in het sociaal jaarverslag staan?
- o ja
o neen
7. a) Wat vindt U van het taalgebruik in het sociaal jaarverslag?
- o duidelijk
o onduidelijk
- b) Indien U het taalgebruik onduidelijk vindt, waarom? (meerdere antwoorden aankruisen, indien nodig)
- o te veel moeilijke woorden
o te lange zinnen
o iets anders, nl.
.....
.....
.....
.....
8. Heeft U met anderen gesproken over het sociaal jaarverslag? (meerdere antwoorden aankruisen, indien nodig)
- o ja, met collega's
o ja, met familie
o ja, met anderen
o neen
9. Kunt U een beoordeling geven van het sociaal jaarverslag in zijn geheel?
U kunt waarden van 1 t/m 5:
1 = uitstekend
2 = goed
3 = voldoende
4 = onvoldoende
5 = slecht
-

