

Oktober, 2006  
U.s. nr. 8950

## Interviewinstruktion til Virksomheders sociale engagement V (us. 8950)

Kære Interviewere

Nu er vi klar til at gennemføre telefoninterview på undersøgelsen om virksomhedernes sociale engagement. Det er femte gang undersøgelsen gennemføres og resultaterne har altid været rigtig gode. Forskerne ser igen i år frem til at modtage kvalitetsarbejde fra SFI-Survey. Svarprocenten har tidligere været omkring 75 pct. og det skulle vi da gerne opna igen, således at det bliver sjovt både for os og for forskerne.

Undersøgelsen handler om *virksomhedernes sociale engagement*. I introduktionsbrevet til virksomhederne er overskriften ganske vist "*Virksomhederne og arbejdsmarkedet*". Under søgelsen har således to navne. Over for virksomhederne er det bedst at bruge den brede betegnelse: "*Virksomhederne og arbejdsmarkedet*".

I skal interviewe "den personaleansvarlige" i virksomhederne og **I bedes ligesom sidst først kontakte virksomheden for at få sat navn på denne**. Herefter sender I brevet direkte til vedkomende person.

Udtrykket "virksomhed" er i denne undersøgelse **det fysiske, geografiske arbejdssted**, hvilket i virksomheder med flere arbejdssteder, vil sige den enkelte filial. Det er meget vigtigt at I inden interviewet starter gør IP klart, at der kun skal gives oplysninger for det geografiske arbejdssted interviewet er rettet mod. Filialer skal ses i modsætning til koncernen. Fx den lokale bankfilial i Danske Bank i modsætning til koncernen Danske Bank, den lokale Netto butik i modsætning til Dansk Supermarked, den lokale skole eller børnehave i modsætning til Kommunen osv. Hvis I er i tvivl er I meget velkomne til at ringe ind.

I skal endvidere være opmærksomme på, at I formentlig vil støde på virksomheder, der er blevet interviewet før. Det kan næsten ikke undgås, når det er femte gang undersøgelsen kører. Det gør intet. De udtrukne virksomheder skal interviewes uanset hvor mange gange de har deltaget i undersøgelsen.

Baggrunden for undersøgelsen er, at der både politisk og hos arbejdsmarkedets parter er tilslutning til, at virksomhedernes sociale engagement bør øges med henblik på, at arbejdsmarkedet gøres mere rummeligt, så der i højere grad er "plads til alle" - også fx personer hvis arbejdsopgaver af den ene eller anden grund er nedsat. Det er en udbredt holdning, at disse mål sætninger i vidt omfang bør fremmes ad frivillighedens vej.

På den baggrund har først Socialministeriet og nu Beskæftigelsesministeriet anmodet Socialforskningsinstituttet om at foretage en løbende interview-undersøgelse af offentlige virksomheders sociale engagement og udviklingen i arbejdsmarkedets rummelighed. Det er nu femte gang vi interviewer virksomhederne, og lige som de forrige gange skal vi interviewe godt 3000 virksomheder

Interviewperioden er fra og med uge 48 til og med uge 11 i 2007. Dvs. at første interviewdag er

*mandag d. 27. oktober og sidste interviewdag er fredag d. 16. marts.* Det er nogenlunde samme periode som sidste gang, hvor vi fik en meget høj opnåelse. Det tyder på, at det er en ganske god periode at interviewe i, trods juletravlheden.

Blandt de ting, vi spørger om, er:

- Virksomhedens art og antal ansatte af forskellige typer.
- Virksomhedens personalepolitik over for bl.a. medarbejdere med mindre børn, ældre medarbejdere og medarbejdere, der er sygedomsramte eller har nedsat arbejdsevne.
- Særlige typer af ansatte, fx medarbejdere med løntilskud, medarbejdere i forskellige former for skånejob, flygtning og indvandrere samt medarbejdere med handicap.
- Virksomhedens motiver for beskæftigelse af vanskeligt stillede grupper, fastholdelse af sygedomsramte osv.
- Virksomhedens oplevelse af forhindringer/barrierer i forhold til at fastholde og/eller nyansette personer med nedsat arbejdsevne og andre grupper, der har vanskeligt ved at opnå eller fastholde en beskæftigelse.
- Virksomhedens holdninger til fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne, ansættelse af langtidsledige, mennesker med nedsat arbejdsevne og andre vanskeligt stillede grupper.

## Om undersøgelsen

Det er nu femte gang vi gennemfører undersøgelsen, og i forhold til tidligere år, er der denne gang lidt ændringer. Nogle spørgsmål er gleddet ud og andre er kommet til.

- I den samlede undersøgelse, der løber frem til 2009, indsamles jævnligt følgende oplysninger:
1. Spørgeskemaoplysninger fra private og offentlige virksomheder/arbejdspladser via telefoninterview med virksomhederne (hvert andet år - startende i 1998).
  2. Spørgeskemaoplysninger fra beskæftigede lønmodtagere (hvert andet år - startende i 1999).

Der er kommet en rapport hvert år fra 1999, og det fortsætter frem til 2009. Det er årlige SFI-publikationer (arbejder), der tegner et aktuelt billede af "nationens tilstand" på området. Den undersøgelse, der gennemføres nu, er den femte under pkt. 1 - de såkaldte *virksomhedsundersøgelser*. Den første rapport fra virksomhedsundersøgelserne udkom sidst i 1999 (*Mona Larsen & Hanne Weise: Virksomhedernes sociale engagement. Arbejdsg. 1999*. Socialforskningsinstituttet rapport 99:16).

Den anden rapport fra virksomhedsundersøgelserne udkom i 2001. (*Jam Høgelund & Anette Krühøffer: Virksomhedernes sociale engagement. Arbejdsg. 2001*. Socialforskningsinstituttet rapport 00:13)

Den tredje rapport fra virksomhedsundersøgelsen udkom i 2003 (*Helle Holt m.fl.: Virksomheders sociale engagement. Arbejdsg. 2003*. Socialforskningsinstituttet 03:17)

## Hvad er en "virksomhed"?

Spørgeskemaet drejer sig om private og offentlige arbejdspladser - som regel benævnt "virksomheder" i skemaet. En "virksomhed" i undersøgelsen er **det fysiske-geografiske afgrænsede arbejdssted**. Et plejehjem, et hospital, en skole, en bankfilial eller en Netto-butik er fx virksomheder. Nogle "virksomheder" indgår i større enheder - for private virksomheders vedkommende fx i større firmaer eller koncerner (det gælder fx en bankfilial eller en Netto-butik). For offentlige virksomheders vedkommende er fx en folkeskole en del af kommunen. I hele skemaet er virksomheden, som der spørges til, det "fysiske-geografiske" afgrænsede arbejdssted (fx folkeskolen og *ikke* hele kommunen, eller filialen af Danske Bank og *ikke* bankkæden som helhed i Danmark).

## Særlige problemer ved butikskæder og filialer

I de første undersøgelser var der nogle problemer, når den udtrukne virksomhed var et led i en butikskæde, eller på anden måde var en del af en større virksomhed som fx bankfilialer. Når interviewerne spurgte efter den personaleansvarlige, blev der henvist til hovedkontoret, hvor der måske var en personaleansvarlig for samtlige afdelinger.

Det siger sig selv, at vi ikke kan blive ved med at spørge den pågældende personaleansvarlige i hovedsædet om samtlige, udtrukne filialer. For ikke at få for stort bortald, har forskeren bedt om, at I ved sådanne tilfælde prøver at få **lederen af lokalafdelingen** (som er den lokale personaleansvarlige) til at besvare skemaet.

I praksis vil vi bede jer om at klare problemet på følgende måde:

Hvis adresseskortet giver anledning til at tro, at den udtrukne virksomhed er led i en større virksomhed, er det ikke den personaleansvarlige i hovedsædet, I skal tale med. I sådanne tilfælde vil vi bede jer om at interviewe den lokale leder af virksomheden.

I nogle tilfælde siger lederen af lokalafdelingen måske, at han/hun ikke må udtale sig om personalespørgsmål. I sådanne tilfælde kan I forklare, at interviewet primært drejer sig om nogle få, faktuelle oplysninger, og at oplysningerne udelukkende bruges i anonymiseret form.

## Hvad er "nedsat arbejdsevne"?

Flere steder i skemaet bruges udtrykket "personer med nedsat arbejdsevne". Udtrykket er i følge sagens natur ikke fuldstændig veldefineret. Men når en person har "nedsat arbejdsevne" er personen ikke i stand til at udføre en "fuldt normal arbejdsindsats" i et job - til den normale løn og med den normale arbejdstid.

Grunden til nedsat arbejdsevne kan fx være høj alder, svagelighed, forringet helbred, sygdom (fx kronisk sygdom), meget ringe evner, sociale eller psykiske problemer eller handicap. Der

er altså tale om personer, der ikke kan yde de præstationer eller udføre de opgaver, som en virksomhed normalt vil kræve af medarbejdere. Og "nedsat arbejdsevne" kan skyldes mange forskellige ting.

Hvis IP ikke spørger, hvad udtykket "nedsat arbejdsevne" betyder, må vi gå ud fra, at IP svarer ud fra den betydning, IP selv lægger i udtykket. Som udgangspunkt må vi så gå ud fra, at dette er OK - med mindre det af interviewet klart fremgår, at IP helt har misforstået udtykket. Så må I prøve at forklare, hvad det betyder.

## Hvem skal kontaktes på virksomheden?

Det er vigtigt at komme til at tale med den rette person. I større virksomheder med en personaleafdeling vil det nok være personalechefen, hvis en sådan findes. I mindre virksomheder vil man skulle tale med lederen af virksomheden (den administrerende direktør).

Hvis vedkommende ikke mener at være den rette IP'er, så spørg hvem du så skal tale med. Du vil så kunne blive henvist til den rette medarbejder (IP'er), som er en person med "**personaleansvar**" eller "**godt kendskab til personaleforhold/personalepolitik på virksomheden**". Som udgangspunkt (som "indgang" til virksomheden) kan det ofte være bedst at bede om at komme til at tale med virksomhedens (arbejdspladsens) leder/direktør eller med en personalechef. Når I ringer op, så sig, at interviewet især drejer sig om personalepolitik og virksomhedens holdning til visse arbejdsmarkeds spørgsmål. Undersøgelsen skal ses på baggrund af diskussionen i aviser og andre medier af virksomheders sociale ansvar. Den gennemføres for Besskæftigelsesministeriet.

I ringer op som led i en undersøgelse - **ikke** fordi jeres opgave konkret er at overbevise virksomheden om det ene eller det andet, eller for at få virksomheden til at ansætte langtidsledige eller personer med nedsat arbejdsevne.

Som der står i indkaldelsen af interviewere skal I som sædvanlig **først kontakte virksomheden for at få sat navn på den "personaleansvarlige"**, således at I kan sende brevene direkte til vedkommende. Hvis I skriver navnet på vedkommende på selve brevet og ikke kun på kuerten, vil vi bede jer om at bruge jeres pæneste skrift.

Vi har følgende kommentarer til de enkelte spørgsmål:

### Spm. 1:

**En "virksomhed"** opfattes i spørgeskemaet som det fysisk-geografisk afgrænsede arbejdssted ("arbejdsplads"), der er beliggende på en bestemt adresse. En bestemt bankfilial er fx en "virksomhed", ligesom hovedsædet i banken er det, mens hovedsædet og alle bankfilialer tilsammen opfattes som mange enkelte virksomheder. Begrebet "virksomhed" benyttes også om arbejdspladser inden for det offentlige, hvor fx hospital eller et plejehjem opfattes som "virksomheder".

**En privat virksomhed** er en virksomhed, der driver forretningsmæssig aktivitet, dvs. som producerer og sælger varer (fx industrivirksomheder), handler med varer (fx butik, engroshandelsfirma) eller sælger tjenesteydelser (fx en konsulent,

revisor eller ejendomsægler) eller flere af disse ting på samme tid, og som ikke hører til den offentlige sektor.

En offentlig virksomhed kan være i den statslige, den amtskommunale eller den kommunale sektor. Statslige virksomheder kan f.eks. være ministerier og styrelser, forsvar, retsvæsen, transport mv. Amtskommunale virksomheder kan eksempelvis være indentor sygehusvæsen og sygesikring, samt social og sundhedsvæsen (amtssygehus mv.). Kommunale virksomheder kan f.eks. være indentor social og sundhedsvæsen, undervisning og kultur (dagpleje, folkeskoler mv.).

En organisation/forening kan fx være et fagforbund (fx HK). De ansatte i forbundets hovedkontor er så virksomhedens medarbejdere.

Hvis der er tvivl om svaret i spm. 1, vælges "andet".

Spm. 3:

Alle typer af ansatte skal medregnes – også delidsansatte, løst ansatte, elever, praktikanter, lærlinge, ansatte der er syge eller på ferie og langtidssiddige i job-træning. Hvis det præcise antal ansatte ikke umiddelbart kendes, er et omtrentligt antal tilstrækkeligt. Det er bedre at notere et omtrentligt antal end slet intet. Husk at kun ansatte på den pågældende arbejdsplads/virksomhed skal medregnes, ikke det samlede antal ansatte i fx en hel koncern eller en hel kommune. Det gælder også de følgende spørgsmål.

Spm. 4a-e:

Ansatte, der udelukkende har gennemført den obligatoriske del af uddannelsessystemet og eventuelt været på efterskole, har ikke en erhvervsfaglig uddannelse. Personer der har gennemført en almen gymnasial uddannelse (gymnasium, studenterkursus, Hf), en erhvervsgymnasial uddannelse (Htx, Htx eller en individuel uddannelse (Fuu), og som ikke har yderligere uddannelse opgøres ligeledes til ikke at have en erhvervsfaglig uddannelse og betegnes som uafgjorte.

Erhvervsfaglig uddannelse dækker over uddannelser, der er erhvervskompetencegivende. Det drejer sig om uddannelser indenfor pædagogik, handel og kontor, bygge og anlæg, jern og metal, grafisk, teknik og industri i øvrige, service, levedsmiddel og husholdning, jordbrug og fiskeri, transport mv., sundhed og sikkerhed. Personer med de uddannelser betegnes som faglærte. Ansatte med videregående uddannelse har enten en kort (eksempelvis politi og forsvar, sundhed, teknisk mv.) en mellemang (pædagogik, formidling og erhvervssprog, kunstnerisk, forsvar mv.) eller en lang videregående uddannelse (bachelor, kandidat og Phd).

Elever, lærlinge og praktikanter medregnes ikke i spørgsmålene, fordi de er under uddannelse.

Spm. 12:

Det er i spørgsmålet ikke angivet, hvad der forstås ved seniorer. Spørgsmålet skal besvares ud fra den betydning, virksomheden selv lægger i udtrykket "seniorer".

Spm. 21:

Nogle af dem, der er ophørt, kan være blevet afskedit som følge af langvarig sygdom m.v. Andre kan på grund af langvarig sygdom m.v. selv have sagt op. Begge grupper medregnes i spørgsmålet.

Spm. 22:

Bemærk at nogle af dem, der er blevet fastholdt, evt. kan "tælle med" i spm. 36, hvis de er blevet fastholdt med et offentligt løntilskud. Ligeledes kan nogle af



dem, der er blevet fastholdt, "tælle med" i spm. 42 (hvis de er blevet fastholdt i et "afstøbt skånejob") eller i spm. 43 (hvis de er blevet fastholdt i et "uforstøbt skånejob").

#### Spm. 24-28

Flygtninge/indvandrere er defineret som personer fra IKKE-VESTLIGE lande. I den tidligere undersøgelse var der nogle IP'ere, der sagde, at de ikke måtte oplyse om antallet af indvandrere og flygtninge på arbejdspladsen. Vi har ikke kunnet opspore en eventuel lovgivning om dette, men IP skal selvfølgelig ikke presses, hvis de mener, at de ikke må oplyse om antallet. Nævn evt., at oplysningerne kun bruges i anonymiseret form i tabeller o.l.

#### Spm. 29-30

Spørgsmål 29 har til hensigt at afklare, hvordan personer med forskellige typer af handicap har mulighed for at finde beskæftigelse, samt i hvilken ansættelses-type dette foregår (med eller uden løntilskud). Spm. 30 har til hensigt at afdekke hvor mange personer med handicap der findes på virksomheden i alt. Personer der tælles med i spm. 29 skal derfor også tælles med i spm. 30.

#### Spm. 36:

Når en person er ansat med løntilskud, bærer arbejdsgiveren ikke den fulde lønudgift. Løntilskud udbetales typisk af enten kommunen eller arbejdskraftmidling. Der er forskellige løntilskudsordninger beregnet for forskellige grupper (fx nederfor). I nogle ordninger kan man kun være ansat midlertidigt med løntilskud (fx jobtræning) – efter andre ordninger (fx fleksjob) er løntilskuddet permanent. I nogle tilfælde udgør løntilskuddet 100 pct. af lønnen, i andre tilfælde kun en vis procentdel, i andre tilfælde fastsættes løntilskuddet som et bestemt beløb pr. time. Løntilskuddets størrelse kan afhænge af, om personen med tilskud er ansat hos en privat eller offentlig arbejdsgiver.

De vigtigste løntilskudsordninger er:

- ❖ **Virksomhedspraktik**, som er rettet både mod personer med ledighed som problem og personer med mindre eller midlertidig nedsættelse i arbejdsevnen. Ordningen er midlertidig, idet den har til hensigt at afklare beskæftigelsesmuligheder, eller forbedre mangelfulde faglige, sproglige eller sociale kompetencer for personer, der kun vanskeligt kan opnå beskæftigelse på ordinære vilkår.

- ❖ **Løntilskudsjob** findes ligeledes til personer med ledighedsproblemer og nedsat arbejdsevne. Løntilskudsjob er midlertidige for personer med ledighedsproblemer, men typisk af længere varighed end virksomhedspraktik. Løntilskudsjob er typisk en permanent jobtype for personer med nedsat arbejdsevne, og omfatter løntilskudsjob til førtidspensionister med en lille restarbejdsevne samt løntilskudsjob til handicappede.

- ❖ **Revalidering** betyder, at en person med nedsat arbejdsevne gennemgår et revalideringsprogram, der sigter mod, at arbejdsevnen forbedres eller afprøves. Som led i et revalideringsprogram kan en person blive ansat på en normal arbejdsplads med henblik på genoptræning af arbejdsevne og kvalifikationer.

- ❖ **Fleksjob** blev indført i 1998. Fleksjob er for personer med varig nedsat arbejdsevne, som ikke kan få tilkendt førtidspension, men heller ikke kan opnå beskæftigelse på ordinære vilkår. Både allerede ansatte (der får nedsat arbejdsevne) og andre (typisk sociale klienter i kommunen) kan blive ansat i et fleksjob. Personer med nedsat arbejdsevne, der ansættes i fleksjob (som er permanent) kan have været i revalidering eller virksomhedspraktik i forbindelse med en afklaring af arbejdsevnen.

- ❖ Der har været en del ændringer i ordninger i forbindelse med aftalen om "Flere i arbejde". Nogle respondenter kender måske ikke til disse ændringer, og en del vil derfor nok huske nogle af de gamle ordninger. Tidligere kunne både forsikrede ledige og kontanthjælpsmodtagere blive ansat i **jobtræning**. Forsikrede langtidsledige kunne desuden blive ansat i et **puflerjob**, der kun kan oprettes indenfor det offentlige. I praksis er det også ofte

langtidsledige, der er ansat i jobtræning. Fra 1. januar 2000 er puljejob ansat før lovændringen sammen med jobtræning, men der kan fortsat være personer i puljejob ansat før lovændringen.

- ❖ **Individuel jobtræning** var rettet mod ledige. Den ansatte skulle udføre opgaver, der ellers ikke ville blive udført som normalt arbejde. Individuel jobtræning forekommer meget sjældent, mens jobtræning er forholdsvis hyppigt forekommende – særligt på arbejdspladser indenfor det offentlige.

- ❖ Tidligere blev løntilskudsjob til førtidspensionister med en lille restarbejdsevne kaldt **Skanerjob**. Ordningen blev indført i 1998.

**Spm. 42:** Det kan godt være, at I ikke ved, hvad "sociale kapitler" betyder. De "sociale kapitler" er blevet indført i en række overenskomster i 1990'erne og benævnes også "Aftalebaserede skanerjobs". De er forbeholdt personer med nedsat arbejdsevne, som har indgået en skriftlig aftale med ledelsen og den faglige organisation vedr. særligt skønsmæssige arbejdsforhold og evt. særlige aftaler om løn eller arbejdstid. Ansættelsen er uden offentligt løntilskud og indgås i henhold til en tillægsaftale i overenskomsten.

Aftalebaserede skanerjob adskiller sig således fra uformelle skanerjob (sp. 43) ved at aftalen er skriftlig og forhandlet i henhold til en særlig rammeaftale i overenskomsten. Aftalebaserede skanerjob adskiller sig også fra fleksjob (sp. 36), idet der ikke gives løntilskud, og ved at kommunerne ikke er involveret i oprettelsen af jobbene.

**Spm. 43:** Dette spørgsmål handler om såkaldte "uformelle skanerjob". På en del virksomheder har man særlige arbejdsfunktioner, der ikke er så belastede og krævende, og som ældre medarbejdere, eller medarbejdere, der er kommet ud for sygdom eller en ulykke, kan bestride. Sådanne job er typisk på normale vilkår i øvrigt, og der er pr. definition ikke knyttet noget offentligt løntilskud til sådanne job. Formålet med spørgsmålet er at finde ud af, i hvor høj grad virksomheder "af sig selv" opretter sådanne "skanerjob" – ofte vil det være job, hvor virksomheden fastholder medarbejdere efter "lang og tro tjeneste". Udtrykket "skanerjob" i sp. 43 må ikke forveksles med det mere tekniske udtryk "skanerjob", hvor "skanerjob" var en kategori defineret i lovgivningen.

**Spm. 49:** I kommuner varetages indsatsen overfor beskæftigelsesmæssigt vanskeligt stillede (fx kontakthjælpsmodtagere) af socialforvaltningen, beskæftigelsesforvaltningen m.v. (navnet på den konkrete forvaltning kan variere). Det er altså kontakten til denne forvaltning, der spørges om. Det er især relevant at være opmærksom på, hvis den virksomhed, der interviewes, selv er kommunal (fx en skole eller et plejehjem).

**Spm. 49:** Med "vanskeligt stillede personer" tænkes på mennesker, som ellers har svært ved at få eller fastholde et arbejde.

Har I nogle spørgsmål er I velkomne til at ringe eller sende en mail og vi skal vende tilbage så hurtigt som muligt.

Rigtig god arbejdslyst fra os i SFI-Survey

Camilla Andersen  
Tlf. 33 48 09 29  
Mail: [csa@sfi.dk](mailto:csa@sfi.dk)

og fra forskergruppen

Helle Holt  
Tlf. 33 48 09 48  
Mail: [HH@sfi.dk](mailto:HH@sfi.dk)