

# **Lønstatistik for privatansatte September 2009**

**Dansk Psykolog Forening**

**Lønstatistik for privatansatte, september 2009**  
**Dansk Psykolog Forening**

© UNI•C januar 2010  
Af Jeppe Krag

## Indhold

1	Metode og omfang .....	3
1.1	Udsendelse og svarprocent .....	3
1.2	Statistisk usikkerhed .....	3
1.3	Anonymitet .....	4
2	Tabelberegninger og forklaringer .....	5
2.1	Beregning af fuldtidsløn .....	5
2.2	Forklaring af tabel med personalegoder .....	5
2.3	Tabelforklaringer .....	5
3	Løntabeller .....	7
3.1	Dimittendår .....	7
3.2	Køn efter dimittendår .....	7
3.3	Fødselsår .....	8
3.4	Arbejdets hovedindhold .....	8
4	Frekvenstabeller .....	9
4.1	Arbejdets hovedindhold .....	9
4.2	Ansættelsesområde .....	9
4.3	Ugentlig arbejdstid .....	10
4.4	Pensionsordning .....	10
4.5	Overarbejde .....	11
4.6	Barsel .....	12
4.7	Personalegoder .....	13
4.8	Bruttolønsordning .....	15
4.9	Klausuler .....	16
4.10	Efteruddannelse .....	17
4.11	Videreuddannelse .....	18
4.12	Anden uddannelse .....	19
4.13	Forslag og ønsker .....	20

## 1 Metode og omfang

### 1.1 Udsendelse og svarprocent

Lønundersøgelsen er blevet gennemført i samarbejde mellem DPF, AC og UNI•C.

Den 25. september 2009 udsendte UNI•C spørgeskemaer til alle 549 privatansatte medlemmer, og der er således tale om en totaltælling. Den 9. oktober 2009 blev 413 medlemmer rykket for svar. Dataindsamlingen og dataindtastningen blev endelig afsluttet den 9. november 2009. I tabel 1 ses nøgletallene omkring undersøgelsens svarprocent.

<b>Tabel 1: Undersøgelsens svarprocent</b>	
Antal spørgeskemaer udsendt (brutto-population)	549
Uden for målgruppen (pensioneret, arbejdsløs, selvstændig, forkert adresse m.v.)	30
Netto-population	519
Gyldige skemaer retur	246
Ugyldige skemaer retur (nægttere, blanke, efter svarfrist)	7
<b>Svarprocent</b>	<b>49%</b>

Svarprocenten er i år 49 %, hvilket er lavere end sidste år, hvor den var 49 %.

### 1.2 Statistisk usikkerhed

Da der ikke er indsendt lønoplysninger fra alle privatansatte medlemmer, er der en statistisk usikkerhed på undersøgelsens resultater, hvilket betyder, at der skal være en vis forskel i f.eks. to undergruppers gennemsnitsløn, før man kan tillade sig at sige, at de to undergrupper har forskellig løn. Den statistiske usikkerhed er dog relativ lille i undersøgelsen, da der er kommet lønoplysninger fra 246 af de i alt 519 privatansatte medlemmer i DPF.

Herudover *kan* der være et bortfaldsproblem i undersøgelsen, hvis de 246 medlemmer, der har returneret et spørgeskema, ikke er repræsentative i forhold til hele populationen. Selve bortfaldet er på 51 %, hvilket er normalt i lønundersøgelser. Det er ikke muligt at lave en egentlig bortfaldsanalyse, hvor det undersøges, om der rent faktisk *er* "skævheder" i det indsamlede datamateriale. Bortfaldsproblemet betyder, at man skal være varsom med ikke at overfortolke undersøgelsens resultater, hvad angår det generelle lønniveau, f.eks. ved man ikke, om der mangler flest svar fra de relativt højtlønnede, eller om der mangler flest svar fra de relativt lavtlønnede.

### 1.3 Anonymitet

Lønundersøgelsen var ikke anonym, men derimod fortrolig i den forstand, at kun UNI•C har haft mulighed for, via et løbenummer på spørgeskemaerne, at identificere de tilbagesendte spørgeskemaer. Løbenumrene blev kun anvendt til at rykke de medlemmer, der efter to uger endnu ikke havde returneret et spørgeskema. Alle løntabeller er opstillet, så det ikke er muligt at genkende enkeltpersoner. I de tilfælde, hvor der er under fire personer i en undergruppe, er lønoplysningerne blanket ud. Hvis der i løntabellen med dimittendår ikke er besvarelser nok til at lønoplysningerne kan præsenteres for hvert enkelt dimittendår, er materialet samlet i større intervaller.

## 2 Tabelberegninger og forklaringer

### 2.1 Beregning af fuldtidsløn

Deltidsansatte medlemmers løn er i løntabellerne omregnet til fuldtidsløn (37 timer). 30 timer om ugen eller mindre er defineret som deltid. Ved omregningen er der taget hensyn til, om frokost er inkluderet i arbejdstiden eller ej. Deltidsansatte medlemmer, der arbejder under 10 timer om ugen er ikke medtaget i løntabellerne, da det vurderes, at der er for stor usikkerhed på deres "fuldtidsmånedsløn".

### 2.2 Forklaring af tabel med personalegoder

I spørgsmålet om "Personalegoder" har medlemmerne haft mulighed for at sætte mere end ét kryds. I tabellen over dette spørgsmål skal man derfor være opmærksom på, at hvis man lægger antal svar sammen, giver disse flere end det samlede antal medlemmer, som indgår i statistikken. Det ses endvidere, at procentsøjlen sammenlagt giver mere end 100 % - nemlig 514,9 %. Dette betyder, at de medlemmer, der har deltaget i undersøgelsen, i gennemsnit har sat ca. 5,1 krydser hver. I overskriften til tabellen er der markeret, at medlemmerne kan sætte mere end ét kryds.

### 2.3 Tabelforklaringer

Undersøgelsens resultater præsenteres i to afsnit i vedlagte bilag. Første afsnit indeholder løntabeller, mens andet afsnit indeholder frekvenstabeller over alle spørgsmål i undersøgelsen.

Nedenfor er indholdet af løntabellerne forklaret:

- Antal medlemmer:

Antallet af medlemmer der befinder sig i den pågældende undergruppe.

- Nettoløn:

Nettolønnen beregnes på baggrund af de lønoplysninger medlemmerne har angivet i spørgeskemaet. Nettolønnen beregnes som bruttoløn minus pensionsbidrag i alt. Nettolønnen er et gennemsnit for medlemmerne i den enkelte undergruppe. Af beregningstekniske årsager er nettolønnen givetvis lidt for høj, hvilket skyldes, at en del af medlemmerne sandsynligvis blot har oplyst deres bruttoløn, uden at angive hvor stor en andel, der tilbageholdes som pension.

- Pension i alt:  
Pensionsbidraget som medlemmerne har oplyst. De medlemmer der ikke har udfyldt dette felt, har fået sat deres pensionsbidrag til 0 kr. Pension i alt er et gennemsnit for medlemmerne i den enkelte undergruppe.
- Bruttoløn:  
Bruttolønnen svarer til den månedsløn som medlemmerne har oplyst. Har et medlem ikke udfyldt dette felt, anses spørgeskemaet for at være blankt. Bruttolønnen er et gennemsnit for medlemmerne i den enkelte undergruppe.
- 25 % fraktil:  
25 % fraktilen angiver den bruttoløn, der deler medlemmerne i følgende to grupper; (1) de 25 % af medlemmerne, der har en bruttoløn, der er mindre end fraktilen og (2) de 75 % af medlemmerne, der har en bruttoløn, der er større.
- 50 % fraktil:  
50 % fraktilen angiver den bruttoløn, der deler medlemmerne i to lige store grupper. Halvdelen har en bruttoløn, der er mindre end fraktilen, og halvdelen har en bruttoløn, der er større.
- 75 % fraktil:  
75 % fraktilen angiver den bruttoløn, der deler medlemmerne i følgende to grupper; (1) de 75 % af medlemmerne, der har en bruttoløn, der er mindre end fraktilen og (2) de 25 % af medlemmerne, der har en bruttoløn, der er større.
- Stigning 08-09 i bruttoløn:  
Stigningen (eller faldet) i bruttolønnen omregnet til procent.

Der findes ikke et entydigt svar på om den gennemsnitlige bruttoløn eller 50 % fraktilen er det bedste nøgletal at anvende. Studerer man en løntabel, vil man i de fleste tilfælde se, at den gennemsnitlige bruttoløn er højere end 50 % fraktilen. Dette skyldes, at de fleste undergrupper indeholder nogle (få) medlemmer, der tjener markant mere end de øvrige. Disse (få) medlemmer trækker gennemsnittet meget op, men de har ingen indflydelse på 50 % fraktilen. Set i dette lys er 50 % fraktilen et mere "ærligt" tal for lønniveauet i en undergruppe end gennemsnittet.

## 3 Løntabeller

### 3.1 Dimittendår

#### Septemberløn 2009 fordelt efter dimittendår.

Dimittendår	Antal medlemmer	Nettoløn	Pension i alt	Bruttoløn	25 % fraktil	50 % fraktil	75 % fraktil	Stigning 08-09 i brutto løn
1979 eller før	18	44.548	5.685	50.233	39.625	48.191	56.552	6,3%
1980-1984	15	44.826	3.861	48.688	40.512	48.000	54.200	-10,0%
1985-1989	14	49.065	4.241	53.306	45.793	48.339	54.975	21,7%
1990-1994	20	49.564	4.264	53.828	45.178	51.487	65.625	-5,2%
1995-1999	37	42.543	3.169	45.711	40.387	45.360	49.500	-0,7%
2000	8	43.584	2.592	46.176	37.805	40.010	54.961	-3,5%
2001	7	39.814	3.543	43.357	32.000	44.000	57.500	-3,5%
2002	12	40.748	2.282	43.029	37.378	39.730	49.875	8,0%
2003	12	43.193	2.872	46.066	37.275	41.138	56.313	7,2%
2004	26	34.937	3.290	38.228	32.805	36.882	41.585	3,9%
2005	18	36.191	2.315	38.505	32.272	36.934	41.327	4,5%
2006	12	38.036	1.744	39.780	35.967	37.370	44.183	11,0%
2007	20	31.042	1.943	32.986	26.824	32.602	36.893	-5,1%
2008	14	30.116	2.063	32.179	27.746	32.966	35.325	-10,4%
2009	5	32.891	1.546	34.437	27.334	33.500	42.010	-
Total	238	40.270	3.164	43.435	35.053	41.139	49.871	6,8%

### 3.2 Køn efter dimittendår

#### Mænd

#### Septemberløn 2009 fordelt efter dimittendår.

	Antal medlemmer	Nettoløn	Pension i alt	Bruttoløn	25 % fraktil	50 % fraktil	75 % fraktil
1979 eller før	13	45.540	5.595	51.135	39.250	46.382	62.665
1980-1984	7	46.134	3.142	49.275	45.000	49.828	54.200
1985-1989	6	54.634	6.115	60.749	46.332	49.121	72.501
1990-1994	3	-	-	-	-	-	-
1995-1999	11	43.335	2.596	45.931	36.000	42.000	48.500
2000-2004	10	41.231	3.553	44.785	34.402	40.841	55.093
2005 eller senere	12	33.006	2.740	35.746	32.387	35.150	39.967
Total	62	43.740	3.944	47.684	36.450	45.000	54.361

### Kvinder Septemberløn 2009 fordelt efter dimittendår

	Antal medlem- mer	Nettoløn	Pension i alt	Bruttoløn	25 % frak- til	50 % frak- til	75 % frak- til
1979 eller før	5	41.971	5.917	47.888	39.151	51.127	55.006
1980-1984	8	43.683	4.491	48.174	39.250	47.599	54.148
1985-1989	8	44.888	2.836	47.724	45.378	47.250	53.269
1990-1994	17	47.483	4.068	51.551	44.221	50.000	60.150
1995-1999	25	41.891	3.547	45.438	41.028	45.360	49.500
2000-2004	55	38.740	2.862	41.602	36.141	38.923	46.000
2005 eller senere	57	33.662	1.845	35.507	29.396	34.020	40.000
Total	175	38.985	2.906	41.891	34.000	40.000	48.000

### 3.3 Fødselsår

#### Septemberløn 2009 fordelt efter fødselsår.

	Antal medlem- mer	Nettoløn	Pension i alt	Bruttoløn	25 % frak- til	50 % frak- til	75 % frak- til
1949 eller før	21	45.198	5.313	50.512	40.907	46.000	58.722
1950-1954	28	41.625	4.148	45.773	37.000	42.106	50.695
1955-1959	26	44.553	3.447	48.000	41.927	47.937	53.917
1960-1964	26	42.687	3.566	46.253	36.275	44.792	51.970
1965-1969	35	41.928	3.307	45.235	36.000	42.000	51.961
1970-1974	45	40.487	2.411	42.897	36.221	39.900	48.250
1975-1979	41	35.703	2.154	37.857	32.182	37.000	41.031
1980 eller senere	19	29.264	2.023	31.286	25.946	32.940	33.684
Total	241	40.216	3.158	43.374	35.035	41.063	49.664

### 3.4 Arbejdets hovedindhold

#### Septemberløn 2009 fordelt efter arbejdets hovedindhold.

	Antal med- lemmer	Nettoløn	Pension i alt	Bruttoløn	25 % fraktil	50 % fraktil	75 % fraktil
Organisations-, arbejds-, erhvervspsykolog	100	44.118	2.606	46.724	37.740	45.000	51.497
Klinisk psykologi	75	35.021	3.108	38.129	32.264	36.868	41.063
Andet eller blandet indhold	66	40.209	4.050	44.259	33.705	42.851	50.594
Total	241	40.216	3.158	43.374	35.035	41.063	49.664

## 4 Frekvenstabeller

### 4.1 Arbejdets hovedindhold

Medlemmernes hovedindhold i arbejdet:

	Antal medlem- mer	Procent
Organisations-, arbejds-, erhvervspsykolog	100	41,5%
Klinisk psykologi	75	31,1%
Andet eller blandet indhold	66	27,4%
Total	241	100,0%

### 4.2 Ansættelsesområde

Medlemmernes ansættelsesområde:

	Antal medlem- mer	Procent
Interesseorganisation, fagforening mv.	34	14,1%
Erhvervs- eller produktionsvirksomhed	33	13,7%
Konsulent- eller rådgivningsvirksomhed	72	29,9%
Privathospital, privat klinik mv.	17	7,1%
Behandlingsinstitutioner	37	15,4%
Ansæt i privat psykologisk praksis	17	7,1%
Andet	27	11,2%
Ubesvaret	4	1,7%
Total	241	100,0%

Ansættelsesområde, tekst ved andet:

Blå Kors TUBA  
 Blå kors, Punktum under Kriminalforsorgen  
 Børnerådgivning  
 Erhvervsdrivende fond. Privat  
 Falck Healthcare  
 GTS-institut  
 Humanitær fond  
 Krisecenter  
 Patientforening  
 Privat praksis  
 Revacenter  
 Selvstændig  
 Socialpæd/psyk. indsats overfor udsatte unge-voksne (bred gr  
 Sygdomsbekæmpende org.  
 Testforlag

Antal: 15

### 4.3 Ugentlig arbejdstid

Normal ugentlig arbejdstid ifølge ansættelseskontrakt:

	Antal medlem- mer	Gennemsnit	Procent
Deltidsansatte	39	25,7	16,2%
Fuldtidsansatte - inkl. frokost i arbejdstiden	142	36,8	58,9%
Fuldtidsansatte - ekskl. frokost i arbejdstiden	53	36,7	22,0%
Fuldtidsansatte - har ikke besvaret sp. om frokost	2	36,0	,8%
Har ikke angivet ugentlig arbejdstid	5		2,1%

### 4.4 Pensionsordning

Indgår der en pensionsordning i dit ansættelsesforhold?

	Antal medlem- mer	Procent
Ja	194	80,5%
Nej	44	18,3%
Ubesvaret	3	1,2%
Total	241	100,0%

Hvor er pensionsordningen placeret?  
(Medlemmerne kan sætte mere end ét kryds.)

	Antal svar	Procent
Magistrenes Pensionskasse	85	43,8%
Kollektiv virksomhedsordning	71	36,6%
Individuel ordning	40	20,6%
Ubesvaret	0	,0%
Antal medlemmer	194	101,0%

Har du en supplerende pensionsordning, der ikke er knyttet til ansættelsen?

	Antal medlem- mer	Procent
Ja	103	42,7%
Nej	131	54,4%
Ubesvaret	7	2,9%
Total	241	100,0%

## 4.5 Overarbejde

**Antal overarbejdstimer i gennemsnit pr. uge indenfor det sidste år:**

	Antal medlem- mer	Procent
0 timer	69	28,6%
1-5 timer	110	45,6%
6-10 timer	27	11,2%
11-15 timer	3	1,2%
16-20 timer	2	,8%
21 timer eller flere	2	,8%
Ubesvaret	28	11,6%
<b>Total</b>	<b>241</b>	<b>100,0%</b>

**Hvordan honoreres overarbejde?**

	Antal medlem- mer	Procent
Overarbejde afspadseres	107	44,4%
Overarbejde betales	5	2,1%
En kombination af afspadsering og betaling	8	3,3%
Ingen af delene	93	38,6%
Ubesvaret	28	11,6%
<b>Total</b>	<b>241</b>	<b>100,0%</b>

**Overarbejdsbetaling årligt (kun medlemmer der har fået overarbejdsbetaling):**

Antal medlem- mer	Gennemsnit (kr.)	Mindste beløb	Største beløb
12	49.124	9	150.000

## 4.6 Barsel

### Kvinder

#### Lønvilkår under barsel:

	Antal medlem- mer	Procent
Fuld løn i 4 uger før og 24 uger efter fødslen	43	24,2%
Anden aftale, der giver mig bedre vilkår end ovenfor skitseret	26	14,6%
Anden aftale, der giver mig dårligere vilkår end ovenfor skitseret	20	11,2%
Har ingen særskilt aftale om barselsvilkår	15	8,4%
Ved ikke	58	32,6%
Fejludfyldt	1	,6%
Ubesvaret	15	8,4%
Total	178	100,0%

### Mænd

#### Lønvilkår under barsel:

	Antal medlem- mer	Procent
Fuld løn i 2 uger i forbindelse med barnets fødsel	16	25,8%
Anden aftale, der giver mig bedre vilkår end ovenfor skitseret	13	21,0%
Har ingen særskilt aftale om barselsvilkår	13	21,0%
Ved ikke	17	27,4%
Ubesvaret	3	4,8%
Total	62	100,0%

#### Har afholdt barselorlov indenfor de sidste 2 år:

	Antal medlem- mer	Procent
Ja	40	16,6%
Nej	193	80,1%
Ubesvaret	8	3,3%
Total	241	100,0%

## 4.7 Personalegoder

**Personalegoder:**  
(Medlemmerne kan sætte mere end ét kryds)

	Antal svar	Procent
Fri bil, helt eller delvis	11	4,6%
Fri (mobil)telefon - helt eller delvis	92	38,2%
Fri tog og buskort	2	,8%
Abonnement på aviser/tidsskrifter	34	14,1%
Faglige kontingenter betalt	7	2,9%
Kontingenter til brancheforeninger o. lign.	13	5,4%
Hjemme-PC	75	31,1%
Internetforbindelse/ADSL	70	29,0%
Betalt Tv-licens	2	,8%
Færre end 5 feriedage (ud over 5 uger om året)	19	7,9%
5 feriedage (ud over 5 uger om året)	155	64,3%
Flere end 5 feriedage (ud over 5 uger om året)	48	19,9%
Personalelån	7	2,9%
Sundhedsordning/forsikring	114	47,3%
Betalt/delvist betalt adgang til fitnesscenter/massage/wellness mv.	51	21,2%
Betalt undervisning herunder løn, frihed, undervisningsafgift, materialer mv.	99	41,1%
Fri parkering	44	18,3%
Frokostordning - hel eller delvis	108	44,8%
Adgang til aktieafløvning i virksomheden	18	7,5%
Kontant ferietillæg mere end lovpligtige 1 %	22	9,1%
Feriehuse	24	10,0%
Frihed på børns 1. sygedag	138	57,3%
Bonusordning, gratiale og engangsvederlag	45	18,7%
Andre personalegoder	39	16,2%
Ubesvaret eller ingen personalegoder	4	1,7%
Antal medlemmer	241	514,9%

**Har udnyttet muligheden for aktieafløvning:**  
(kun medlemmer der har angivet at de har mulighed for aktieafløvning)

	Antal medlemmer	Procent
Ja	10	55,6%
Nej	8	44,4%
Total	18	100,0%

**Størrelse af ekstra kontant ferietillæg mere end de lovpligtige 1**

%

**(kun medlemmer der har angivet et tillæg):**

Antal medlem- mer	Gennemsnit (pct.)	Mindste til- lægs pct.	Største til- lægs pct.
20	1,78	,50	6,00

**Personalegoder, tekst ved andet:**

+ 2. sygedag per barn  
+ barns 2. sygedag  
10 årlige barns- (omsorgs)/sygedage  
Barns 2. sygedag  
Barns 2. sygedag  
Barns 2. sygedag 6 omsorgsdage  
Betalt ekstern supervision 1 x mdl.  
Betalt supervision  
Betalt ulykkesforsikring  
Bogbudget, kursusbudget  
Bogkonto  
Bøger - Jeg har et bogbudget  
Cykel i bruttolønsordning  
Efter 3 år løn under hele barslen  
Ekstern supervision en gang i ugen  
Ekstra 2 ugers ferie  
Ekstra omsorgsdage  
Firmatøj ( kr 2500 )  
Fordybningsdag  
Frihed på børns sygedage  
Frugt  
Frugt  
Frugt og kaffe  
Frugt, kaffe  
Frugt, kaffe  
Frugtordning  
Hjemmeprinter  
In-house kurser  
Løntillæg  
Medarbejderbolig med forbrug betalt. -Samlet udgift for 140  
Mulighed for aktiekøb til fordelagtig pris  
Rejser og seminarer med alt betalt  
Supervision - 1 t/uge  
Supervision efter behov  
Timer efter kl. 18, afspadseres + 50%  
Tøjordning (m. logo)  
Tøjpenge ( 4.000 årligt )  
Ulykkes forsikring

Antal: 39

## 4.8 Bruttolønsordning

### Er omfattet af bruttolønsordning:

	Antal medlem- mer	Procent
Ja	15	6,2%
Nej	189	78,4%
Ubesvaret	37	15,4%
Total	241	100,0%

### Hvilke goder er omfattet af bruttolønsordningen: (Medlemmerne kan sætte mere end ét kryds)

	Antal svar	Procent
Fri bil, helt eller delvis	2	13,3%
Fri (mobil)telefon - helt eller delvis	3	20,0%
Fri tog og buskort - helt eller delvis	3	20,0%
Abonnement på aviser/tidsskrifter	9	60,0%
Faglige kontingenter betalt		
Kontingenter til brancheforeninger o. lign.		
Hjemme-PC		
Internetforbindelse/ADSL	6	40,0%
Betalt Tv-licens		
Feriedage		
Personalelån		
Sundhedsordning/forsikring	3	20,0%
Betalt/delvist betalt adgang til fitnesscenter/massage/wellness mv.	1	6,7%
Betalt undervisning herunder løn, frihed, undervisningsafgift, materialer mv.	3	20,0%
Fri parkering		
Frokostordning - hel eller delvis		
Adgang til aktieafløbning i virksomheden		
Kontant ferietillæg mere end lovpligtige 1 %		
Feriehuse		
Frihed på børns 1. sygedag		
Bonusordning, gratiale og engangsvederlag		
Andre personalegoder	1	6,7%
Ubesvaret eller ingen personalegoder angivet	2	13,3%
Antal medlemmer	15	220,0%

## 4.9 Klausuler

**Er du i dit nuværende job omfattet af klausuler, der indskrænker dine erhvervs muligheder i et nyt job**

	Antal medlem- mer	Procent
Ja	25	10,4%
Nej	196	81,3%
Ved ikke	16	6,6%
Ubesvaret	4	1,7%
Total	241	100,0%

**Hvilken type klausul:  
(Medlemmerne kan sætte mere end ét kryds)**

	Antal svar	Procent
Konkurrenceklausul	15	60,0%
Kundeklausul	11	44,0%
Jobklausul	1	4,0%
Andre begrænsninger	1	4,0%
Ubesvaret	2	8,0%
Antal medlemmer	25	120,0%

## 4.10 Efteruddannelse

### Er du autoriseret?

	Antal medlem- mer	Procent
Ja, i nuværende ansættelse	50	20,7%
Ja, i tidligere offentlig ansættelse	54	22,4%
Ja, i tidligere privat ansættelse	27	11,2%
Nej	101	41,9%
Flere afkrydsninger	4	1,7%
Ubesvaret	5	2,1%
Total	241	100,0%

### Er du i gang med en efteruddannelse rettet mod autorisation?

	Antal medlem- mer	Procent
Ja	1	,8%
Nej	9	6,9%
Ubesvaret	121	92,4%
Total	131	100,0%

### Er din efteruddannelse arbejdsgiverbetalt?

(Bemærk ingen selektion ift. foregående spørgsmål.)

	Antal medlem- mer	Procent
Ja	65	27,0%
Nej	17	7,1%
Delvis	35	14,5%
Ubesvaret	124	51,5%
Total	241	100,0%

### Arbejdsgivers årlige udgift til din efteruddannelse (kun medlemmer der har anført beløb):

Antal medlem- mer	Gennemsnit (kr.)	Mindste beløb	Største beløb
67	24.558	3.000	100.000

### Ligger din efteruddannelse inden for arbejdstiden?

	Antal medlem- mer	Procent
Ja	90	37,3%
Nej	16	6,6%
Ubesvaret	135	56,0%
Total	241	100,0%

## 4.11 Videreuddannelse

### Er du specialistgodkendt?

	Antal medlem- mer	Procent
Ja, i nuværende ansættelse	18	7,5%
Ja, i tidligere offentlig ansættelse	13	5,4%
Ja, i tidligere privat ansættelse	9	3,7%
Nej	187	77,6%
Flere afkrydsninger	1	,4%
Ubesvaret	13	5,4%
Total	241	100,0%

### Er du i gang med en efteruddannelse rettet mod Specialistuddannelse?

	Antal medlem- mer	Procent
Ja	1	2,5%
Nej	4	10,0%
Ubesvaret	35	87,5%
Total	40	100,0%

### Er videreuddannelsen arbejdsgiverbetalt? (Bemærk ingen selektion ift. foregående spørgsmål.)

	Antal medlem- mer	Procent
Ja	38	15,8%
Nej	15	6,2%
Delvis	27	11,2%
Ubesvaret	161	66,8%
Total	241	100,0%

### Arbejdsgivers årlige udgift til videreuddannelse (kun medlemmer der har anført beløb):

Antal medlem- mer	Gennemsnit (kr.)	Mindste beløb	Største beløb
45	20.445	9	60.000

**Ligger din videreuddannelse inden for arbejdstiden?**

	Antal medlem- mer	Procent
Ja	52	21,6%
Nej	11	4,6%
Ubesvaret	178	73,9%
Total	241	100,0%

**4.12 Anden uddannelse****Anden uddannelse - timeomfanget hertil (kun medlemmer der HAR anført timer):**

Antal medlem- mer	Gennemsnit (timer)	Mindste antal timer	Største antal timer
50	41	2	140

**Anden uddannelse - arbejdsgivers årlige udgift hertil (kun medlemmer der har anført beløb):**

Antal medlem- mer	Gennemsnit (kr.)	Mindste beløb	Største beløb
51	22.286	2.000	120.000

### 4.13 Forslag og ønsker

#### Forslag eller ønsker

1	DP & Psykolog Nyt generelt mere fokus på privatansatte - Ellers bliver det DJØF....
2	En særlig ledersektion, mulighed for sparring mv. til ledere.
3	Har opgivet at anvende Jer i min type ansættelse.
4	Flere kurser i.f.m. terapi med børn
5	Mere hjælp til lønforhandlinger i form af en repræsentant, der er til stede under forhandlingen. Har ingen tillidsrepræsentant.
6	Hjælp til at publicere artikler
7	Savner noget om evaluering / effektforskning i psykologisk / social praksis
8	Rådgivning om vilkår for supervision m.v. med henblik på autorisation som privatansat.
9	Bedre information til private arbejdsgivere vedr. orientering/rådgivning/information om vigtigheden af autorisation + specialistgodkendelse.
10	At få gang i "gruppesupervision" i Århus. Alt sker i KBH.
11	Kurser om udredning
12	Jeg ville bare gerne have akademikernes rettigheder, såsom 2. barns sygedag, bedre barselsvilkår og omsorgsdage(har vi slet ikke) + mulighed for autorisation på 2 år- meget gerne arbejdsgiverbetalt!
13	- Sektion for psykologer i udlandet. NB: Jeg arbejder i udlandet, men har ikke kunnet angive det i skemaet.
14	Forklarende bilag til spørgeskemaet
15	Mere i løn, har arb. i Norge tidl. synes ikke DP kæmper nok!
16	Organisationsteoretiske kurser, ikke som nu, hvor der kun er kliniske tilbud og procebaseret indhold, såsom narrativ .....kan ikke læses.....
17	Større fokus på uautoriserede psykologers vilkår.
18	Lønforhandling fo kvinder - afholdt i Århus
19	Ønske: mere tilrettelagt specialistuddannelse, som i regi af psykologforeningen i Norge
20	Et kursus vedr. autorisation / specialistuddannelse. Det er fuldstændig umuligt at danne sig et overblik på psykolognævnets hjemmeside.
21	Ønsker at DP forhandler en overenskomst for psykologer! og at DP går mere aktivt ind i ordentlige lønvilkår. AEH
22	Vigtigt at der er mulighed for individuel rådgivning ifm. lønforhandling m.v.
23	Kollegialt netværk ( å la lægernes) for psykologer i krise.
24	Kursus i hvordan man får sin arbejdsgiver til at betale for sin autorisation!
25	OBS! Jeg er privatansat, men min arbejdsplads har privat-overenskomst med DP.
26	30 timers kurser indenfor "anden retning". (Svære at finde).
Total	N 26