Lønstatistik for privatansatte September 2010

Dansk Psykolog Forening

© UNI•C november 2010

Lønstatistik for privatansatte, september 2010
Dansk Psykolog Forening

© UNI•C november 2010
Af Line Steinmejer Nikolajsen

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
3.5 Ansættelsesområde ... 9

4 Frekvenstabeller ... 10
4.1 Arbejdets hovedindhold ... 10
4.2 Ansættelsesområde ... 10
4.3 Ugentlig arbejdstid ... 11
4.4 Pensionsordning ... 12
4.5 Overarbejde ... 12
4.6 Barsel ... 13
4.7 Personalegoder ... 14
4.8 Bruttolønsordning ... 16
4.9 Klausuler ... 17
4.10 Autorisation ... 18
4.11 Videreuddannelse ... 19
4.12 Anden uddannelse ... 20
4.13 Forslag og ønsker ... 20

© UNI•C november 2010

1 Metode og omfang

1.1 Udsendelse og svarprocent

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

Den 16. september 2010 udsendte UNI•C en e-mailinvitation til de af DP's medlemmer, der havde en gyldig e-mailadresse, hvilket 508 medlemmer havde, hvor de fik mulighed for at besvare spørgeskemaet elektronisk.

Den 7. oktober 2010 fik de medlemmer, der endnu ikke havde besvaret skemaet, tilsendt 1. rykker pr. post vha. et følgebrev med link til det elektroniske skema. De 31 medlemmer, der ikke havde en gyldig e-mailadresse fik samtidig tilsendt et brev med link til det elektroniske spørgeskema. I alt fik 399 medlemmer følgebrev med link til skemaet. Den 20. oktober blev der udsendt 2. rykker pr. e-mail til de medlemmer, der stadig ikke havde besvaret spørgeskemaet.

Da alle medlemmer har modtaget spørgeskemaet, er der tale om en totaltælling. Dataindsamlingen og dataindtastningen blev endelig afsluttet den 5. november 2010. I tabel 1 ses nøgletallene omkring undersøgelsens svarprocent.

Tabel 1: Undersøgelsens svarprocent

Antal spørgeskemaer udsendt (brutto-population)	539
Uden for målgruppen (pensioneret, arbejdsløs, selvstændig, forkert adresse m.v.)	26
Netto-population	513
Gyldige skemaer retur	266
Ugyldige skemaer retur (nægtere, blanke, efter svarfrist)	0
Svarprocent	**52 %**

Svarprocenten er i år 52 %, hvilket er lidt højere end sidste år, hvor den var 49 %. Medlemmer uden oplysninger om arbejdstid eller med månedlig arbejdstid under 10 timer er fjernet fra lønstatistikken og tilføjet uden for målgruppen (6 medlemmer). Ligeledes er medlemmer uden lønoplysninger eller med månedlig løn under 10.000 kr. fjernet og tilføjet uden for målgruppen (5 medlemmer).

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

© UNI•C november 2010

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 266 af de i alt 513 privatansatte medlemmer i DP.

Herudover *kan* der være et bortfaldsproblem i undersøgelsen, hvis de 266 medlemmer, der har returneret et gyldigt spørgeskema, ikke er repræsentative i forhold til hele populationen. Selve bortfaldet er på 49 %, 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 svarfristens udløb 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 løntabellerne med dimittendår ikke er besvarelser nok til at lønoplysningerne kan præsenteres for hvert enkelt dimittendår, er materialet samlet i større intervaller.

© UNI•C november 2010

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 333,5 %. Dette betyder, at de medlemmer, der har deltaget i undersøgelsen, i gennemsnit har sat ca. 3,3 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, som 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.

© UNI•C november 2010

- *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 09-10 i bruttoløn:*

  Stigningen (eller faldet) i bruttolønnen fra 2009-2010 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.

© UNI•C november 2010

3 Løntabeller

3.1 Dimittendår

Septemberløn 2010 fordelt efter dimittendår.
Inklusiv procentvis stigning i bruttoløn fra 2009-2010.

Dimittendår	Antal med-lemmer	Nettoløn	Pensi-on i alt	Brutto-løn	25 % fraktil	50 % fraktil	75 % fraktil	Stigning 09-10 i bruttoløn
1979 eller før	15	45.780	6.339	52.120	43.600	51.850	59.595	3,8 %
1980-1984	20	46.025	4.406	50.431	39.628	47.064	53.386	3,6 %
1985-1989	20	44.846	3.976	48.821	44.166	48.300	55.000	-8,4 %
1990-1994	19	46.528	3.920	50.448	38.947	47.091	52.990	-6,3 %
1995-1999	36	45.338	4.047	49.384	40.949	47.281	55.500	8,0 %
2000	12	42.365	2.346	44.710	37.450	41.010	51.250	-3,2 %
2001	8	45.587	2.453	48.040	35.636	45.810	57.125	10,8 %
2002	15	43.040	2.408	45.448	40.000	46.800	50.050	5,6 %
2003	9	39.888	1.834	41.722	36.600	39.000	45.000	-9,4 %
2004	21	37.612	3.809	41.421	37.500	40.000	46.000	8,4 %
2005	22	35.510	3.100	38.611	33.465	37.750	41.000	0,3 %
2006	11	38.502	2.685	41.187	35.767	40.364	45.000	3,5 %
2007	19	32.766	2.956	35.722	32.400	35.400	40.000	8,3 %
2008	18	31.971	2.861	34.832	30.887	33.753	37.100	8,2 %
2009	16	28.587	2.271	30.858	25.680	29.500	35.355	-10,4 %
2010	5	25.491	1.979	27.470	26.000	28.025	29.997	-
Total	266	40.133	3.439	43.573	35.300	41.000	50.007	0,3 %

3.2 Køn efter dimittendår

Mænd
Septemberløn 2010 fordelt efter dimittendår.

Dimittendår	Antal med-lemmer	Nettoløn	Pension i alt	Bruttoløn	25 % fraktil	50 % fraktil	75 % fraktil
1979 eller før	10	46.585	6.634	53.219	43.600	53.713	60.826
1980-1984	8	55.495	4.768	60.263	42.743	53.670	61.738
1985-1989	8	43.714	4.813	48.527	45.850	49.892	54.236
1990-1994	3	-	-	-	-	-	-
1995-1999	11	47.731	3.950	51.681	34.499	48.500	63.446
2000-2004	10	45.883	1.793	47.676	34.138	48.625	60.000
2005 eller senere	21	32.503	3.324	35.827	33.500	36.262	40.000
Total	71	43.236	4.034	47.270	35.000	44.300	56.000

© UNI•C november 2010

Kvinder
Septemberløn 2010 fordelt efter dimittendår.

Dimittendår	Antal med-lemmer	Netto-løn	Pension i alt	Bruttoløn	25 % fraktil	50 % fraktil	75 % fraktil
1979 eller før	5	44.172	5.750	49.921	44.736	50.339	52.937
1980-1984	12	39.712	4.164	43.877	37.628	45.399	49.290
1985-1989	12	45.600	3.417	49.018	43.141	47.960	55.000
1990-1994	15	46.527	3.677	50.204	38.947	46.700	51.376
1995-1999	24	44.297	4.260	48.556	41.909	47.130	53.623
2000-2004	55	40.158	2.954	43.112	38.000	40.709	48.840
2005 eller senere	69	32.964	2.635	35.599	30.000	35.000	39.118
Total	192	39.004	3.236	42.241	35.350	40.000	48.000

3.3 Fødselsår

Septemberløn 2010 fordelt efter fødselsår.

Dimittendår	Antal med-lemmer	Netto-løn	Pension i alt	Bruttoløn	25 % fraktil	50 % fraktil	75 % fraktil
1949 eller før	16	42.302	3.964	46.266	39.871	44.712	49.420
1950-1954	26	42.804	4.996	47.800	40.000	47.800	53.747
1955-1959	32	46.440	3.514	49.954	43.141	47.877	52.995
1960-1964	25	42.019	4.582	46.601	36.500	47.091	55.000
1965-1969	22	41.332	3.004	44.336	37.271	44.500	52.034
1970-1974	50	39.768	2.893	42.661	36.262	39.725	48.000
1975-1979	55	34.953	2.645	37.598	32.000	37.100	43.500
1980 eller senere	20	32.536	2.248	34.784	31.664	35.350	37.300
Total	246	39.826	3.339	43.165	35.400	41.150	50.000

3.4 Arbejdets hovedindhold

Septemberløn 2010 fordelt efter arbejdets hovedindhold.

Dimittendår	Antal med-lemmer	Nettoløn	Pensi-on i alt	Brutto-løn	25 % fraktil	50 % fraktil	75 % fraktil
Organisations-, arbejds-, erhvervspsykolog	98	44.153	2.951	47.104	37.500	45.325	52.500
Klinisk psykologi	86	35.549	3.427	38.976	33.273	38.200	45.000
Andet eller blandet indhold	82	40.138	4.036	44.173	35.767	41.354	50.339
Total	266	40.133	3.439	43.573	35.300	41.000	50.007

© UNI•C november 2010

3.5 Ansættelsesområde

Septemberløn 2010 fordelt efter ansættelsesområde.

Dimittendår	Antal med-lem-mer	Nettoløn	Pensi-on i alt	Brutto-løn	25 % fraktil	50 % fraktil	75 % fraktil
Interesseorganisation, fagforening mv.	44	41.276	5.389	46.665	37.062	48.858	54.386
Erhvervs- eller produktionsvirksomhed	27	46.815	4.702	51.517	39.118	50.007	56.000
Konsulent- eller rådgivningsvirksomhed	81	42.960	2.358	45.318	36.000	44.000	50.050
Privathospital, privat klinik mv.	24	37.292	3.233	40.525	34.233	40.000	46.820
Behandlingsinstitutioner	33	34.565	3.370	37.935	33.404	36.852	43.347
Ansat i privat psykologisk praksis	12	34.536	1.058	35.593	27.500	36.177	42.500
Andet	44	36.882	3.467	40.349	34.707	39.195	47.008
Total	265	40.124	3.431	43.554	35.300	41.000	50.007

© UNI•C november 2010

4 Frekvenstabeller

4.1 Arbejdets hovedindhold

Medlemmernes hovedindhold i arbejdet:

	Antal medlemmer	Procent
Organisations-, arbejds-, erhvervspsykolog	98	36,8%
Klinisk psykologi	86	32,3%
Andet eller blandet indhold	82	30,8%
Total	266	100,0%

4.2 Ansættelsesområde

Medlemmernes ansættelsesområde:

	Antal medlemmer	Procent
Interesseorganisation, fagforening mv.	44	16,5%
Erhvervs- eller produktionsvirksomhed	27	10,2%
Konsulent- eller rådgivningsvirksomhed	81	30,5%
Privathospital, privat klinik mv.	24	9,0%
Behandlingsinstitutioner	33	12,4%
Ansat i privat psykologisk praksis	12	4,5%
Andet	44	16,5%
Ubesvaret	1	,4%
Total	266	100,0%

© UNI•C november 2010

Ansættelsesområde, tekst ved andet:

Uddannelsesinstitution
privat rehabilitering
psykiatri fonden
testforlag
Privat humanitær organisation
Fondsdrevet forsknings- og undersøgelsespraksis
Selvstændig konsulent
privat "anden aktør" ift. jobcentre
privat hjælpeorganisation (under blå kors)
KKUC bofællesskaber for dobbeltdiagnosticerede
MBA + CAND NEGOT = chefkonsulent
Forskningsinstitution
projektansat i psykologisk, social, juridisk rådg. i frivill
Rådgivningscenter
revalidering
fond/selvejende institution
revalideringsvirksomhed/aktivering
GTS-institut
privat forening der bl.a. udbyder terapi
Privat Fondsvirksomhed
emkeltmandsvirksomhed
Uddannelsesinstitution
MST
selvstændig + deltidsansættelse
Humanitær organisation
erhvervsdrivende fond
selvejende behandlingsinstitution
humanitær organisation
revalideringscenter, arbejdsprøvning
Patientforening
klinisk psykolog
forskning
Selvejende ordblindeskole
Beskæftigelsesområdet
erhvervsdrivende fond

Antal: 35

4.3 Ugentlig arbejdstid

Normal ugentlig arbejdstid ifølge ansættelseskontrakt:

	Antal med-lemmer	Gen-nemsnit	Procent
Deltidsansatte	34	25,8	12,8%
Fuldtidsansatte - inkl. frokost i arbejdstiden	170	36,8	63,9%
Fuldtidsansatte - ekskl. frokost i arbejdstiden	60	36,8	22,6%
Fuldtidsansatte - har ikke besvaret sp. om frokost	2	41,0	,8%

© UNI•C november 2010

4.4 Pensionsordning

Indgår der en pensionsordning i dit ansættelsesforhold?

	Antal medlemmer	Procent
Ja	212	79,7%
Nej	52	19,5%
Ubesvaret	2	,8%
Total	266	100,0%

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

	Antal svar	Procent
Magistrenes Pensionskasse	98	46,2%
Kollektiv virksomhedsordning	76	35,8%
Individuel ordning	42	19,8%
Ubesvaret	1	,5%
Antal medlemmer	212	102,4%

Kun medlemmer, der har angivet, at der indgår pensionsordning i ansættelsen, jf. ovenfor

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

	Antal medlemmer	Procent
Ja	117	44,0%
Nej	149	56,0%
Total	266	100,0%

4.5 Overarbejde

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

	Antal medlemmer	Procent
0 timer	72	27,1%
Under 6 timer	125	47,0%
6-10 timer	31	11,7%
11-15 timer	3	1,1%
16-20 timer	4	1,5%
21 timer eller flere	4	1,5%
Ubesvaret	27	10,2%
Total	266	100,0%

© UNI•C november 2010

Hvordan honoreres overarbejde?

	Antal med-lemmer	Procent
Overarbejde afspadseres	123	46,2%
Overarbejde betales	5	1,9%
En kombination af afspadse-ring og betaling	12	4,5%
Ingen af delene	102	38,3%
Ubesvaret	24	9,0%
Total	266	100,0%

Overarbejdsbetaling årligt (kun medlemmer der har fået overarbejdsbetaling):

Antal med-lemmer	Gennemsnit (kr.)	Mindste beløb	Største beløb
14	14.774	3.000	27.000

4.6 Barsel

Kvinder
Lønvilkår under barsel:

	Antal medlemmer	Procent
Fuld løn i 4 uger før og 24 uger efter fødslen	55	28,6%
Anden aftale, der giver mig bedre vilkår end ovenfor skitseret	21	10,9%
Anden aftale, der giver mig dårligere vilkår end ovenfor skitseret, men dog fuld løn i en del af perioden	19	9,9%
Har ingen særskilt aftale om barselsvilkår	28	14,6%
Ved ikke	66	34,4%
Ubesvaret	3	1,6%
Total	192	100,0%

Mænd
Lønvilkår under barsel:

	Antal medlemmer	Procent
Fuld løn i 2 uger i forbindelse med barnets fødsel	20	28,2%
Anden aftale, der giver mig bedre vilkår end ovenfor skitseret	12	16,9%
Anden aftale, der giver mig dårligere vilkår end ovenfor anført, men dog fuld løn i en del af perioden	0	,0%
Har ingen særskilt aftale om barselsvilkår	10	14,1%
Ved ikke	27	38,0%
Ubesvaret	2	2,8%
Total	71	100,0%

© UNI•C november 2010

Har afholdt barselsorlov indenfor de sidste 2 år:

	Antal medlemmer	Procent
Ja	34	12,8%
Nej	226	85,0%
Ubesvaret	6	2,3%
Total	266	100,0%

4.7 Personalegoder

Personalegoder:
(Medlemmerne kan sætte mere end ét kryds)

	Antal svar	Procent
Fri bil, helt eller delvis	6	2,3%
Fri (mobil)telefon - helt eller delvis	97	36,5%
Fri tog- og buskort	2	,8%
Abonnement på aviser/tidsskrifter	31	11,7%
Faglige kontingenter betalt	7	2,6%
Kontingenter til brancheforeninger o. lign.	7	2,6%
Hjemme-PC	71	26,7%
Internetforbindelse/ADSL	72	27,1%
Betalt tv-licens	1	,4%
Personalelån	2	,8%
Sundhedsordning/forsikring	103	38,7%
Betalt/delvist betalt adgang til fitnesscenter/massage/wellness mv.	46	17,3%
Fri parkering	46	17,3%
Frokostordning - hel eller delvis	114	42,9%
Betalt frokostpause	168	63,2%
Adgang til aktieaflønning i virksomheden	7	2,6%
Feriehuse	17	6,4%
Bonusordning, gratiale mv.	27	10,2%
Andre personalegoder	39	14,7%
Ingen personalegoder eller ikke opgivet	24	9,0%
Antal medlemmer	266	333,5%

Har udnyttet muligheden for aktieaflønning:

	Antal medlemmer	Procent
Ja	5	71,4%
Nej	2	28,6%
Total	7	100,0%

Kun medlemmer der har angivet, at de har mulighed for aktie-aflønning.

© UNI•C november 2010

Personalegoder, tekst ved andet:

frugt
bøger, pc-'ting', mv.
Frugt
Frugt, 5 ekstra feriedage årligt
Bogkonto
tøjpenge 4000 årligt /skattepligtigt
masage
certificeringer, konferencer
Gode personaledage
studierejse til konference
Fysioterapeut
fleksible arbejdstid, mulighed for hjemmearbejde lejlighedsv
videreuddannelse
1 uges ekstra ferie i indeværende ferieår
fri fitness
Frugt
Rabat på skovudstyr
Bruttolønsordning med multimedieudstyr
frugt
gratis deltagelse på virksomhedens egne kursusudbud
bøger
frugt
flexibilitet
betalt fri mellem jul og nytår
1 ekstra ferieuge
ekstra lønudbetaling ved høj omsætning
frugt, kaffe og te
gaver
Hjemme-printer
gratismorgenmad 1 gan ugentlig samt 15.000 til kurser
frugtordning, firma betaler mutimedieskat
julefrokost
1 ugentlig læsedag
2-3 teambuildings/faglige udviklingsdage om året. Nogen efte
ekstra feriedage
julegave og fødselsdagsgave
billige flybilletter
bøger

Antal: 38

Antal feriedage (inkl. feriefridage) årligt ud over 5 ugers ferie efter ferieloven

	Antal svar	Procent
Færre end 5 dage	24	9,0%
5 dage	158	59,4%
Flere end 5 dage	67	25,2%
Ubesvaret	17	6,4%
Antal medlemmer	266	100,0%

© UNI•C november 2010

Kontant ferietillæg

	Antal med-lemmer	Procent
Ja	46	17,3%
Nej/ubesvaret	220	82,7%
Total	266	100,0%

Størrelse af ekstra kontant ferietillæg mere end de lovpligtige 1 %:

Antal med-lemmer	Gennemsnit (pct.)	Mindste til-lægspct.	Største til-lægspct.
26	3,07	1,20	20,00

Kun medlemmer der har angivet et tillæg større end 1 %.

Frihed ved børns sygdom
(Medlemmerne kan sætte mere end ét kryds)

	Antal svar	Procent
Frihed på børns 1. sygedag	184	69,2%
Frihed på børns 2. sygedag	66	24,8%
Ingen af delene/ubesvaret	82	30,8%
Antal medlemmer	266	124,8%

4.8 Bruttolønsordning

Er omfattet af bruttolønsordning:

	Antal medlemmer	Procent
Ja	35	13,2%
Nej	205	77,1%
Ubesvaret	26	9,8%
Total	266	100,0%

© UNI•C november 2010

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

	Antal svar	Procent
Fri bil, helt eller delvis	1	2,9%
Fri (mobil)telefon - helt eller delvis	10	28,6%
Fri tog- og buskort	6	17,1%
Abonnement på aviser/tidsskrifter	12	34,3%
Faglige kontigenter betalt	2	5,7%
Kontingenter til brancheforeninger o. lign.	1	2,9%
Hjemme-PC	8	22,9%
Internetforbindelse/ADSL	11	31,4%
Sundhedsordning/forsikring	12	34,3%
Betalt/delvist betalt adgang til fitnesscenter/massage/wellness mv.	3	8,6%
Fri parkering	4	11,4%
Frokostordning - hel eller delvis	6	17,1%
Betalt frokostpause	6	17,1%
Adgang til aktieaflønning i virksomheden	1	2,9%
Bonusordning, gratiale mv.	1	2,9%
Andre personalegoder	4	11,4%
Ingen personalegoder eller ikke opgivet	4	11,4%
Antal medlemmer	35	262,9%

Kun medlemmer, der har angivet, at de er omfattet af bruttolønsordning, jf. ovenfor.

4.9 Klausuler

Er du i dit nuværende job omfattet af klausuler, der indskrænker dine erhvervsmuligheder i et nyt job

	Antal medlemmer	Procent
Ja	40	15,0%
Nej	195	73,3%
Ved ikke	29	10,9%
Ubesvaret	2	,8%
Total	266	100,0%

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

	Antal svar	Procent
Konkurrenceklausul	25	62,5%
Kundeklausul	23	57,5%
Jobklausul	1	2,5%
Andre begrænsninger	4	10,0%
Antal medlemmer	40	132,5%

Kun medlemmer, der har angivet, at de er omfattet af klausul, jf. ovenfor.

© UNI•C november 2010

4.10 Autorisation

Er du autoriseret?

	Antal medlemmer	Procent
Ja, i nuværende ansættelse	57	21,4%
Ja, i tidligere offentlig ansættelse	69	25,9%
Ja, i tidligere privat ansættelse	26	9,8%
Nej	112	42,1%
Ubesvaret	2	,8%
Total	266	100,0%

Får du supervision med henblik på at opnå autorisation?

	Antal med-lemmer	Procent
Ja	66	58,9%
Nej	44	39,3%
Ubesvaret	2	1,8%
Total	112	100,0%

Kun medlemmer der ikke er autoriseret.

Er din supervision arbejdsgiverbetalt?

	Antal med-lemmer	Procent
Ja	48	72,7%
Nej	5	7,6%
Delvis	13	19,7%
Total	66	100,0%

Kun medlemmer, der ikke er autoriseret og som får supervision.

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

Antal med-lemmer	Gennemsnit (kr.)	Mindste beløb	Største beløb
46	25.639	1.800	70.000

Kun medlemmer, der ikke er autoriseret og som får arbejdsgiverbetalt supervision (helt eller delvist).

Ligger din supervision inden for arbejdstiden?

	Antal med-lemmer	Procent
Ja	57	86,4%
Nej	9	13,6%
Total	66	100,0%

Kun medlemmer, der ikke er autoriseret og som får supervision.

© UNI•C november 2010

4.11 Videreuddannelse

Er du specialistgodkendt?

	Antal medlemmer	Procent
Ja, i nuværende ansættelse	20	7,5%
Ja, i tidligere offentlig ansættelse	20	7,5%
Ja, i tidligere privat ansættelse	6	2,3%
Nej	218	82,0%
Ubesvaret	2	,8%
Total	266	100,0%

Er du i gang med en efteruddannelse rettet mod Specialist-uddannelse?

	Antal med-lemmer	Procent
Ja	63	28,9%
Nej	152	69,7%
Ubesvaret	3	1,4%
Total	218	100,0%

Kun medlemmer der ikke er specialistgod-kendt.

Er videreuddannelsen arbejdsgiverbetalt?

	Antal med-lemmer	Procent
Ja	23	36,5%
Nej	13	20,6%
Delvis	26	41,3%
Ubesvaret	1	1,6%
Total	63	100,0%

Kun medlemmer, der ikke er specialistgod-kendt og som er i gang med efteruddannelse.

Arbejdsgivers årlige udgift til videreuddannelse (kun med-lemmer der har anført beløb):

Antal med-lemmer	Gennemsnit (kr.)	Mindste beløb	Største beløb
45	24.167	1.000	60.000

Kun medlemmer, der ikke er specialistgodkendt og som er i gang med arbejdsgiverbetalt efteruddannelse (helt eller delvist).

© UNI•C november 2010

Ligger din videreuddannelse inden for arbejdstiden?

	Antal med-lemmer	Procent
Ja	51	81,0%
Nej	10	15,9%
Ubesvaret	2	3,2%
Total	63	100,0%

Kun medlemmer, der ikke er specialistgodkendt og som er i gang med efteruddannelse.

4.12 Anden uddannelse

Anden uddannelse - timeomfanget hertil (kun medlemmer der har anført timer):

Antal medlemmer	Gennemsnit (timer)	Mindste antal timer	Største antal timer
55	41	5	120

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

Antal medlemmer	Gennemsnit (kr.)	Mindste beløb	Største beløb
56	22.402	1.000	100.000

4.13 Forslag og ønsker

Forslag eller ønsker
temaarrangementer som ikke er så tidskrævende og målrettet specialister fx dagsarrangemenger
langt bedre rådgivning for psykologer ansat som leder i mindre organisationer
Karriererådgivning Mentorordning
Større offensiv i forhold til at få tegnet overenskomst på en stor offentlig psykolog arbejdsplads, herunder opsøgende arbejde i forhold til de medlemmer der ikke umiddelbart reagerer på invitationer. Som det er nu er det os som ansatte i PsykiatriFonden der skal hive fat i vore kollegaer, det er rigtig svært når der ikke findes en tillidsrepræsentant. Her synes jeg DP burde trække læsset i forhold til at forklare fordelene ved en overenskomst til ALLE de berørte medlemmer.
Tidligere når jeg har søgt offentlige stillinger, hvor det har været sværere at få DP til at acceptere ens kønkrav end arbejdsgiver.
Jeg er nyansat pr 1. september og kender derfor ikke til omfanget af kurser endnu. Øvrige spg er besvaret ud fra det kendskab jeg indtil nu har fået til min stilling.
- Kursus: Hvordan psykologer 'passer på sig selv' i jobbet og undgår udbrændthed - Undersøgelse: Af forekomsten af stress og udbrændthed blandt psykologer
Overordnet mere organisationsarbejde i forhold til at hjælpe psykologer til at blive specialiserede. Dette gælder for så vidt både offentligt som privat, så vi ikke halter efter udviklingen i andre nordiske lande som eks. Norge.
Kommentar til skema - spm. 12 om man har bruttolønsordning? Jeg ved ikke hvad det er og har derfor svaret "nej" - men det kan jo være at jeg har det, hvis jeg vidste hvad det var. Så der mangler en svarmulighed.

© UNI•C november 2010

Jeg ville ønske, vi havde en psykolog-talsmand, der kunne udtale sig mere i pressen på vores fælles vegne - både for at bidrage med vores viden og også mhp. markedsføring af os/etablering i samfundet som specialister/fagfolk. Fx ligesom lægerne har en formand for de praktiserende læger, kunne vi måske have en talsmand/formand for kliniske, erhvervs-, neuro-psykologer osv. Uden at bekende sig til én psykologisk teoribaggrund, men en der kunne udtale sig generelt...fx nu her ifm soldater med krigstraumer...
Etiske overvejelser i forbindelse med et højt antal konfrontationstimer pr. uge (f.eks. 25 konfrontationstimer og derover)i privat praksis. Set i relation til hensynet overfor såvel psykologen som klienterne.
- bedre rådgivning i forbindelse med specialistudd. - hyppigere udbydelse af obligatoriske specialist-moduler - kvalitetssikring af specialistkurser - flere medlemsfordele (sammenlignet med fx. Ingeniørforeningen er det meget pauvert med tilbud i vores forening) - lavere medlemspris (i forbindelse med at fradraget for medlemsskab af fagforeningen sættes ned) - en mere udadvendt/aktivistisk fagforening, der i højere grad gør opmærksom på sig selv i forhold til sine medlemmer
Karrierrerådgivning for psykologer som vælger ledelsesvejen - kurser, vejledning og netværk
Kurser: Det narrative perspektiv v. Cand. psych. Anne Saxtorph Forsknings kursus af Scott Miller Familieterapi
Skemaet er mangelfuldt - Hvad kan I/vi bruge besvarelse til unden at kende "mine" øvrige uddannelser og "min" position/mit ansvar? Månedslønnen giver ikke et sammenligneligt billede for andre psykologer ej heller for mig selv.
etablering af erfagrupper for nystartede privatpraktisererende. Kuser udbudt særlgit til nystartede og
billigere kurser?
1. Jeg kunne godt tænke mig at medlemssøgningen på DPs hjemmeside blev gjort mere brugervenlig og at man kunne finde flere oplysninger om medlemmerne, fx alder, eksamensdato og tidligere ansættelser. 2. Jeg er så utilfreds med DPs holdning til forbud mod tegnet pædofil pornografi, at jeg overvejer at melde mig ud af foreningen på det grundlag. DPs holdning bygger på fordomme, ikke på et videnskabeligt grundlag, og jeg finder det pinligt at min fagforeningsleder går ud i pressen og offentligheden med så uvederheftige synspunkter på bl.a mine vejne. 3. Jeg er utilfreds med at DP fungerer som sekretariat for Regionerne hvad angår tildeling af ydernumre, for foreningen bringer sig i en dobbeltrolle, hvor den skal varetage medlemmernes interesser samtidig med at det er fuldstændig uigennemskueligt, hvorfor nogle kvalificerede ansøgere får tildelt ydernummer og andre ikke gør. Dette skaber grobund for allehånde rygter blandt medlemmerne om at DP favoriserer bestemte psykologer eller bestemte teoretiske tilgange til psykologarbejdet. Helt reelt medfører dette system da også en grim mulighed for korruption og nepotisme, som jeg helst vil undvære i min fagforening.
Det kunne være fint med flere kurser i Jylland - fx. Århus. Desuden kunne jeg ønske, at der blev lavet flere kurser eller medlemsmøder om lønforhandling i private ansættelser (der var et fint ét i forsommeren 2010, men kunne godt bruge mere viden på dette område). Et andet ønske er et kursus, der retter sig mod specialister, der ønsker supervisorgodkendelse - dvs. som opfylder teori-kravet til denne godkendelse.
nej - men det er dejligt at jeg kan ringe og få vejledning om ansættelsesvilkår, barsel mv - det har jeg allerede benyttet mig af
Generelt mere fokus på privatansattes vilkår
- Har gennegået masteruddannelsen i CMC på KUA betalt af min arbejdsgiver, juni 2010 - Autorisation på andre/særlige vilkår emd via supervision.
Opdateringskurser i kognitiv terapi Individuel rådgivning vedrørende pensionsforhold
Jeg har ikke svaret på, om jeg er omfattet af en bruttolønsordning, fordi jeg ikke ved, hvad det betyder??

Jeres kurser er alt for dyre - det er mærkværdigt, når det er vores egen forening som afholder dem. Jeg finder det også mærkværdigt, at I skriver spørgeskemaet er helt anonymt, hvorefter jeg får en rykker for ikke at have afleveret svaret - så hvorledes skal det forstås det med anonymitet?
En specialistuddannelse, der er til at gennemskue og/eller med mulighed for at få personlig rådgivning omkring sin specialistuddannelse.
Meget mere fokus på vilkårene for nyuddannede ikke-autoriserede psykologer. Jeg har været ansat 2 år med løntilskud og har selv betalt en stor del af min supervision ift at blive autoriseret, primært mhp at komme i betragtning til et job som klinisk psykolog.
jeg har ikke kunnet udfylde skemaet ordentligt, da der ikke er plads til bemærkninger. På grund af min kombitationsordning er det svært at svare på spørgsmålene. Vedr. autorisation: det vil jeg gerne og har også haft en del klienter gennem de seneste år men jeg skal selv betale for supervisionen og det gør det umuligt for mig
Tydelige rammer ift. hvordan dansk psykologforening kan hjælpe såfremt man anklages for at have brudt de etiske principper for nordiske psykologer, fx ved internet anklage eller ved klage igennem medier. Tydelige rammer ift. følordninger. Der er MANGE der overtræder dem og udnytter føl, bl.a. ift. antal af timer og antal af føl ift. antallet af ydrenumre. Information og tydelige rammer ift. etik og desuden beskrive hvordan Dansk psykologforening handler når de overtrædes.
Udbyd kurser vedr. behandling af personlighedsforstyrrelser, som går dybere end basal teoretisk og faglig viden - det nuværende kursus er for overfladisk og alment. DESUDEN VEDR. SPØRGESKEMA: Mangler svarmulighed om supervision som BÅDE i og udenfor arbejdstid! Ligeledes "ved ikke" svar til bruttolønsordning, jeg har svaret nej, men ved ikke hvad begrebet henviser til?????
fortsat rådgivning og støtte i lønforhandling.højere aktivitet i opnåelse af overenskomst på min nuværende arbejdsplads.
Ikke lige nu
Et kursus i konfliktløsning. Endnu et informationsmøde vedr. hvordan man bliver specialist.
Kurser i håndtering af stress (egen stress) med fokus på, hvad man selv bør gøre, skulle man komme i den situation, hvordan man griber det an i forhold til leder og kolleger og hvordan, man er stillet rent lovmæssigt i forhold til sygemelding, m.v. Desuden noget om forebyggende handlinger og tegn man bør være opmærksom på - ikke blot symptomer, men også strukturer eller vilkår, der kan være medvirkende årsag til stress. Dette ville i min erfaring fra mig selv og mine kolleger også være relevant for psykologerne selv!
flere pladser på psyk forenings kurser
Generelt en mere aktiv deltagelse og informering fra DPs side. Jeg kan faktisk ikke få lov til at bruge jer, når jeg ringer. I vil ikke tale kontrakt eller sammenligne med andre situationer. Jeg må sige, at jeg har overvejet at tilmelde mig en anden organisation, for hvad kan I egentlig varetage? Tidligere har jeg været i følordning, og absolut oplevet de samme problemer i forhold til DP. Jeg ved, jeg ikke er den eneste. I øvrigt ser jeg frem til løsninger på problemet omkring ydernumre. Men det er jo en anden snak.
Nej
kurser
Ja, jeg tænker det ville være rigtig godt med mere hjælp fra foreningens side til planlægning af specialistuddannelsen. Det er et meget stort arbejde at skulle finde mulige kurser indenfor A/O-området, og det kunne være en stor hjælp hvis DP kunne oplyse mere om godkendte kurser udover DP's eget kursuskatalog. det ville også være dejligt hvis kursuskataloget kom ud i bedre tid, så det var muligt at planlægge sin uddannelse for det kommende år, før man var booket helt op. Ja, og så ville det også være dejligt med flere målrettede udbud for organisationskonsulenter (det fremstår som et ret underprioriteret område, og det bidrager ikke ligefrem til udviklingen af feltet, at der kun findes et forhåndsgodkendt grundstammeforløb i DK...)
Antal: 39

© UNI•C november 2010