

LØNSTATISTIK
FOR PRIVATANSATTE

2022



DANSK
PSYKOLOG
FORENING

Lønstatistik for privatansatte, september 2022
Dansk Psykolog Forening

© Huge Consulting ApS november 2022
Udarbejdet af Huge Consulting ApS i samarbejde med TL Analyse



Indhold

Indhold	2
1 Metode og omfang	4
1.1 Udsendelse og svarprocent	4
1.2 Statistisk usikkerhed.....	4
1.3 Anonymitet.....	5
2 Tabelberegninger og forklaringer.....	6
2.1 Beregning af fuldtidsløn	6
2.2 Forklaring af tabel med personalegoder	6
2.3 Tabelforklaringer.....	6
3 Løntabeller.....	10
3.1 Reel lønstigning fra 2021 til 2022	10
3.2 Dimittendår	12
3.3 Køn og dimittendår	13
3.4 Alder	15
3.5 Arbejdets hovedindhold.....	15
3.6 Branche	16
3.7 Branche og dimittendår.....	16
3.8 Ledelsesansvar	18

4	Frekvenstabeller.....	19
4.1	Alder og køn.....	19
4.2	Arbejdets hovedindhold.....	20
4.3	Branche	20
4.4	Ledelsesansvar	21
4.5	Ugentlig arbejdstid	22
4.6	Virksomhedsejer	22
4.7	Overenskomst.....	22
4.8	Provision/bonus/resultatløn.....	23
4.9	Pensionsordning	23
4.10	Overarbejde	24
4.11	Personalegoder	26
4.12	Børns sygdom	28
4.13	Klausuler	28
4.14	Autorisation og specialistgodkendelse	29
4.15	Supervision.....	30
4.16	Specialist	30
4.17	Skiftet stilling	31
4.18	Kommentarer til lønundersøgelsen	31

1 Metode og omfang

1.1 Udsendelse og svarprocent

Lønundersøgelsen er blevet gennemført i samarbejde mellem Dansk Psykolog Forening (DP), Akademikerne og Huge Consulting ApS.

Undersøgelsen er tilrettelagt som en totaltælling, hvor samtlige privatansatte medlemmer af DP indgår.

Den 29. september 2022 udsendte Huge Consulting ApS e-mailinvitationer til 797 medlemmer med en gyldig e-mailadresse. Via et link i invitationen fik medlemmerne mulighed for at besvare det elektroniske lønskema direkte. I løbet af oktober blev medlemmer, der ikke havde besvaret lønskemaet, rykket pr. e-mail tre gange.

Dataindsamlingen blev endelig afsluttet den 18. oktober 2022. I nedenstående oversigt er nøgletallene omkring undersøgelsens svarprocent præsenteret.

Oversigt. Undersøgelsens svarprocent

Antal invitationer udsendt (bruttopopulation)	797
Antal svar med lønoplysninger	300
Svarprocent	38 %

Svarprocenten er i år **38%**, hvilket er lidt lavere end sidste år, hvor den var 42 %.

1.2 Statistisk usikkerhed

Da ikke alle privatansatte medlemmer af DP har valgt at indsende lønoplysninger, er der en statistisk usikkerhed på undersøgelsens resultater. Det betyder, at der skal være en vis forskel i to undergruppers gennemsnitsløn (f.eks. to forskellige ansættelsesområder), før man kan konkludere, at de to undergrupper *har* forskellig løn. Den statistiske usikkerhed er dog relativ lille i undersøgelsen, da der er kommet svar fra 300 af de i alt 797 medlemmer i målgruppen.

Herudover kan der være et bortfaldsproblem i undersøgelsen, hvis de 300 medlemmer, der udgør datagrundlaget, ikke er repræsentative i forhold til hele populationen (749). Selve bortfaldet er på 62 %, hvilket er relativt

højt, hvis man sammenligner med andre lønundersøgelser. Det er ikke muligt at lave en egentlig bortfaldsanalyse, hvor det undersøges, om der rent faktisk er "skævheder" i det indsamlede datamateriale.

Bortfaldsproblematikken betyder, at man skal være varsom med ikke at overfortolke undersøgelsens resultater, hvad angår det generelle lønniveau. F.eks. ved vi ikke, om der mangler flest svar fra de relativt højtlønnede, eller om der mangler flest svar fra de relativt lavtlønnede medlemmer. Det er dog rimeligt at antage, at eventuelle skævheder er ens fra år til år. Det betyder, at lønstatistikken har stor troværdighed, når det gælder om at beskrive lønudviklingen over tid.

1.3 Anonymitet

Lønundersøgelsen var ikke anonym, men derimod fortrolig i den forstand at kun Huges Consulting ApS har haft mulighed for, via medlemmernes mailadresser og medlemsnumre, at identificere de indkomne besvarelser. Oplysningerne er dog kun blevet anvendt til at rykke de medlemmer, der efter svarfristens udløb endnu ikke havde besvaret lønskemaet.

Alle løntabeller er opstillet, så det ikke er muligt at genkende enkeltpersoner. I de tilfælde, hvor der er under fire medlemmer i en undergruppe, beregnes der ikke lønoplysninger. Undergruppen fjernes ikke fra tabellerne, men alle løntal erstattes af "-". I de tilfælde, hvor der er under seks medlemmer i en undergruppe, beregnes der kun gennemsnit og ikke fraktiler.

Hvis der i løntabellerne med dimittendår generelt ikke er besvarelser nok til, at lønoplysningerne kan præsenteres for hver 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 ”teknisk fuldtidsløn” (37 timer/uge). 32 timer om ugen eller mindre er defineret som deltid. Dog er også deltidsansatte medlemmer, som arbejder mellem 32 og 37 timer/uge omregnet, hvis de har en bruttoløn på under kr. 45.000.

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 ”tekniske fuldtidsløn”.

2.2 Forklaring af tabel med personalegoder

I spørgsmålet om personalegoder har medlemmerne haft mulighed for at markere flere goder. I tabellen over dette spørgsmål skal man derfor være opmærksom på, at hvis man lægger antal svar sammen, giver dette mere end det samlede antal medlemmer, som indgår i statistikken. Det ses endvidere, at procentsøjlen sammenlagt giver mere end 100 % - nemlig 436 %. Dette betyder, at de medlemmer, der har deltaget i undersøgelsen, i gennemsnit har knap 4,4 personalegoder. Det fremgår af overskriften til tabellen, at medlemmerne kunne markere flere goder.

De øvrige spørgsmål i undersøgelsen, hvor medlemmerne har kunnet sætte mere end ét kryds, er behandlet tilsvarende.

2.3 Tabelforklaringer

Undersøgelsens resultater præsenteres i kapitel 3 og 4. Kapitel 3 indeholder løntabeller, mens kapitel 4 indeholder frekvenstabeller over alle spørgsmål i lønskemaet.

Nedenfor er indholdet af løntabellerne forklaret:

- *Antal medlemmer:*

Antallet af medlemmer der befinder sig i den pågældende række (undergruppe). Som tidligere omtalt beregnes der ikke lønoplysninger, hvis der ikke er mindst fire medlemmer i en undergruppe.

- *Nettoløn:*

Nettolønnen beregnes på baggrund af de lønoplysninger, som medlemmerne har angivet i lønskemaet. Nettolønnen beregnes som bruttoløn minus pensionsbidrag i alt.

- *Pension i alt:*

Pension i alt er summen af medlemmets og arbejdsgiverens pensionsbidrag som oplyst i skemaet. De medlemmer, der ikke har udfyldt dette felt, har fået sat deres pensionsbidrag til 0 kr.

- *Bruttoløn:*

Bruttolønnen som medlemmerne har oplyst i lønskemaet. Bruttolønnen er inkl. medlemmets og arbejdsgiverens pensionsbidrag. Har et medlem ikke udfyldt dette felt, anses lønskemaet for at være blankt og indgår ikke i statistikken.

- *Reel lønstigning fra 2021 til 2022:*

Den procentvise stigning er baseret på bruttolønnen og beregnes på individniveau, dvs. den er beregnet på de enkelte medlemmers lønstigning. Den procentvise stigning er således alene beregnet med udgangspunkt i de medlemmer, der både indgår i lønstatistikken for 2021 og i år.

For at undgå at (få) medlemmer med enten en meget stor lønstigning eller løntilbagegang påvirker statistikken, indgår kun medlemmer med en lønstigning mellem -5 % og +25 % i lønstigningstabellen under afsnit 3.1.

- *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 brutto-

løn, der er mindre end fraktilen og (2) de 25 % af medlemmerne, der har en bruttoløn, der er større.

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 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 Reel lønstigning fra 2021 til 2022

Har du skiftet stilling, det vil sige fået ny stilling i samme eller anden virksomhed, siden september 2021?

Kun medlemmer som har deltaget i lønstatistikken i både 2021 og 2022.

Bruttoløn 2021 og 2022 og reel lønstigning.

	Antal	Bruttoløn 2021	Bruttoløn 2022	Reel lønstigning 2021 til 2022
Ja	20	42.997	46.486	8,3%
Nej	91	45.796	48.393	6,0%
Total	111	45.292	48.050	6,4%

Lønstigningen er beregnet som et gennemsnit over hver enkelt medlems lønstigning -
se forklaring side 7.

Medlemmer som har skiftet stilling i samme virksomhed eller fået nyt job i anden virksomhed siden september 2021.

Kun medlemmer som har deltaget i lønstatistikken i både 2021 og 2022.

Bruttoløn 2021 og 2022 og reel lønstigning.

	Antal	Bruttoløn 2021	Bruttoløn 2022	Reel lønstigning 2021 til 2022
2014 eller før	5	51.422	54.411	5,6%
2015-201	9	42.320	46.851	11,0%
2020 eller senere	5	30.991	33.202	7,0%
Total	19	41.734	45.249	8,5%

Lønstigningen er beregnet som et gennemsnit over hver enkelt medlems lønstigning -
se forklaring side 7.

Medlemmer som sidder i samme stilling som i september 2021.

Kun medlemmer som har deltaget i lønstatistikken i både 2021 og 2022.

Bruttoløn 2021 og 2022 og reel lønstigning.

	Antal	Bruttoløn 2021	Bruttoløn 2022	Reel lønstigning 2021 til 2022
1994 eller før	7	59.838	60.859	1,8%
1995-1999	9	59.817	61.754	2,7%
2000-2004	8	53.720	57.028	5,5%
2005-2009	10	49.210	52.395	6,6%
2010-2013	9	46.981	49.809	6,7%
2014-2015	11	46.094	47.486	2,9%
2016-2017	9	38.952	41.044	5,9%
2018-2019	15	35.516	39.633	11,4%
2020 eller senere	11	34.259	36.011	5,2%
Total	89	45.720	48.232	5,9%

Lønstigningen er beregnet som et gennemsnit over hver enkelt medlems lønstigning - se forklaring side 7.

3.2 Dimittendår

Septemberløn 2022 fordelt efter dimittendår.

Dimittendår	Antal	Nettoløn	Pension i alt	Bruttoløn	25 % fraktil	50 % fraktil	75 % fraktil
1990 eller før	6	54.220	5.894	60.115	50.875	60.586	70.000
1991-1994	7	57.084	5.930	63.013	50.000	66.271	67.833
1995-1998	9	52.189	4.420	56.609	47.347	54.044	57.112
1999-2000	11	51.638	3.514	55.152	44.348	49.333	65.000
2001-2002	8	60.485	3.649	64.134	57.506	57.906	78.000
2003	8	47.723	5.968	53.691	47.317	54.423	59.474
2004	7	58.626	4.299	62.925	52.500	63.000	69.560
2005-2006	8	51.284	5.131	56.415	46.670	50.124	52.750
2007-2008	12	52.428	4.415	56.842	50.382	54.867	61.125
2009-2010	11	42.828	6.009	48.837	42.600	51.000	52.841
2011	6	51.161	3.835	54.996	50.297	51.993	60.600
2012	8	45.103	4.145	49.248	41.262	46.002	56.484
2013	9	43.729	5.045	48.774	46.927	48.000	48.563
2014	9	44.624	3.243	47.867	44.284	46.867	51.000
2015	9	45.640	4.283	49.923	45.650	47.500	49.800
2016	12	42.030	2.386	44.416	42.680	44.275	47.832
2017	24	39.900	3.889	43.788	40.250	42.750	47.203
2018	15	40.340	3.072	43.412	40.588	43.500	45.000
2019	29	36.672	3.015	39.688	36.000	39.662	43.200
2020	31	35.499	2.593	38.092	33.537	37.314	40.500
2021	34	32.149	2.483	34.632	30.574	34.350	35.535
2022	18	32.194	2.271	34.465	30.450	33.079	36.500
Total	291	42.359	3.618	45.977	37.050	44.500	51.297

3.3 Køn og dimittendår

Mænd

Septemberløn 2022 fordelt efter dimittendår.

Dimittendår	Antal	Nettoløn	Pension i alt	Bruttoløn	25 % fraktil	50 % fraktil	75 % fraktil
1999 eller før	8	61.136	5.240	66.375	55.000	63.556	80.015
2000-2005	6	51.258	4.377	55.635	49.000	53.500	55.812
2006-2014	7	48.736	4.788	53.523	49.000	52.841	60.000
2015-2017	12	41.445	4.014	45.459	40.230	46.352	49.900
2018-2019	12	40.562	2.633	43.195	37.250	43.500	50.050
2020	7	35.336	2.627	37.963	31.991	38.000	40.500
2021	6	29.507	3.086	32.593	30.574	33.317	35.200
2022	8	33.402	1.940	35.341	31.225	34.304	38.117
Total	66	42.629	3.544	46.172	37.000	45.220	52.250

Kvinder**Septemberløn 2022 fordelt efter dimittendår.**

Dimittendår	Antal	Nettoløn	Pension i alt	Bruttoløn	25 % fraktil	50 % fraktil	75 % fraktil
1993 eller før	9	53.229	6.498	59.727	50.875	63.583	66.271
1994-1998	6	48.908	4.649	53.557	45.000	49.772	67.833
1999	7	53.174	2.356	55.530	44.348	52.000	65.000
2000-2001	8	53.321	4.027	57.348	47.625	53.267	68.000
2002-2003	8	50.421	4.621	55.042	49.333	57.406	59.880
2004-2005	8	56.359	4.681	61.039	51.000	61.500	66.988
2006-2007	7	57.809	6.859	64.668	50.248	52.663	85.000
2008-2009	10	45.876	4.580	50.456	43.316	48.232	58.000
2010	6	45.566	6.182	51.749	51.000	51.596	53.200
2011	6	51.161	3.835	54.996	50.297	51.993	60.600
2012	6	42.287	3.127	45.414	39.239	43.911	47.466
2013	9	43.729	5.045	48.774	46.927	48.000	48.563
2014	8	44.721	2.994	47.714	42.517	46.788	52.250
2015	8	45.120	4.818	49.938	45.025	47.008	50.148
2016	9	42.251	1.670	43.921	43.359	44.000	47.500
2017	16	39.634	3.672	43.307	41.950	42.750	46.908
2018	11	38.673	3.457	42.130	40.588	42.000	43.938
2019	21	36.022	3.043	39.064	36.000	38.400	43.125
2020	24	35.546	2.584	38.130	33.697	37.157	39.713
2021	28	32.715	2.354	35.068	30.781	34.568	36.525
2022	10	31.227	2.536	33.764	29.600	31.884	35.000
Total	225	42.280	3.640	45.920	37.314	44.400	51.000

3.4 Alder

Septemberløn 2022 fordelt efter alder.

Alder	Antal	Nettoløn	Pension i alt	Bruttoløn	25 % fraktil	50 % fraktil	75 % fraktil
29 år eller yngre	77	33.071	2.556	35.627	31.219	35.200	38.420
30-34 år	78	39.453	3.199	42.652	38.233	42.645	47.500
35-39 år	37	44.365	3.999	48.364	43.285	48.186	51.740
40-44 år	31	43.828	5.694	49.522	42.600	47.500	51.763
45-49 år	24	53.032	4.263	57.295	45.220	56.867	63.650
50-54 år	20	53.013	4.037	57.050	49.000	54.162	61.792
55-59 år	19	55.104	3.461	58.565	49.333	54.044	67.000
60 år eller ældre	14	53.019	4.740	57.760	47.347	55.550	66.071
Total	300	42.488	3.620	46.108	37.530	44.543	51.178

3.5 Arbejdets hovedindhold

Septemberløn 2022 fordelt efter arbejdets hovedindhold.

Arbejdets indhold	Antal	Nettoløn	Pension i alt	Bruttoløn	25 % fraktil	50 % fraktil	75 % fraktil
Organisations-, arbejds-, erhvervspsykolog	54	46.846	3.448	50.294	37.500	47.150	62.250
Klinisk psykolog	142	40.462	3.238	43.700	37.000	43.723	49.333
Andet eller blandet ind- hold	104	42.990	4.230	47.220	38.200	46.464	52.624
Total	300	42.488	3.620	46.108	37.530	44.543	51.178

3.6 Branche

Septemberløn 2022 fordelt efter branche.

Ansættelsesområde	Antal	Nettoløn	Pension i alt	Bruttoløn	25 % fraktil	50 % fraktil	75 % fraktil
Erhvervs- eller produktionsvirksomhed	14	49.619	4.974	54.592	40.500	50.545	69.560
Konsulent- eller rådgivningsvirksomhed	29	50.626	2.751	53.377	39.550	52.000	63.000
Privathospital, privat klinik mv.	30	40.073	4.112	44.184	38.233	43.850	50.000
Behandlingsinstitution	49	42.123	5.091	47.214	40.700	45.703	51.000
Ansæt i privat psykologisk praksis eller klinik	59	40.597	1.291	41.888	33.251	39.960	49.000
Beskæftigelsesindsatsen, hos 2. aktør	35	38.221	3.480	41.702	35.500	42.500	47.000
NGO, interesseorganisation, fagforening mv.	47	42.611	4.871	47.482	40.588	45.000	51.453
Andet område	37	42.746	3.698	46.444	37.050	48.000	53.033
Total	300	42.488	3.620	46.108	37.530	44.543	51.178

3.7 Branche og dimittendår

Erhvervs- eller produktionsvirksomhed

Septemberløn 2022 fordelt efter dimittendår.

Dimittendår	Antal	Nettoløn	Pension i alt	Bruttoløn	25 % fraktil	50 % fraktil	75 % fraktil
2014 eller før	7	61.325	6.799	68.124	53.200	69.560	80.000
2015 eller senere	7	37.912	3.149	41.061	34.100	40.500	47.300
Total	14	49.619	4.974	54.592	40.500	50.545	69.560

Konsulent- eller rådgivningsvirksomhed

Septemberløn 2022 fordelt efter dimittendår.

Dimittendår	Antal	Nettoløn	Pension i alt	Bruttoløn	25 % fraktil	50 % fraktil	75 % fraktil
1999 eller før	6	63.198	2.562	65.760	54.324	67.417	70.000
2000-2015	6	67.436	2.891	70.327	57.813	62.625	74.400
2016-2019	8	40.199	4.299	44.498	39.275	42.600	49.500
2020 eller senere	9	40.306	1.407	41.713	32.000	37.500	42.560
Total	29	50.626	2.751	53.377	39.550	52.000	63.000

Privathospital, privat klinik mv.

Dimittendår	Antal	Nettoløn	Pension i alt	Bruttoløn	25 % fraktil	50 % fraktil	75 % fraktil
2007 eller før	7	41.179	5.860	47.039	44.000	45.500	51.763
2008-2014	6	47.445	3.821	51.265	47.500	49.430	58.000
2015-2019	7	40.653	3.509	44.162	38.500	43.700	49.000
2020 eller senere	8	32.221	3.761	35.982	34.410	35.307	37.907
Total	28	39.831	4.236	44.066	38.037	43.850	49.500

Behandlingsinstitution**Septemberløn 2022 fordelt efter dimittendår.**

Dimittendår	Antal	Nettoløn	Pension i alt	Bruttoløn	25 % fraktil	50 % fraktil	75 % fraktil
2003 eller før	6	53.243	8.561	61.805	54.044	56.406	78.000
2004-2010	6	47.000	5.112	52.113	48.963	50.000	62.883
2011-2015	7	44.531	6.591	51.122	46.515	49.372	58.102
2016-2017	10	40.855	4.359	45.213	42.000	45.352	46.945
2018-2019	8	36.883	4.851	41.734	39.150	41.266	43.770
2020 eller senere	10	33.833	3.428	37.261	34.000	35.420	40.825
Total	47	41.598	5.210	46.808	40.000	45.703	51.000

Ansæt i privat psykologisk praksis eller klinik**Septemberløn 2022 fordelt efter dimittendår.**

Dimittendår	Antal	Nettoløn	Pension i alt	Bruttoløn	25 % fraktil	50 % fraktil	75 % fraktil
2009 eller før	8	58.023	1.875	59.898	47.625	57.000	72.500
2010-2015	6	46.483	875	47.358	40.743	48.333	53.500
2016-2017	7	45.408	339	45.748	42.000	47.406	50.000
2018	6	43.631	2.254	45.885	43.500	45.000	52.000
2019	8	35.849	1.254	37.103	31.250	35.126	44.050
2020	6	33.207	1.649	34.856	33.537	37.000	38.000
2021	12	32.241	997	33.238	27.923	31.500	37.567
2022	6	33.260	1.357	34.617	32.550	34.600	36.500
Total	59	40.597	1.291	41.888	33.251	39.960	49.000

Beskæftigelsesindsatsen, hos 2. aktør**Septemberløn 2022 fordelt efter dimittendår.**

Dimittendår	Antal	Nettoløn	Pension i alt	Bruttoløn	25 % fraktil	50 % fraktil	75 % fraktil
2011 eller før	5	48.750	5.102	53.852	-	-	-
2012-2016	6	41.489	3.326	44.815	44.400	45.269	47.466
2017-2018	7	39.265	3.274	42.539	41.104	43.000	44.500
2019-2020	9	36.001	2.907	38.908	36.000	38.420	42.000
2021 eller senere	8	30.775	3.408	34.184	29.800	32.300	34.850
Total	35	38.221	3.480	41.702	35.500	42.500	47.000

NGO, interesseorganisation, fagforening mv.**Septemberløn 2022 fordelt efter dimittendår.**

Dimittendår	Antal	Nettoløn	Pension i alt	Bruttoløn	25 % fraktil	50 % fraktil	75 % fraktil
1999 eller før	6	51.667	4.879	56.546	45.000	55.842	69.500
2000-2004	6	49.008	4.117	53.124	45.633	54.100	57.813
2005-2009	6	45.849	8.234	54.083	43.316	51.090	53.000
2010-2014	9	44.377	4.227	48.603	43.285	47.000	51.338
2015-2019	8	36.309	5.260	41.569	38.744	41.600	43.645
2020 eller senere	8	31.840	3.284	35.124	31.283	34.054	37.209
Total	43	42.412	4.878	47.291	40.588	45.000	51.453

3.8 Ledelsesansvar**Septemberløn 2022 fordelt efter ledelsesansvar.**

Ledelsesansvar	Antal	Nettoløn	Pension i alt	Bruttoløn	25 % fraktil	50 % fraktil	75 % fraktil
Ja	59	47.239	4.142	51.381	42.000	50.700	60.500
Nej	241	41.324	3.492	44.817	37.000	43.509	50.000
Total	300	42.488	3.620	46.108	37.530	44.543	51.178

4 Frekvenstabeller

4.1 Alder og køn

Medlemmernes alder:

	Antal	Procent
29 år eller yngre	77	25,7%
30-34 år	78	26,0%
35-39 år	37	12,3%
40-44 år	31	10,3%
45-49 år	24	8,0%
50-54 år	20	6,7%
55-59 år	19	6,3%
60 år eller ældre	14	4,7%
Total	300	100,0%

Medlemmernes køn:

	Antal	Procent
Kvinde	233	77,7%
Mand	67	22,3%
Total	300	100,0%

4.2 Arbejdets hovedindhold

Medlemmernes hovedindhold i arbejdet:

	Antal	Procent
Organisations-, arbejds-, erhvervspsyko- log	54	18,0%
Klinisk psykolog	142	47,3%
Andet eller blandet indhold	104	34,7%
Total	300	100,0%

4.3 Branche

Medlemmernes branche:

	Antal	Procent
Erhvervs- eller produktionsvirksomhed	14	4,7%
Konsulent- eller rådgivningsvirksomhed	29	9,7%
Privathospital, privat klinik mv.	30	10,0%
Behandlingsinstitution	49	16,3%
Ansæt i privat psykologisk praksis eller klinik	59	19,7%
Beskæftigelsesindsatsen, hos 2. aktør	35	11,7%
NGO, interesseorganisation, fagforening mv.	47	15,7%
Andet område	37	12,3%
Total	300	100,0%

4.4 Ledelsesansvar

Har du ledelsesansvar (økonomisk, personale- mæssigt eller fagligt ansvar for andre)?

	Antal	Procent
Ja	59	19,7%
Nej	241	80,3%
Total	300	100,0%

**Hvor mange er du leder for?
(Kun medlemmer med ledelsesansvar)**

	Antal	Procent
Under 5	25	42,4%
5 - 14	16	27,1%
15 - 24	11	18,6%
25 eller flere	7	11,9%
Total	59	100,0%

**Hvilken form for ledelse har du?
(Kun medlemmer med ledelsesansvar.
Medlemmerne kan sætte mere end én markering)**

	Antal svar	Procent
Økonomisk	10	16,9%
Personale	27	45,8%
Fagligt	48	81,4%
Andet	7	11,9%
Antal medlemmer	59	155,9%

4.5 Ugentlig arbejdstid

Normal ugentlig arbejdstid ifølge ansættelseskontrakt:

	Antal	Gennemsnit	Procent
Deltidsansatte (op til 30 timer/uge)	38	25,4	12,7%
Fuldtidsansatte - inkl. frokost i arbejdstiden	179	36,4	59,7%
Fuldtidsansatte - ekskl. frokost i arbejdstiden	83	36,4	27,7%

4.6 Virksomhedsejer

Er du lønnet af et firma, som du selv ejer?

	Antal	Procent
Ja	14	4,7%
Nej	286	95,3%
Total	300	100,0%

4.7 Overenskomst

Er du omfattet af en overenskomst?

	Antal	Procent
Ja	91	30,3%
Nej	209	69,7%
Total	300	100,0%

4.8 Provision/bonus/resultatløn

Er en del af din løn baseret på provi-
sion/bonus/resultatløn mv.?

Medlemmerne kan sætte mere end én markering)

	Antal svar	Procent
Ja, bonus	3	1,0%
Nej	297	99,0%
Antal medlemmer	300	100,0%

Hvor meget modtog du i provision/bonus/resultatløn i
september:

(Kun medlemmer der har angivet et beløb)

	Antal	Gennemsnit	Mindste beløb	Største beløb
	3	-	-	-

4.9 Pensionsordning

Indgår der en pensionsordning
i dit ansættelsesforhold?

	Antal	Procent
Ja	225	75,0%
Nej	59	19,7%
Ubesvaret	16	5,3%
Total	300	100,0%

4.10 Overarbejde

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

	Antal	Procent
0 timer	133	44,3%
0,1-4,9 timer	96	32,0%
5-9,9 timer	33	11,0%
10-14,9 timer	11	3,7%
15 timer eller flere	6	2,0%
Ubesvaret	21	7,0%
Total	300	100,0%

Hvordan honoreres overarbejde?

	Antal	Procent
Overarbejde afspadseres	153	51,0%
Overarbejde betales	2	0,7%
En kombination af afspadsring og beta- ling	12	4,0%
Ingen af delene	112	37,3%
Ubesvaret	21	7,0%
Total	300	100,0%

Overarbejdsbetaling (årligt):
(Kun medlemmer der har fået overarbejdsbeta-
ling)

Antal	Gennemsnit	Mindste beløb	Største beløb
6	28.586	2.000	100.000

4.11 Personalegoder

Personalegoder: (Medlemmerne kan sætte mere end én markering)

	Antal svar	Procent
Fri (mobil) telefon	85	28%
Hjemme PC og/eller bærbar PC/tablet til hjemmebrug	117	39%
Internetforbindelse/ADSL	48	16%
Sundhedsordning/forsikring	168	56%
Fri tog og buskort	2	1%
Abonnement på aviser/tidsskrifter	16	5%
Adgang til fitnesscenter/massage/wellness mv.	23	8%
Fri parkering	72	24%
Frokostordning	107	36%
Frugtordning	121	40%
Adgang til aktieafløvning i virksomheden	2	1%
Ret til løn under hele eller en del af eventuel barselsorlov	143	48%
Kontant ferietillæg mere end lovpligtige 1 %	17	6%
Bonusordning, gratiale og engangsvederlag	20	7%
Feriehuse	17	6%
Indkøbsordninger	17	6%
Ekstra ferie/feriefridage om året udover de 25 dages ferie efter ferieloven	108	36%
Mulighed for selvvalgt hjemmearbejde	169	56%
Andre personalegoder	30	10%
Ingen personalegoder eller ikke opgivet	26	9%
Antal medlemmer	300	436%

Personalegoder, tekst ved andre personalegoder:

1 times betalt pause
5 bøger om året efter eget valg. Bruttolønsordning.
Betaling af specialistuddannelse over 6 år
Betalt supervision til autorisation (inklusive ekstern supervision)
Bruttolønftale. Lån af lokaler.
Ekstern supervision
En halv times formiddagspause inkl. brød
Fleksibel arbejdstid
Fysioterapeut
Har mulighed for fleksible arbejdstider ift hvad man fungerer godt med - fx mø-
de kl 10
og slutte kl 18 - bare vi får lavet vores opgaver og overholdt deadlines.
Adgang til fordelrabatter. Adgang til stort sundhedsunivers inkl. nem app.
Hjemmearbejdsplads
Julegaver, fødselsdagsgave ved rund fødselsdag. Gratis kaffe.
Kageordning
Kageordning
Kan arbejde fra udlandet
Mofibo abonnement
Morgenmad om fredagen, kaffe, te, vand
Mulighed for kurser
Omsorgsdage
Personalefest med overnatning. To kurser om året
Rabat på hospitalets produkter
Rabat ved behandlinger på hospitalet
Sommer- og julefest
(Sports)tøj
Stor fleksibilitet i tilrettelæggelse af arbejde - jeg planlægger selv min tid.
Tøjrensordning, bilvask
Udbetaling af udbytte
Videreuddannelse
Visma logbuy

**Hvor mange feriedage (inkl. feriefri-
dage) har du om året ud over 5 ugers fe-
rie efter ferieloven?**

	Antal	Procent
Færre end 5 dage	1	5,9%
5 dage	7	41,2%
Flere end 5 dage	3	17,6%
Ubesvaret	6	35,3%
Total	17	100,0%

4.12 Børns sygdom

Frihed ved børns sygdom:

	Antal	Procent
1. sygedag	149	49,7%
1. og 2. sygedag	69	23,0%
Ingen frihed	82	27,3%
Total	300	100,0%

4.13 Klausuler

**Er du i dit nuværende job omfattet af
klausuler, der indskrænker dine er-
hvervsmuligheder i et nyt job?**

	Antal	Procent
Ja	45	15,0%
Nej	161	53,7%
Ved ikke	73	24,3%
Ubesvaret	21	7,0%
Total	300	100,0%

Hvilken type klausul:**(Kun medlemmer der er omfattet af klausul)****(Medlemmerne kan sætte mere end én markering)**

	Antal svar	Procent
Konkurrenceklausul	30	66,7%
Kundeklausul	17	37,8%
Uddannelsesklausul	2	4,4%
Andre begrænsninger (fx medarbejderklausul)	5	11,1%
Antal medlemmer	45	120,0%

4.14 Autorisation og specialistgodkendelse**Er du autoriseret?**

	Antal	Procent
Jeg er autoriseret	151	50,3%
Jeg er i gang med at blive autoriseret	88	29,3%
Jeg er ikke autoriseret, men ønsker at blive det	28	9,3%
Jeg er ikke autoriseret og ønsker ikke at blive det	3	1,0%
Jeg er uafklaret, hvorvidt jeg ønsker at blive autoriseret	8	2,7%
Ubesvaret	22	7,3%
Total	300	100,0%

Hvordan er din autorisationsuddannelse finansieret?

	Antal	Procent
Arbejdsgiverbetalt	69	28,9%
Egenbetaling	5	2,1%
Delt betaling mellem arbejdsgiver og mig selv	14	5,9%
Ubesvaret	151	63,2%
Total	239	100,0%

4.15 Supervision

Er der aftalt supervision i dit ansættelsesforhold?

(Kun medlemmer der er i gang med at blive autoriseret)

	Antal	Procent
Ja	77	87,5%
Nej	11	12,5%
Total	88	100,0%

Antal timers aftalt intern supervision om måneden:

(Kun medlemmer der har fået intern supervision)

Antal	Gennemsnit	Laveste antal timer	Højeste antal timer
57	4,0	1	12

Antal timers aftalt eksternt supervision om måneden:

(Kun medlemmer der har fået eksternt supervision)

Antal	Gennemsnit	Laveste antal timer	Højeste antal timer
55	3,1	1	8

4.16 Specialist

Er du specialistgodkendt?

(Kun medlemmer der er autoriseret)

	Antal	Procent
Jeg er specialist	28	18,5%
Jeg er i gang med at blive specialist	52	34,4%
Jeg er ikke specialistuddannet, men ønsker at blive det	26	17,2%

Jeg er ikke specialistuddannet og ønsker ikke at blive det	16	10,6%
Jeg er uafklaret, hvorvidt jeg ønsker at tage en specialistuddannelse	29	19,2%
Total	151	100,0%

Hvordan er din specialistuddannelse finansieret?

	Antal	Procent
Arbejdsgiverbetalt	21	26,2%
Egenbetaling	9	11,2%
Delt betaling mellem arbejdsgiver og mig selv	22	27,5%
Ubesvaret	28	35,0%
Total	80	100,0%

4.17 Skiftet stilling

Har du skiftet stilling siden september 2021 (ny stilling i samme eller anden virksomhed)?

	Antal	Procent
Ja	88	29,3%
Nej	190	63,3%
Ubesvaret	22	7,3%
Total	300	100,0%

4.18 Kommentarer til lønundersøgelsen

Der er ikke p.t. aftalt et specifikt antal timers supervision, men jeg har lige inden sommerferien afsluttet et 40 timers gruppeforløb med henblik på autorisation, og ved behov vil jeg kunne aftale nye forløb. Lige nu er jeg ved at færdiggøre min ansøgning om autorisation, hvorefter der foreligger aftale om, at jeg skal stige i løn.

Der fandtes ikke en løsning med halv løn under barsel - ville være godt at kunne sammenligne præcise ordninger på måneder og procent af løn. Personalegode: 1time og ugen til at læse en faglig bog.

Der måtte godt være "ved ikke" svarmuligheder til flere spørgsmål. Jeg ved fx ikke om jeg får betalt barns 2. sygedag, da jeg ikke har børn.

Er dybt utilfreds med min løn som har ligget på samme niveau de sidste 8 år trods to specialistuddannelser. Men vi er ikke lønførende.

Er i tvivl om jeg har regnet min egen andel af indbetalt pension korrekt. Ift supervision ligger der ikke en fast plan for aftalt supervision, men det ligger i ansættelsen, at jeg får den fornødne supervision og arbejdsopgaver til at kunne blive autoriseret. Dette kan være lidt forskelligt ift. hvilke afdelinger man tilknyttes. Ift hvorvidt overarbejde udbetales eller afspadsres, så har vi selvjustits på flexetid, dvs hvis vi skal nå vores aftaler/deadlines, men flexer selv.

Falck Healthcare ansætter eksterne klinikpsykologer, på hhv 8, 10 og 12 ugentlige timer og giver kr 530 pr time med mulighed for det antal timers sygdom pr uge, som man er ansat og betalt ferie uden tillæg. Ingen pension men dog livsforsikring og mulighed for kurser

Har gennemført eksternt supervisionsforløb som en samlet pakke i foråret 2022

I må gerne spørge til uddannelses muligheder og ønsker i DP regi. Jeg vil så gerne kunne genkende noget i vores specialist uddannelses system, hvor man som ansat i en NGO kan uddanne sig.

Jeg arbejdede hos i en "uddannelsesstilling", hvor man formentlig skulle autoriseres på 3 år med lav løn og meget lidt supervision. Jeg arbejdede der fra sept. 21 til april 22 og har i perioden ikke modtaget individuel supervision på noget tidspunkt. Udfyldte spørgeskema selvom jeg ikke længere er i praksis, det var virkelig en hård start på psykologlivet med alt for stort ansvar og ikke tilsvarende belønning i form af løn, anerkendelse eller kvalificeret undervisning. Jeg modtog ingen undervisning, de ville komme senere i forløbet . Vi skulle gå til terapien med en indstilling om, at vi ikke kunne gøre noget forkert, og hvis vi følte vi ikke rykkede klienten eller havde uro i maven over ikke at være kompetente nok, så fik vi at vide, at vi skulle få klienten til arbejde mere i terapien, vi skulle ikke føle vi arbejdede hårdt, for så gjorde vi det forkert..... håber der sikres bedre forhold for nye unge praksis psykologer. Burde ikke kunne lade sig gøre, at man kan ansætte 5-6 i autorisationsstillinger på en gang til en fraværende leder og en autoriseret kollega.

Jeg arbejder i en virksomhed, som jeg ejer med 2 andre psykologer. Vi får udover fastløn også del i den værdistigning, som virksomheden der i vækst har.

Jeg er blevet færdiguddannet i juni 2022, og startede direkte på arbejde i juli 2022.

Jeg er faktisk i tvivl om, hvorvidt jeg har overenskomst. Men det går jeg ud fra, da jeg fx får mit autorisationstillæg. Jeg gik 1000 ned i løn, da jeg skiftede til TUBA fra Region H. Der var et kvalifikationstillæg, som jeg ikke fik med. Der er også en ret væsentlig egenbetaling på videreuddannelse hér. Til gengæld en kæmpe fleksibilitet i hverdagen.

Jeg er i tvivl om andel af betaling til pension fordelt mellem mig og arbejdsgiver

jeg er også privatpraktiserende en dag om ugen, men jeg har svaret som lønmodtager på dagbehandlingsskolen/konsulenthuset

Jeg får betalt en metakognitiv uddannelse level 1, som også er en del af lønnen, og som jeg får fri og kørsel betalt til at kunne deltage i undervisningen. Jeg betaler selv for materialer.

Jeg mangler at blive spurgt om fritvalgskonto, hvilket jo er 7 % af årslønnen og dermed en væsentlig årlig sum, jeg dér har til disposition.

Jeg skrev det også sidste år og måske årene før? Men jeg synes ikke det er i orden, at man ikke har mulighed for at skrive at man arbejder som fleksjobber, som psykolog. Det er afgørende at DP begynder at få et overblik over, hvor skavankramte og handicappede psykologer arbejder. Og om de arbejder. Om de kan få fodfæste på - og adgang til arbejde og beskæftigelse. Endvidere opleves det ekskluderende at der ikke er en "boks", hvor man som psykolog på særlige arbejdsvilkår kan se sig selv. Jeg skal enten være på fuldtid eller være uden for arbejdsmarkedet i jeres undersøgelser. Jeg savner et blik for handicappede psykologer. På samme vis burde det være muligt at skrive "fra"/"Til" fx ift antal arbejdstimer. Når man har et fleksjob/er skavankramt eller handicappet, så er tingene ikke altid så firkantet, at man arbejder det samme antal ugentlige timer. Det samme ift. supervisionen. Det er heller ikke altid skrevet i sten. Så flere "fra og til" muligheder er nødvendigt.

Ledelse (personale og fagligt) er for frivillige - ikke for ansatte

Lederansvar er afskrydset med forbehold. Jeg er koordinator og har på den måde ansvar for 5-6 frivillige. Samt for studerende. Både fagligt og også personalemæssigt ift ansættelse, evaluerings samtaler mm.

Min arbejdsplads understøtter ikke muligheden for at blive specialist.

Nogle måneder tjener jeg mere pga ekstra opgave, men ikke i september
Supervision aftales løbende, så antal timer om måneden varierer meget.

Ved spørgsmålet om afspadseringen har jeg skrevet 0, men ville egentlig gerne have skrevet spørgsmålstegn, da jeg ikke har en opgørelse over det på stående fod, og ikke lige har mulighed for at finde tallet