

Undersøgelse af offentligt ansatte psykologers holdninger til graden af opfyldelse af formålene med Lokal Løndannelse

Indhold

1. Om undersøgelsen.....	2
2. Kortlægning af formålene med Lokal Løndannelse.....	3
3. Resultater	4
4. Konklusion	11
Bilag 1. Metode.....	13
Bilag 2. Variable og operationalisering.....	14
Bilag 3. Spørgeskemaet som det blev udsendt	16
Bilag 4. Baggrundvariable, indledende spørgsmål og øvrige formål med lokal løndannelse.....	22

Undersøgelse af offentligt ansatte psykologers holdninger til graden af opfyldelse af formålene med Lokal Løndannelse

1. Om undersøgelsen

1. april 1998 blev en ny model for løndannelse, Lokal Løndannelse, indført på det offentlige område. Lokal Løndannelse henviser til modellens primære sigte: at decentralisere og individualisere lønmodtagerens løndannelse.

Dansk Psykolog Forening ønsker at undersøge psykologernes forhold under Lokal Løndannelse nærmere. Dette gøres for det første med fokus på det kvantitative, objektive aspekt af løndannelsen via en sammenligning af lønniveauet under det gamle lønsystem fra før 1. april 1998 og Lokal Løndannelse. For det andet undersøges forholdene ved at sætte fokus på psykologernes egne opfattelser af, hvorvidt formålene med Lokal Løndannelse er opnået.

Sidstnævnte er et væsentligt parameter at evaluere Lokal Løndannelse på, idet modellen i sin tid blev introduceret med flere formål end det rent løndannelsesmæssige. Således var det blandt andet målsætningen, at fleksibilitet, gennemsigtighed og rekruttering mellem arbejdsmarkedets sektorer skulle styrkes med Lokal Løndannelse.

Foreliggende rapport udgør den kvalitative del af Dansk Psykolog Forenings undersøgelse. Den søger at belyse den eventuelle afstand mellem de tænkte formål og den faktiske oplevelse blandt psykologer. Formålet med undersøgelsen er således at afdække, hvorvidt formålene med Lokal Løndannelse opleves som værende opfyldt. Det er vigtigt at pointere, at undersøgelsen *ikke* handler om psykologernes holdninger til selve formålene, men altså hvorvidt disse er opfyldt. Dette valg er truffet, fordi udgangspunktet er, at formålene, såfremt de er opfyldt, skaber større fleksibilitet, gennemsigtighed og rekrutteringsmuligheder, og altså overordnet må forventes at blive vurderet positivt hos psykologerne.

Undersøgelsen skal være med til at klæde Dansk Psykolog Forening endnu bedre på til at påvirke fremtidige forhandlinger af løn og lønsystemer på det offentlige område. Dernæst er det væsentligt for foreningen at have kendskab til offentligt ansatte psykologers holdninger til og oplevelser af det lønsystem de selv er en del af.

2. Kortlægning af formålene med Lokal Løndannelse

Formålene med lokal løndannelse er beskrevet flere steder og af flere aktører med forskellige dagsordener. Denne undersøgelse trækker på beskrivelsen af formålene i to forskningsbaserede undersøgelser:

- Forskningsprojekt om Ny Løndannelse i amter og kommuner (delprojekt 1, 2 og 3), 2002.¹
- Lønkommissionens redegørelse: Løn, køn, uddannelse og fleksibilitet (bind 1 og 2), 2010.

Der findes ingen egentlig officiel liste eller afgrænsning af formålene med Lokal Løndannelse hverken fra overenskomstparternes side eller anden side. I de to nævnte forskningsbaserede publikationer omtales bl.a. følgende punkter flere steder som 'formål' og/eller 'målsætninger'. Lokal Løndannelse skal sikre:

1. Honorere medarbejdernes kvalifikationer
2. At lønnen afspejler ansvar og kompetence
3. At der er sammenhæng mellem løn og indsats
4. At forbedre samspillet mellem løn- og personalepolitik på den enkelte institution/arbejdsplads
5. Grundlaget for rekruttering og fastholdelse af kvalificerede medarbejdere og balance mellem lønniveauerne på det offentlige og private arbejdsmarked
6. At medarbejdere oplever løndannelsen som rimelig og fair

I foreliggende rapport vil der blive konkluderet på, om psykologerne finder, at de nævnte formål er blevet opfyldt eller ej. Det har særlig interesse, da resultaterne heraf kan have indflydelse på, hvilke krav til overenskomstforhandlingerne, der bør stilles, samt Dansk Psykolog Forenings øvrige arbejde for medlemmerne på lønområdet i den offentlige sektor.

Ud over ovennævnte er følgende formål også nævnt. Lokal Løndannelse skal sikre:

- At der er samspil mellem lønfastsættelsen, og mål og strategier på den enkelte institution
- At der kompenseres for belastende forhold ved jobbet – ubekvemme arbejdstider, overtid, fysiske forhold mv.
- At der ikke opstår uhensigtsmæssig konkurrence mellem institutionerne om arbejdskraften.
- Enkelthed og gennemsikuelighed i lønsystemet.

Der vil ikke blive draget konklusioner i rapporten for så vidt angår disse formål. Der henvises til tabellerne i bilag 4. Baggrundvariable, indledende spørgsmål og øvrige formål med lokal løndannelse. Der henvises endvidere til bilag 1 for beskrivelse af undersøgelsens metode, bilag 2 for gennemgang af variable og operationalisering, og bilag 3 for optegnelse over spørgeskemaet i den form, det blev udsendt.

¹ Forskningsområder: Del 1: Lønpolitik, strategi og ledersiden. Delprojekt 2: Forhandlingsprocesserne. Delprojekt 3: Analyse af effekterne af ny løndannelse. Denne undersøgelse anvender således primært beskrivelser fra delprojekt 1.

3. Resultater

748 respondenter har gennemført spørgeskemaet svarende til en svarprocent på 19, hvilket er tilfredsstillende for denne type undersøgelse, og når det tages i betragtning, at respondenterne har haft 14 dage til besvarelse.

Sammensætningen af respondenter vurderes at være repræsentativ, hvad angår køn, alder og dimittendår. Der henvises til bilag 4 for gennemgang af baggrundsvariable og indledende spørgsmål.

I det følgende gennemgås resultaterne af undersøgelsen med fokus på de seks formål med Lokal Løndannelse, der er vurderet at være mest centrale for psykologerne (jf. 1. Kortlægning af formålene med Lokal Løndannelse). Alle tabeller er inddelt i *personaleansvar* og *intet personaleansvar*, samt *i alt* (samlet). I gennemgangen vil de to første grupper omtales som *ledere* og *menige psykologer* (jf. Bilag 2. Variable og operationalisering). I afsnit 3. Konklusion drages en samlet konklusion på baggrund af resultaterne.

Formål 1: Lokal Løndannelse skal sikre honorering af kvalifikationer

Tabel 1. Kvalifikationstillæg for ledere og menige psykologer: *Modtager du kvalifikationstillæg?*

	<i>Personaleansvar</i>	<i>Intet personaleansvar</i>	<i>Ved ikke/ønsker ikke at svare</i>	<i>I alt</i>
<i>Ja</i>	92,2%	75,7%	75,0%	77,1%
<i>Nej</i>	6,2%	21,5%	25,0%	20,2%
<i>Ved ikke/ønsker ikke at svare</i>	1,6%	2,8%	0,0%	2,7%
<i>I alt</i>	64	680	4	748

Tabel 2. Overensstemmelse mellem tillæg og kvalifikationer, ledere og menige psykologer: *Hvor stor overensstemmelse synes du der er mellem de kvalifikationstillæg, du får, og de kvalifikationer du selv oplever at besidde i forhold til dit arbejde?*

	<i>Personaleansvar</i>	<i>Intet personaleansvar</i>	<i>Ved ikke/ønsker ikke at svare</i>	<i>I alt</i>
<i>Ingen overensstemmelse</i>	5,1%	7,0%	33,3%	6,9%
<i>Begrænset overensstemmelse</i>	35,6%	41,4%	66,7%	40,9%
<i>Hverken/eller</i>	1,7%	5,6%	0,0%	5,2%

<i>Overvejende overensstemmelse</i>	32,2%	27,2%	0,0%	27,6%
<i>God overensstemmelse</i>	25,4%	16,9%	0,0%	17,7%
<i>Ved ikke/ønsker ikke at svare</i>	0,0%	1,9%	0,0%	1,7%
<i>I alt</i>	59	515	3	577

Tabel 3. Manglende kvalifikationstillæg for ledere og menige psykologer: *Mener du, at du besidder kvalifikationer som du burde modtage et løntillæg for, men som du ikke på nuværende tidspunkt modtager et løntillæg for?*

	<i>Personaleansvar</i>	<i>Intet personaleansvar</i>	<i>Ved ikke/ønsker ikke at svare</i>	<i>I alt</i>
<i>Ja</i>	64,1%	65,9%	75,0%	65,8%
<i>Nej</i>	34,4%	20,9%	25,0%	22,1%
<i>Ved ikke/ønsker ikke at svare</i>	1,6%	13,2%	0,0%	12,2%
<i>I alt</i>	64	680	4	748

Tabel 1 viser, at 77 pct. modtager kvalifikationstillæg. De respondenter, der har svaret ja til, at de modtager kvalifikationstillæg, er endvidere blevet spurgt, om de kvalifikationer de modtager tillæg for modsvarer selve tillægget (tabel 2). Holdningerne hertil er præget af stor spredning, men sammenlagt mener knap 48 pct., at overensstemmelsen er begrænset eller manglende. Det fremgår af tabel 2, at det har en betydning for psykologens oplevelse af overensstemmelse mellem kvalifikationer og tillæg, om denne er leder eller menig psykolog. Der er tendens til, at oplevelsen af overensstemmelse er større for ledende psykologer.

Både de respondenter, som modtager, og de, som ikke modtager kvalifikationstillæg, er blevet spurgt, om de mener de besidder kvalifikationer som de ikke får tillæg for, men som de selv mener, at de burde modtage tillæg for (tabel 3). Knap 66 pct. svarer 'ja' til dette spørgsmål, og der synes ikke at være markant forskel i denne holdning afhængigt af, om psykologen er leder eller menig psykolog (hhv. 64,1 pct. og 65,9 pct.).

Formål 2 og 3: Lokal Løndannelse skal medføre, at lønnen afspejler ansvar, kompetence og indsats

Tabel 4. Funktionstillæg for ledere og menige psykologer: *Modtager du funktionstillæg?*

	<i>Personaleansvar</i>	<i>Intet personaleansvar</i>	<i>Ved ikke/ønsker ikke at svare</i>	<i>I alt</i>
<i>Ja</i>	81,2%	39,1%	75,0%	42,9%
<i>Nej</i>	17,2%	51,9%	0,0%	48,7%
<i>Ved ikke/ønsker ikke at svare</i>	1,6%	9,0%	25,0%	8,4%
<i>I alt</i>	64	680	4	748

Tabel 5. Overensstemmelse mellem tillæg og funktioner, ledere og menige psykologer: *Hvor stor overensstemmelse synes du der er mellem de funktionstillæg, du får, og de funktioner du selv oplever at besidde i forhold til dit arbejde?*

	<i>Personaleansvar</i>	<i>Intet personaleansvar</i>	<i>Ved ikke/ønsker ikke at svare</i>	<i>I alt</i>
<i>Ingen overensstemmelse</i>	5,8%	7,5%	33,3%	7,5%
<i>Begrænset overensstemmelse</i>	34,6%	27,4%	66,7%	29,0%
<i>Hverken/eller</i>	3,8%	7,9%	0,0%	7,2%
<i>Overvejende overensstemmelse</i>	26,9%	28,6%	0,0%	28,0%
<i>God overensstemmelse</i>	28,8%	24,8%	0,0%	25,2%
<i>Ved ikke/ønsker ikke at svare</i>	0,0%	3,8%	0,0%	3,1%

<i>I alt</i>	52	266	3	321
--------------	----	-----	---	-----

Tabel 6. Manglende funktionstillæg, ledere og menige psykologer: Mener du, at du besidder funktioner som du burde modtage et løntillæg for, men som du ikke på nuværende tidspunkt modtager et løntillæg for?

	<i>Personaleansvar</i>	<i>Intet personaleansvar</i>	<i>Ved ikke/ønsker ikke at svare</i>	<i>I alt</i>
<i>Ja</i>	54,7%	46,6%	75,0%	47,5%
<i>Nej</i>	39,1%	35,9%	25,0%	36,1%
<i>Ved ikke/ønsker ikke at svare</i>	6,2%	17,5%	0,0%	16,4%
<i>I alt</i>	64	680	4	748

Tabel 4 viser, at der er flere psykologer, der ikke modtager funktionstillæg (48,7 pct.), end psykologer, der modtager funktionstillæg (42,9 pct.). 8,4 pct. er i tvivl om de modtager funktionstillæg, eller ønsker ikke at svare. Endvidere fremgår det, at ledere får funktionstillæg i ca. 80 pct. af tilfældene, sammenlignet med ca. 40 pct. blandt menige psykologer. Da personaleansvar må karakteriseres som en funktion, er dette ikke overraskende.

De respondenter, der har svaret ja til, at de modtager funktionsstillæg, er endvidere blevet spurgt, om de kvalifikationer de modtager tillæg for modsvarer selve tillægget (tabel 5). Tendensen er her, at respondenterne grupperer sig i midten af skalaen, og altså hverken finder, at ingen overensstemmelse er, eller at der er god overensstemmelse. Dette billede er altså anderledes end hvad angik spørgsmålet om kvalifikationstillæggenes overensstemmelse med kvalifikationer, hvor spredningen i holdninger var stor (tabel 2).

Opfattelsen af overensstemmelse mellem funktionstillæg og de funktioner tillæggene ydes for, varierer ikke markant på tværs gruppen af ledere og gruppen af menige psykologer.

Tabel 6 viser, at næsten 50 pct. af alle respondenter mener, at de besidder funktioner, som de ikke modtager tillæg for, men som de burde modtage tillæg for. For ledere gør dette sig i højere grad gældende end for menige psykologer (hhv. 54,7 pct. og 46,6 pct.). Det bemærkes ydermere, at i alt 16,4 pct. ikke selv kan vurdere, om de besidder funktioner som de burde modtage tillæg for, men som de ikke modtager tillæg for.

Tabel 7. Hvor enig er du i følgende udsagn: *Jeg synes/har indtryk af, at psykologer har gode muligheder for at få løntillæg for andre psykologfaglige uddannelser end autorisation og specialistgodkendelse*

	Personaleansvar	Intet personaleansvar	Ved ikke/ønsker ikke at svare	I alt
Meget uenig	23,4%	32,2%	25,0%	31,4%
Uenig	34,4%	37,5%	25,0%	37,2%
Hverken/eller	25,0%	24,4%	50,0%	24,6%
Enig	12,5%	5,4%	0,0%	6,0%
Meget enig	4,7%	0,4%	0,0%	0,8%
I alt	64	680	4	748

Tabel 7 viser, at der er overvejende uenighed i påstanden om, at psykologer har gode muligheder for at få løntillæg for andre psykologfaglige uddannelser end autorisation og specialistgodkendelse. Psykologerne oplever altså ikke, at formålet med Lokal Løndannelse om at uddannelsesmæssige kompetence skal honoreres, er opfyldt. Kun 6,8 pct. af det samlede antal respondenter er enige/meget enige i, at muligheder er gode.

Tabel 8. Hvor enig er du i følgende udsagn: *Jeg synes/har indtryk af, at ledende psykologer i det offentlige har gode lønmæssige vilkår for ledelse*

	Personaleansvar	Intet personaleansvar	Ved ikke/ønsker ikke at svare	I alt
Meget uenig	17,2%	5,7%	25,0%	6,8%
Uenig	31,2%	23,4%	50,0%	24,2%
Hverken/eller	28,1%	59,0%	25,0%	56,1%
Enig	21,9%	10,0%	0,0%	11,0%
Meget enig	1,6%	1,9%	0,0%	1,9%
I alt	64	680	4	748

Tabel 8 viser, at der er større grad af uenighed end enighed i påstanden om, at ledende psykologer har gode lønmæssige vilkår for ledelse det offentlige. Over halvdelen, 56,1 pct., har dog ingen entydig holdning til påstanden.

Ledende psykologer har større tendens end de menige psykologer til at være uenig i, at deres egne lønmæssige vilkår for ledelse er gode. Samtidig er spredningen større i gruppen af ledende psykologer, og der er således også flere ledende psykologer end menige psykologer, der er enige i påstanden om gode lønmæssige vilkår for ledelse.

Formål 4: Lokal Løndannelse skal sikre, at løndannelsen afspejler arbejdspladsens personalepolitik

Tabel 9. Ledere og menige psykologer. Hvor enig er du i følgende udsagn: *Der er sammenhæng mellem personalepolitikken på min arbejdsplads, og den løndannelse, der sker på stedet.*

	<i>Personaleansvar</i>	<i>Intet personaleansvar</i>	<i>Ved ikke/ønsker ikke at svare</i>	<i>I alt</i>
<i>Meget uenig</i>	12,5%	12,6%	25,0%	12,7%
<i>Uenig</i>	23,4%	31,0%	75,0%	30,6%
<i>Hverken/eller</i>	43,8%	44,6%	0,0%	44,3%
<i>Enig</i>	18,8%	11,2%	0,0%	11,8%
<i>Meget enig</i>	1,6%	0,6%	0,0%	0,7%
<i>I alt</i>	64	680	4	748

Tabel 9 viser, at målet om at skabe sammenhæng mellem den enkelte arbejdsplads' personalepolitik og løndannelsen på stedet ikke vurderes af psykologerne som værende opfyldt. Således er en stor overvægt af respondenter, i alt 87,6 pct., meget uenige, uenige eller indifferente (hverken/eller) i påstanden.

Det har en lille betydning for oplevelsen af overensstemmelsen mellem løndannelsen og personalepolitik, om psykologen er leder eller menig. Tendensen er, at den ledende psykologer er mere enig i påstanden, og altså i lidt flere af tilfældene mener, der er sammenhæng mellem personalepolitik og løndannelse. Det er ikke undersøgt, hvorvidt viden/orientering om arbejdspladsens personalepolitik påvirker denne sammenhæng, men forklaringen er plausibel.

Formål 5: Lokal Løndannelse skal sikre grundlaget for rekruttering og fastholdelse af kvalificerede medarbejdere og balance mellem lønniveauerne på det offentlige og private arbejdsmarked

Tabel 10. Hvor enig er du i følgende udsagn: *Der er gode muligheder for at rekruttere psykologer mellem offentlige arbejdspladser*

	<i>Personaleansvar</i>	<i>Intet personaleansvar</i>	<i>Ved ikke/ønsker ikke at svare</i>	<i>I alt</i>
<i>Meget uenig</i>	0,0%	2,8%	0,0%	2,5%
<i>Uenig</i>	7,8%	12,4%	25,0%	12,0%
<i>Hverken/eller</i>	39,1%	49,6%	25,0%	48,5%
<i>Enig</i>	48,4%	31,5%	50,0%	33,0%
<i>Meget enig</i>	4,7%	3,8%	0,0%	3,9%
<i>I alt</i>	64	680	4	748

Tabel 11. Hvor enig er du i følgende udsagn: *Der er gode muligheder for at rekruttere psykologer mellem offentlige og private arbejdspladser*

	Personaleansvar	Intet personaleansvar	Ved ikke/ønsker ikke at svare	I alt
Meget uenig	1,6%	4,6%	25,0%	4,4%
Uenig	26,6%	21,6%	25,0%	22,1%
Hverken/eller	53,1%	59,7%	50,0%	59,1%
Enig	17,2%	12,8%	0,0%	13,1%
Meget enig	1,6%	1,3%	0,0%	1,3%
I alt	64	680	4	748

Tabel 12. Hvor enig er du i følgende udsagn: *Der er stor lønmæssig forskel på at være ansat i det offentlige og det private*

	Personaleansvar	Intet personaleansvar	Ved ikke/ønsker ikke at svare	I alt
Meget uenig	4,7%	0,9%	0,0%	1,2%
Uenig	14,1%	3,5%	0,0%	4,4%
Hverken/eller	28,1%	29,0%	50,0%	29,0%
Enig	39,1%	42,8%	50,0%	42,5%
Meget enig	14,1%	23,8%	0,0%	22,9%
I alt	64	680	4	748

Tabel 10 viser, at der flere psykologer, der er enige/meget enige, end uenige/meget uenige i, at der er gode muligheder for at rekruttere psykologer mellem offentlige arbejdspladser (hhv. 46,9 pct. og 14,5 pct.). En stor andel, 48,5 pct., mener hverken mulighederne er gode eller dårlige. Tendensen mellem de to grupper er, at en lidt større andel af ledende psykologer end menige psykologer mener, at mulighederne er gode.

Hvad angår rekruttering af psykologer mellem den offentlige og den private sektor, er tendensen i tabel 11 derimod, at flere psykologer er uenige/meget uenige end enige/meget enige i, at mulighederne er gode (hhv. 26,5 pct. og 14,4 pct.). Igen har en stor andel, 59,1 pct., ingen entydig holdning til spørgsmålet. Forskellen mellem de to grupper, ledere og menige, er meget begrænset.

Tabel 10 og 11 viser altså tilsammen, at psykologerne vurderer mulighederne for rekruttering som værende bedre *inden for* det offentlige frem for *mellem* det offentlige og det private.

Tabel 12 viser, at en overvægt af psykologerne, 65,4 pct., er enige eller meget enige i, at der er stor lønmæssig forskel på at være ansat i de to sektorer. Menige psykologer tenderer til at være mere enige i påstanden end ledende psykologer. De menige psykologer oplever altså en større lønmæssig forskel, hvad angår lønniveauer i det offentlige og det private.

Formål 6: Lokal Løndannelse skal sikre, at løndannelsen opleves som rimelig og fair

Tabel 13. Hvor enig er du i følgende udsagn: *Jeg synes lønsystemet som jeg selv er en del af på det offentlige område er rimeligt og retfærdigt, hvad angår aflønning af den enkelte*

	Personaleansvar	Intet personaleansvar	Ved ikke/ønsker ikke at svare	I alt
Meget uenig	12,5%	19,4%	25,0%	18,9%
Uenig	42,2%	42,2%	50,0%	42,2%
Hverken/eller	31,2%	30,4%	25,0%	30,5%
Enig	14,1%	7,6%	0,0%	8,2%
Meget enig	0,0%	0,3%	0,0%	0,3%
I alt	64	680	4	748

Tabel 13 viser en tendens til, at psykologerne finder lønsystemet urimeligt og uretfærdigt. Således gælder det for begge grupper, at psykologerne overvejende er uenige eller helt uenige i, at lønsystemet på det offentlige område er rimeligt og retfærdigt. Kun i alt 8,5 pct. er enige eller helt enige i påstanden om rimelighed og retfærdighed. Endvidere har 30,5 pct. ingen entydig holdning til spørgsmålet.

Der er ikke stor forskel i fordelingen på tværs af grupperne. Dog er en lidt større andel af ledende psykologer end menige psykologer enige eller meget enige i, at lønsystemet er rimeligt og retfærdigt (hhv. 14,1 pct. og 7,9 pct.).

4. Konklusion

På baggrund af tabel 1-13 kan det konkluderes, at formålene med Lokal Løndannelse ikke i overvejende grad opleves som opfyldte blandt offentligt ansatte psykologer. Dette billede er gældende for både menige og ledende psykologer, om end sidstnævnte gruppe synes at evaluere formålenes opfyldelse en smule mere positivt end førstnævnte.

Formålene om honorering af kvalifikationer samt lønnens afspejling af ansvar, kompetence og indsats vurderes ikke at være opfyldt, idet det gør sig gældende, at mange psykologer mener de har både kvalifikationer og funktioner som de slet ikke modtager løntillæg for. Afspejlingen af arbejdspladsernes personalepolitikker i de ansattes løndannelse er heller ikke tilstrækkelig til at kunne imødekomme formålet om overensstemmelse på dette område. Psykologerne oplever endvidere ikke, at Lokal Løndannelse sikrer gode muligheder for rekruttering af arbejdskraften, hverken internt i den offentlige sektor, eller på tværs af det offentlige og private. Opfattelsen er, at lønforskelle mellem de to sektorer fortsat er stor, om end Lokal Løndannelse havde til formål at mindske denne forskel.

Afslutningsvis, og sigende for den samlede undersøgelse, mener rigtig mange psykologer ikke, at formålet om den rimelige og fair løndannelse er opfyldt med Lokal Løndannelse. Psykologerne oplever altså at være en del af et lønsystem som de finder urimeligt.

Bilag 1. Metode

Konstruktion af spørgeskemaet

Undersøgelsen blev gennemført som et elektronisk spørgeskema i programmet SurveyXact. Skemaet var konstrueret, så afdækningen af psykologernes holdninger til Lokal Løndannelse skete via besvarelse af en række spørgsmål, der dækkede de ovennævnte formål med Lokal Løndannelse. Der blev ikke spurgt direkte til de opstillede formål, da disse er bredt og abstrakt formuleret.

Spørgsmålene tog derimod udformning af række operationaliseringer af de enkelte formål, som til sammen dannede et billede af afstanden mellem de oprindelige formål og den faktiske oplevelse, og derved fungerede som evaluering.

Spørgsmålene i spørgeskemaet var semiåbne og udformet som skalaer gående fra eksempelvis "Helt uenig" til "Helt enig". Dette for at imødekomme undersøgelsens ønske om at skabe et kvantificerbart billede af medlemmernes holdninger. Endvidere blev denne tilgang valgt for at sikre en højere svarprocent, idet erfaringer viser et højt frafald i gennemførte besvarelser, hvis respondenterne bedes komme med frie beskrivelser i kommentarfelder. En sådan undersøgelse ville være mere valid, men altså formentlig mindre repræsentativ.

Udvælgelse af respondenter

For at opnå så høj validitet om muligt blev spørgeskemaet udsendt til alle de psykologer, både ansatte og ledere, i kommuner, regioner og staten, som Dansk Psykolog Forening har registreret i medlemsregistret; i alt 4.330 personer. Udsendelsen af spørgeskemaet skete via email, med personlig email som førsteprioritet og arbejdsemail som andenprioritet. Emaildistributionsformen udelukkede nogle inden for populationen, idet Dansk Psykolog Forening ikke har emailadresser på alle offentligt ansatte psykologer. I alt blev spørgeskemaet udsendt til 3.922 personer. Der skal i denne forbindelse tages forbehold for bias i kraft af fælleskarakteristika såsom alder hos de, der ikke har/ikke har oplyst en mailadresse.

Gennemførelse af undersøgelsen

Spørgeskemaet blev udsendt d. 22. april, hvorefter respondenterne havde 14 dage til at udfylde det. Spørgeskemaet blev lukket d. 6. maj. Respondenter, der oplevede problemer med linket til spørgeskemaet, eller i øvrigt havde spørgsmål til undersøgelsen, havde mulighed for at kontakte Dansk Psykolog Forening løbende. Denne mulighed gjorde få brug af.

Bilag 2. Variable og operationalisering

Baggrundsvariable (første del af spørgeskemaet)

- Køn (mand/kvinde)
- Alder (Angiv fødselsår)
- Dimittendår (Angiv årstal)
- Første stilling som dimitteret psykolog (ja/nej)
- Autorisation (ja/nej)
- Specialist (ja/nej/på vej mod)
- Ansættelsesmyndighed (stat, region, kommune)
- Personaleansvar (lederansvar) (ja/nej)
- Hvornår fik du forhandlet løn sidst? (Angiv årstal)
- Hvem foretog praktisk denne lønforhandling? (TR, DP eller selv)
- På en skala fra 1-5, hvor 1 er intet kendskab og 5 er meget godt kendskab: hvor stort kendskab har du til den aktuelle model for løndannelse for offentligt ansatte psykologer? (1=intet kendskab, 2=begrænset/lille kendskab, 3=hverken begrænset eller stort kendskab, 4=godt kendskab, 5=meget godt kendskab)

Graden af indfrielse af formålene med Lokal Løndannelse (anden del af spørgeskemaet)

- Din løndannelse
 - o Modtager du kvalifikationstillæg (ja/nej/ved ikke)
 - o (Hvis ja) Hvor stor overensstemmelse synes du der er mellem de kvalifikationstillæg du får, og de kvalifikationer du selv oplever at besidde i forhold til dit arbejde? (Skala 1-5, 6: ved ikke)
 - o Mener du, at du besidder kvalifikationer som du burde modtage et løntillæg for, men som du *ikke* på nuværende tidspunkt modtager et løntillæg for? (ja/nej/ved ikke)
 - o Modtager du funktionstillæg (ja/nej/ved ikke)
 - o (Hvis ja) Hvor stor overensstemmelse synes du der er mellem de funktionstillæg du får, og de funktioner du selv oplever at besidde i forhold til dit arbejde? (Skala 1-5, 6: ved ikke)
 - o Mener du, at du har funktioner som du burde modtage et løntillæg for, men som du *ikke* på nuværende tidspunkt modtager et løntillæg for? (ja/nej/ved ikke)
- Arbejdspladsens politikker og løndannelse – Hvor enig er du i følgende udsagn:
 - o Der er sammenhæng mellem min arbejdsplads' mål og strategier, og den løndannelse, der sker på stedet (Skala 1-5, 6: ved ikke)
 - o Der er sammenhæng mellem personalepolitikken på min arbejdsplads, og den løndannelse, der sker på stedet (Skala 1-5, 6: ved ikke)
- Psykologer på tværs af arbejdsmarkedets sektorer – Hvor enig er du i følgende udsagn:
 - o Der er gode muligheder for at rekruttere psykologer mellem offentlige arbejdspladser (Skala 1-5, 6: ved ikke)
 - o Der er gode muligheder for at rekruttere psykologer mellem offentlige og private arbejdspladser (Skala 1-5, 6: ved ikke)

- Der er stor lønmæssig forskel på at være ansat i det offentlige og det private
- Dine muligheder som psykolog – Hvor enig er du i følgende udsagn:
 - Jeg synes/har indtryk af, at psykologer i det offentlige har gode muligheder for opnåelse af autorisation (Skala 1-5, 6: ved ikke)
 - Jeg synes/har indtryk af, at psykologer i det offentlige har gode muligheder for at blive specialistgodkendte (Skala 1-5, 6: ved ikke)
 - Jeg synes/har indtryk af, at ledelse psykologer i det offentlige har gode lønmæssige vilkår for ledelse (Skala 1-5, 6: ved ikke)
 - Jeg synes/har indtryk af, at psykologer har gode muligheder for at få løntillæg for andre psykologfaglige uddannelser end autorisation og specialistgodkendelse (Skala 1-5, 6: ved ikke)
- Gennemskuelighed og rimelighed – Hvor enig er du i følgende udsagn:
 - Jeg synes lønsystemet som jeg selv er en del af på det offentlige område er gennemskueligt (Skala 1-5, 6: ved ikke)
 - Jeg synes lønsystemet som jeg selv er en del af på det offentlige område er rimeligt og retfærdigt, hvad angår aflønning af den enkelte (Skala 1-5, 6: ved ikke)

Bilag 3. Spørgeskemaet som det blev udsendt

Indledende tekst (side 1)

Kære psykolog

Dette spørgeskema er en del af Dansk Psykolog Forenings igangværende undersøgelse af psykologers vilkår under Ny Løn, også kaldet Lokal Løndannelse. Resultatet af undersøgelsen vil klæde Dansk Psykolog Forening endnu bedre på til at påvirke fremtidige forhandlinger af løn og lønsystemer på det offentlige område. Spørgeskemaets målgruppe er psykologer ansat i kommuner, regioner og staten.

Spørgsmålene omhandler *din personlige* holdning til løndannelse i dag. Du vil blive spurgt til forhold, som afspejler de formål Lokal Løndannelse blev vedtaget med tilbage i 1998, for at vi på den måde kan danne os et billede af, om formålene er blevet opfyldt, og om Lokal Løndannelse opleves som en forbedring af mulighederne for offentligt ansatte psykologers løndannelse. Det skal understreges, at det ingen betydning har, om du kender til Lokal Løndannelses formelle formål og argumenter; vi er interesserede i at få belyst din egen oplevelse af Ny Løn/Lokal Løndannelse.

Tak fordi du tager dig tid til at deltage i undersøgelsen.

Med venlig hilsen
Dansk Psykolog Forening

Spørgeskemaets spørgsmål:

1. Hvad er dit køn?

- (1) Kvinde
(2) Mand

2. Hvornår er du født? (Angiv årstal)

3. Hvornår dimmiterede du som psykolog? (Angiv årstal)

4. Sidder du på nuværende tidspunkt i din første stilling som dimmiteret psykolog?

- (1) Ja
(2) Nej

5. Har du opnået autorisation?

- (1) Ja
(2) Nej

6. Har du opnået specialistgodkendelse?

- (1) Ja
- (2) Nej
- (3) På vej mod specialistgodkendelse

7. Hvilken ansættelsesmyndighed er du på nuværende tidspunkt ansat under?

- (1) Stat
- (2) Region
- (3) Kommune

8. Har du personaleansvar (lederansvar) i din nuværende stilling?

- (1) Ja
- (2) Nej
- (3) Ved ikke/ønsker ikke at svare

9. Hvornår har du sidst fået forhandlet løn?

- (1) 2014
- (2) 2013
- (3) 2012
- (4) 2011
- (5) 2010
- (6) 2009
- (7) 2008
- (8) 2007
- (9) 2006
- (10) 2005
- (11) Før 2005

10. Hvem foretog praktisk denne lønforhandling? (Sæt kryds ud for 'mig selv', hvis du forhandlede lønnen selv og kun skulle have kontrakten underskrevet af din tillidsrepræsentant eller Dansk Psykolog Forening)

- (1) Dansk Psykolog Forening
- (2) Min tillidsrepræsentant
- (3) Mig selv

11. Dit kendskab til lokal løndannelse

På en skala fra 1-5, hvordan vurderer du dit eget kendskab til den model for løndannelse, der gælder for dig?

- (1) 1. Intet kendskab
- (2) 2. Begrænset kendskab
- (3) 3. Hverken/eller
- (4) 4. Godt kendskab
- (5) 5. Meget godt kendskab

Tekst ved overgangen fra baggrundsvariable til variable, der måler formålenes opfyldelse:

I den følgende del af spørgeskemaet vil du blive spurgt om din holdning til, oplevelse eller indtryk af en række forhold. Har du ikke nogen holdning til det, der bliver spurgt om, skal du blot krydse af i 'Ved ikke/ønsker ikke at svare' eller 'Hverken/eller'.

12. Din løndannelse

Modtager du kvalifikationstillæg?

- (1) Ja
- (2) Nej
- (3) Ved ikke/ønsker ikke at svare

Hvor stor overensstemmelse synes du der er mellem de kvalifikationstillæg du får, og de kvalifikationer du selv oplever at besidde i forhold til dit arbejde?

- (1) Ingen overensstemmelse
- (2) Begrænset overensstemmelse
- (3) Hverken/eller
- (4) Overvejende overensstemmelse
- (5) God overensstemmelse
- (6) Ved ikke/ønsker ikke at svare

Mener du, at du besidder kvalifikationer som du burde modtage et løntillæg for, men som du *ikke* på nuværende tidspunkt modtager et løntillæg for?

- (1) Ja
- (2) Nej
- (3) Ved ikke/ønsker ikke at svare

12. Din løndannelse

Modtager du funktionstillæg?

- (1) Ja
- (2) Nej
- (3) Ved ikke/ønsker ikke at svare

Hvor stor overensstemmelse synes du der er mellem de funktionstillæg du får, og de funktioner du selv oplever at have i dit arbejde?

- (1) Ingen overensstemmelse

- (2) Begrænset overensstemmelse
- (3) Hverken/eller
- (4) Overvejende overensstemmelse
- (5) God overensstemmelse
- (6) Ved ikke/ønsker ikke at svare

Mener du, at du besidder funktioner som du burde modtage et løntillæg for, men som du *ikke* på nuværende tidspunkt modtager et løntillæg for?

- (1) Ja
- (2) Nej
- (3) Ved ikke/ønsker ikke at svare

13. Arbejdspladsens politikker og løndannelse

Hvor enig er du i følgende udsagn?

	Meget uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Meget enig
1. Der er sammenhæng mellem min arbejdsplads' mål og strategier, og den løndannelse der sker på stedet.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
2. Der er sammenhæng mellem personalepolitikken på min arbejdsplads, og den løndannelse, der sker på stedet.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

14. Psykologer på tværs af arbejdsmarkedets sektorer

Hvor enig er du i følgende udsagn?

	Meget uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Meget enig
1. Der er gode muligheder for at rekruttere psykologer mellem offentlige arbejdspladser	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
2. Der er gode muligheder for at rekruttere psykologer mellem offentlige og private arbejdspladser	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
3. Der er stor lønmæssig forskel på at være ansat i det offentlige og det private	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

15. Dine muligheder som psykolog

Hvor enig er du i følgende udsagn?

	Meget uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Meget enig
1. Jeg synes/har indtryk af, at psykologer i det offentligt har gode muligheder for opnåelse af autorisation	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
2. Jeg synes/har indtryk af, at psykologer i det offentlige har gode muligheder for at blive specialistgodkendte	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
3. Jeg synes/har indtryk af, at ledende psykologer i det offentlige har gode lønmæssige vilkår for ledelse	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
4. Jeg synes/har indtryk af, at psykologer har gode muligheder for at få løntillæg for andre psykologfaglige uddannelser end autorisation og specialistgodkendelse	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

16. Gennemskuelighed og rimelighed

Hvor enig er du i følgende udsagn?

	Meget uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Meget enig
1. Jeg synes lønsystemet som jeg selv er en del af på det offentlige område er gennemskueligt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
2. Jeg synes lønsystemet som jeg selv er en del af på det offentlige område er rimeligt og retfærdigt, hvad angår aflønning af den enkelte	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

Har du nogle kommentarer til undersøgelsen, bedes du skrive dem nedenfor

Mange tak fordi du tog dig tid til at besvare spørgeskemaet.

Med venlig hilsen

Dansk Psykolog Forening

Bilag 4. Baggrundvariable, indledende spørgsmål og øvrige formål med lokal løndannelse

Tabel 14. Fordeling på køn, første stilling, autorisation, specialist, personaleansvar

VARIABEL	VÆRDI	ANTAL	PROCENT
KØN	Kvinder	593	79
	Mænd	115	21
FØRSTE STILLING SOM DIMITTERET PSYKOLOG	Ja	154	21
	Nej	594	79
AUTORISATION	Ja	599	80
	Nej	147	20
SPECIALIST	Ja	165	22
	Nej	402	54
	På vej	181	24
ANSÆTTELSESMYNDIGHED	Kommune	364	49
	Region	302	40
	Staten	82	11
PERSONALEANSVAR (LEDERANSVAR)	Ja	64	9
	Nej	680	91

Tabel 14 viser, at respondenterne i undersøgelsen afspejler populationen, hvad angår fordeling på køn. Knap 80 pct. af psykologerne er kvinder. Godt 20 pct. af respondenterne sidder i deres første stilling efter at være dimitteret, hvilket ikke er overraskende set i lyset af, at knap 20 pct. af respondenterne er dimitteret inden for de sidste fem år (jf. tabel 16). 80 pct. har opnået autorisation, og sammenlagt er næsten 50 pct. enten på vej til eller har allerede opnået specialistgodkendelse. Overvægten af de adspurgte psykologer er på nuværende tidspunkt ansat i kommunerne. 9 pct. angiver, at de har personaleansvar.

Tabel 15. Aldersfordeling, intervalopdelt

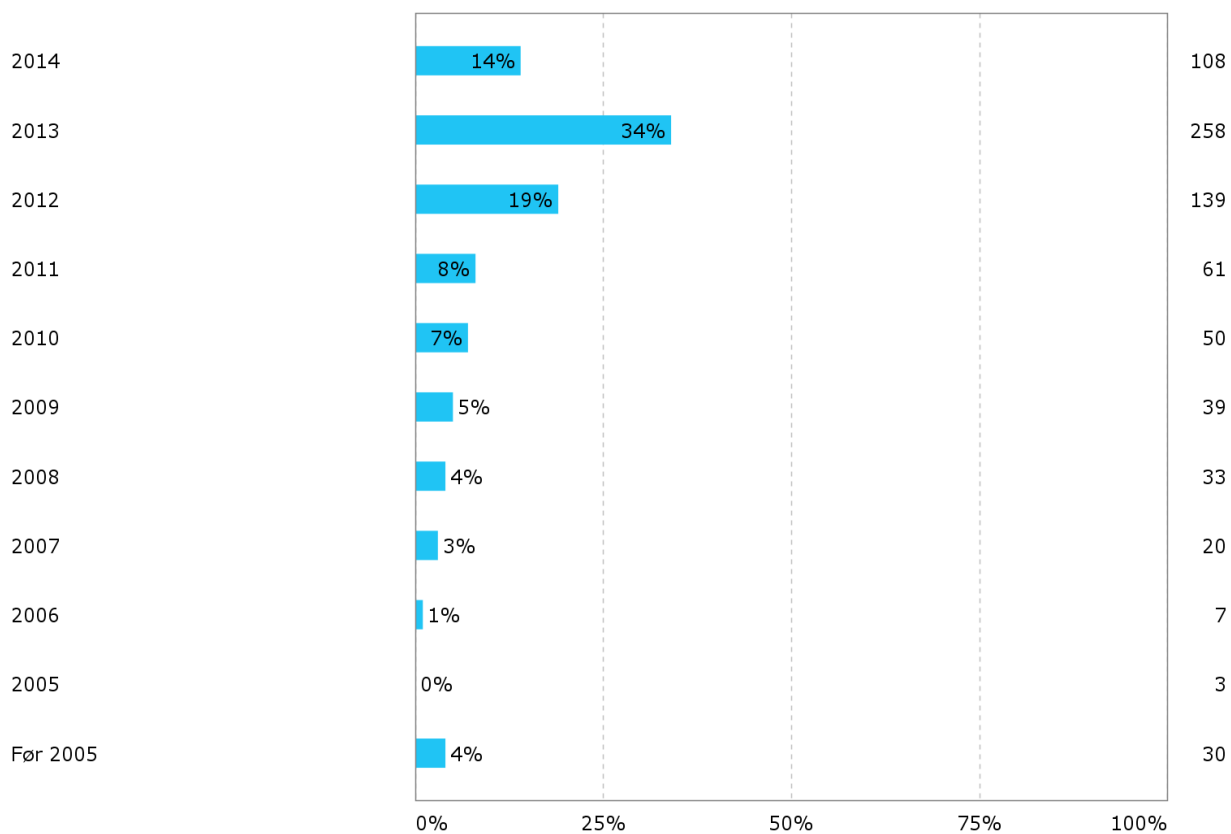
ÅR, INTERVAL	ANTAL RESPONDENTER	PROCENT AF SAMLET
>1940	3	0,4
1940-1949	28	3,75
1950-1959	136	18,21
1960-1969	162	21,69
1970-1979	260	34,81
1980-1989	158	21,15
I ALT	747	100

Tabel 16. Dimittendår, intervalopdelt

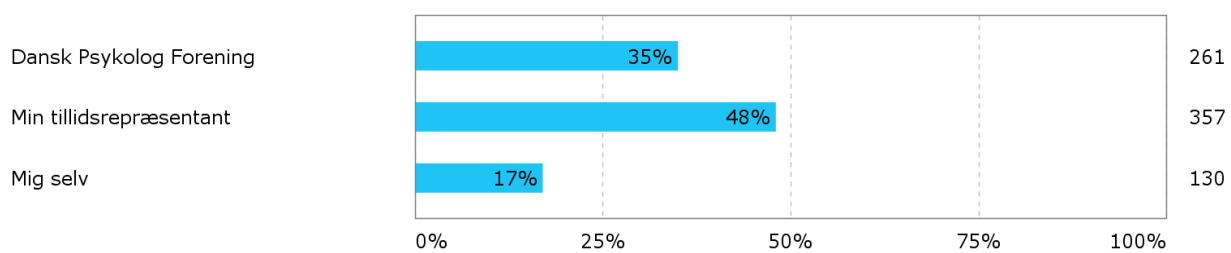
ÅR, INTERVAL	ANTAL RESPONDENTER	PROCENT AF SAMLET
>1975	1	0,13
1975-1979	14	1,87
1980-1984	27	3,61
1985-1989	37	4,95
1990-1994	67	8,96
1995-1999	90	12,03
2000-2004	183	24,47
2005-2009	186	24,87
2009<	143	19,12
I ALT	748	748

Tabel 15 og 16 viser, at respondenterne overvejende tilhører den yngre generation, både alders- og dimissionsmæssigt. Over 50 pct. er født efter 1970, og næsten 70 pct. er dimitteret som psykologer efter år 2000.

Figur 1. Sidste lønforhandling, årstal:



Figur 2. Sidste lønforhandling foretaget af:



Figur 1 og 2 viser, at de fleste respondenter, 67 pct., har fået forhandlet løn inden for de sidste tre år. Det er primært psykologernes tillidsrepræsentanter, der foretager lønforhandlingen.

Tabel 17. Egenvurdering af kendskab til lokal løndannelse generelt, psykologer med og uden personaleansvar

	<i>Personaleansvar</i>	<i>Intet personaleansvar</i>	<i>Ved ikke/ønsker ikke at svare</i>	<i>I alt</i>
<i>Intet kendskab</i>	14,1%	13,2%	0,0%	13,2%
<i>Begrænset kendskab</i>	20,3%	37,6%	50,0%	36,2%
<i>Hverken/eller</i>	12,5%	15,4%	25,0%	15,2%
<i>Godt kendskab</i>	35,9%	26,3%	25,0%	27,1%
<i>Meget godt kendskab</i>	17,2%	7,4%	0,0%	8,2%
<i>I alt</i>	64	680	4	748

Tabel 17 viser, at overvægten af respondenter, ca. 64 pct., vurderer deres eget kendskab til lokal løndannelse som værende hverken godt eller dårligt, begrænset eller ikke eksisterende. Endvidere viser tabellen, at det har betydning for, hvor godt psykologen vurderer sit eget kendskab til lokal løndannelse, om psykologen er leder eller menig. Sammenlagt vurderer ca. 53 pct. af de ledende psykologer mod ca. 34 pct. af de menige psykologer, at de har et godt eller meget godt kendskab til lokal løndannelse.

Formålet: Lokal Løndannelse skal sikre samspillet mellem lønfastsættelse og mål og strategier på den enkelte institution

Tabel 18. Hvor enig er du i følgende udsagn: *Der er sammenhæng mellem min arbejdsplads' mål og strategier, og den løndannelse der sker på stedet.*

	<i>Personaleansvar</i>	<i>Intet personaleansvar</i>	<i>Ved ikke/ønsker ikke at svare</i>	<i>I alt</i>
<i>Meget uenig</i>	14,1%	14,4%	50,0%	14,6%
<i>Uenig</i>	23,4%	34,6%	50,0%	33,7%
<i>Hverken/eller</i>	34,4%	38,2%	0,0%	37,7%
<i>Enig</i>	25,0%	12,2%	0,0%	13,2%
<i>Meget enig</i>	3,1%	0,6%	0,0%	0,8%
<i>I alt</i>	64	680	4	748

Tabel 18 viser, at der er overvejende uenighed i påstanden om, at der er sammenhæng mellem arbejdspladsens mål og strategier, og stedets løndannelse. 48,3 pct. er uenige eller meget uenige i påstanden, og 37,7 pct. har ingen entydig holdning til spørgsmålet.

Der er en lille tendens til, at ledende psykologer er mere enige (enige eller meget enige) i påstanden end menige psykologer (hhv. 28,1 pct. og 12,8 pct.)

Holdninger til lokal løndannelse: mulighederne som psykolog

Tabel 19. Hvor enig er du i følgende udsagn: *Jeg synes/har indtryk af, at psykologer i det offentligt har gode muligheder for opnåelse af autorisation*

	<i>Personaleansvar</i>	<i>Intet personaleansvar</i>	<i>Ved ikke/ønsker ikke at svare</i>	<i>I alt</i>
<i>Meget uenig</i>	4,7%	1,5%	0,0%	1,7%
<i>Uenig</i>	7,8%	9,7%	0,0%	9,5%
<i>Hverken/eller</i>	10,9%	15,0%	25,0%	14,7%
<i>Enig</i>	50,0%	55,4%	75,0%	55,1%
<i>Meget enig</i>	26,6%	18,4%	0,0%	19,0%
<i>I alt</i>	64	680	4	748

Tabel 20. Hvor enig er du i følgende udsagn: *Jeg synes/har indtryk af, at psykologer i det offentlige har gode muligheder for at blive specialistgodkendte*

	<i>Personaleansvar</i>	<i>Intet personaleansvar</i>	<i>Ved ikke/ønsker ikke at svare</i>	<i>I alt</i>
<i>Meget uenig</i>	15,6%	25,0%	0,0%	24,1%
<i>Uenig</i>	28,1%	37,2%	75,0%	36,6%
<i>Hverken/eller</i>	37,5%	23,7%	0,0%	24,7%
<i>Enig</i>	17,2%	12,1%	25,0%	12,6%
<i>Meget enig</i>	1,6%	2,1%	0,0%	2,0%
<i>I alt</i>	64	680	4	748

I sammenligning viser tabel 19 og 20, at respondenterne finder mulighederne for opnåelse af autorisation bedre end mulighederne for opnåelse af specialistgodkendelse i det offentlige. Over 70 pct. er enige eller meget enige i, at der er gode muligheder for at opnå autorisation. Til sammenligning er kun 14,6 pct. enige eller meget enige i, at der er gode muligheder for at opnå specialistgodkendelse. Tendensen er endvidere, at ledende psykologer vurderer mulighederne for opnåelse af begge godkendelser som værende bedre end menige psykologer.

Tabel 21. Hvor enig er du i følgende udsagn: *Jeg synes lønsystemet som jeg selv er en del af på det offentlige område er gennemskueligt*

	<i>Personaleansvar</i>	<i>Intet personaleansvar</i>	<i>Ved ikke/ønsker ikke at svare</i>	<i>I alt</i>
<i>Meget uenig</i>	7,8%	10,3%	25,0%	10,2%
<i>Uenig</i>	28,1%	39,7%	50,0%	38,8%
<i>Hverken/eller</i>	26,6%	28,2%	0,0%	27,9%
<i>Enig</i>	37,5%	20,3%	25,0%	21,8%
<i>Meget enig</i>	0,0%	1,5%	0,0%	1,3%
<i>I alt</i>	64	680	4	748

Tabel 21 viser, at der er større tendens til uenighed end enighed i, at psykologerne finder lønsystemet gennemskueligt (hhv. 49 pct. og 23,1 pct.). Dette gælder især menige psykologer, for hvem det gælder, at ca. 50 pct. er enten uenige eller meget uenige i, at lønsystemet er gennemskueligt. Enigheden i påstanden om gennemskuelighed er derimod større for de ledende psykologer. Dog er (næsten) ingen psykologer helt enige i, at lønsystemet er gennemskueligt, og 27,9 pct. har ingen entydig holdning til spørgsmålet.