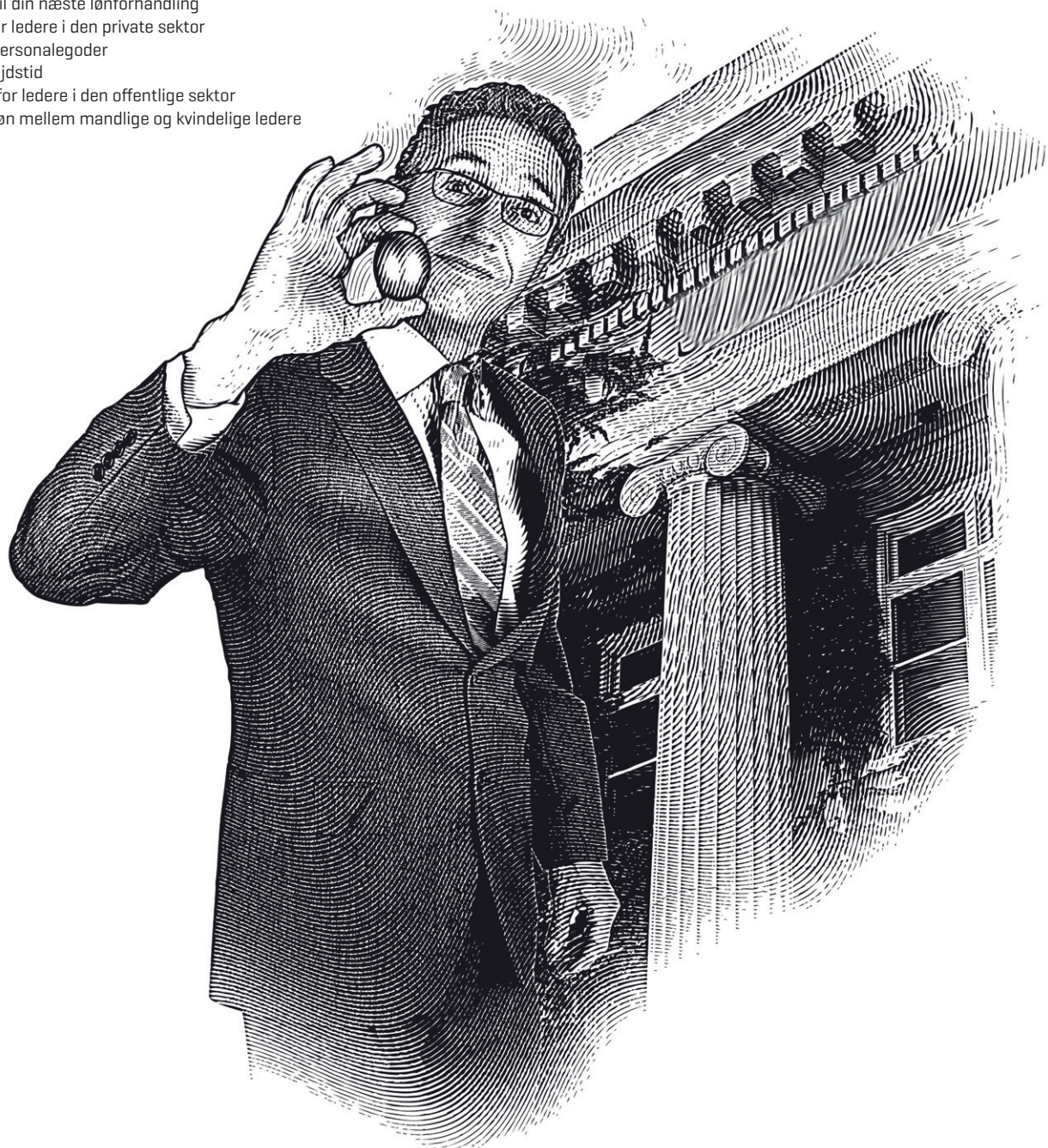


LEDERLØN

2013

ALT OM LEDERLØN 2013

- 3 Bliv klædt på til din næste lønforhandling
- 4 Lønstatistik for ledere i den private sektor
- 10 Pension og personalegoder
- 16 Ferie og arbejdstid
- 18 Lønstatistik for ledere i den offentlige sektor
- 24 Forskellen i løn mellem mandlige og kvindelige ledere



VELKOMMEN TIL LEDERLØN 2013

Alt om udviklingen på lønområdet det seneste år. Bliv godt klædt på til din næste lønforhandling og se, hvad andre ledere i din del af landet og aldersgruppe tjener.



Luk op for en helt ny verden

Anbefal et nyt medlem og vind et BeoVision 11
Smart TV fra Bang & Olufsen

Anbefal på
www.lederne.dk/anbefal

Du får et lod pr. anbefaling og som altid får du også 3 måneders gratis organisationskontingent (værdi op til 517 kr.) for hvert medlem, vi får på din anbefaling.

BANG & OLUFSEN

LEDERNE 
bringer dig videre



BLIV KLÆDT PÅ TIL DIN NÆSTE LØNFORHANDLING

Lederløn 2013 giver mulighed for at sammenligne, hvad ledere i din egen branche, aldersgruppe og din del af landet tjener. Dermed ruste lønstatistikken dig til næste lønforhandling.

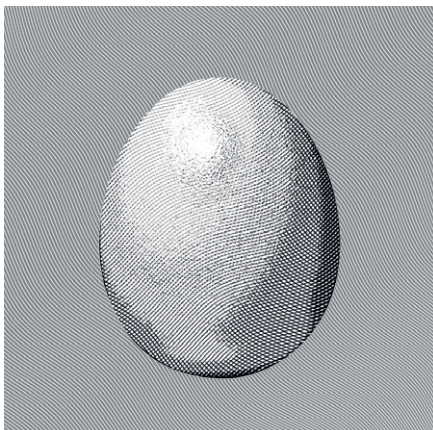
15 SIDER med de bedst underbyggede tal for danske lederes løn netop nu. Lederløn 2013 giver mulighed for at sammenligne, hvad ledere i din egen branche, aldersgruppe og din del af landet tjener. Dermed ruste lønstatistikken dig til næste lønforhandling.

Du kan også se, hvordan lønniveauet er i andre egne af landet, eller om andre brancher er mere økonomisk gavende. Lederløn 2013 giver ligeledes fingerpeg om lønudviklingen samt om lønniveauet i det offentlige og i det private, samt i forskellen mellem hvor meget mandlige og kvindelige ledere tjener.

Tabeller med oplysning om gennemsnitsløn og lønspredning fordelt på stillingsbetegnelser er ikke med i den trykte udgave af Lederløn 2013, men kan i stedet findes på www.lederne.dk/loen.

Som en eksklusiv service til de medlemmer, der har svaret på det spørgeskema, som danner grundlag for denne løn-

statistik, tilbyder Lederne desuden en individuel sammenligning af deres egne forhold med løn, pension, bonus med videre med andre ledere, som har tilsvarende stilling, anciennitet, uddannelse, branche med videre. Den mulighed findes på www.lederne.dk/minloen.



OM LEDERLØN 2013

Lederne indsamler lønoplysninger blandt alle sine medlemmer i offentlige og private virksomheder. Tallene i statistikken er månedslønnen i september 2013 inklusive bonus, overarbejdsbetaling, tillæg, arbejdsgiverens og eget pensionsbidrag, værdi af fri bil og lignende.

Statistikken anvender oplysninger om løn fra 21.848 medlemmer, hvilket ligger fem procent over sidste års antal. Oplysningerne er indsamlet gennem elektroniske spørgeskemaer. 30 procent af de medlemmer, som fik tilsendt spørgeskemaet via email, har med deres svar leveret data til lønstatistikken. Det store antal besvarelser sikrer en høj grad af pålidelighed i resultaterne.

I statistikken er der udregnet lønstigninger fra september 2012 til september 2013. For at give et sandfærdigt billede af stigningsprocenten er den beregnet med den sammensætning af stillinger, brancher, virksomhedernes placering i landet med videre, som der var i 2012.

I tabellerne er der ofte udeladt rækker med "uoplyst", "andet" og eventuelt flere "små" kategorier, men data for disse grupper er medtaget i totaltallet forneden i tabellen. Det er forklaringen på, at sammentælling af antal i undergrupperne kan være mindre end i den sidste række med "Total".

I tabeller med procentangivelser kan det ske, at summen angives til 100 procent, mens en simpel sammentælling af tallene giver 1-2 point højere eller lavere. Det er ikke udtryk for en fejl, men skyldes, at procentangivelsen er afrundet.

Lønnen for ledere varierer meget efter den enkelte leder, stilling og virksomhed. Der kan meget nemt være en forskel i månedslønnen på 10-15.000 kroner mellem to ledere, der har samme titel, alder og uddannelsesniveau. Derfor er det vigtigt ikke kun at kigge på gennemsnitslønnen, men også på spredningen.

I statistikken anvendes ud over almindelige gennemsnit de statistiske mål kvartiler og 90 procent-fraktiler.

Nedre kvartil er den løn, som 25 procent af gruppens medlemmer vil ligge under eller på, mens øvre kvartil er den løn, som 25 procent af gruppens medlemmer ligger på eller over. Fordelene ved at bruge disse statistiske mål er, at de giver et godt udtryk for, hvordan lønnen er spredt inden for en gruppe, idet halvdelen af gruppen er placeret mellem nedre og øvre kvartil. Årets lønstatistik viser, at 25 procent af lederne i den private sektor tjente mindre end 37.000 kroner i september [nedre kvartil], mens der omvendt var 25 procent, som tjente mere end 60.000 kroner i september måned [øvre kvartil].

90 procent-fraktilen udtrykker tilsvarende, at kun ti procent i den pågældende gruppe tjener mere end dette beløb. Det er altså et udtryk for toplønnen i gruppen. I september 2013 lå 90 procent-fraktilen for ledere ansat i den private sektor på 77.000 kroner om måneden.

Man kan læse en mere detaljeret varedeklaration om, hvorledes statistikken er udarbejdet, og hvorledes den kan forstås, på Lederne's hjemmeside www.lederne.dk/loen_svar.



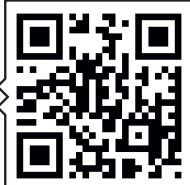
Lederne på iPad

Du kan læse den udvidede undersøgelse på iPad-versionen af Lederne. App'en er gratis på itunes.apple.com, og magasinet er gratis for medlemmer.



Får DU nok i løn?

Få lønstatistikken som app til din iPhone. Så kan du nemt og hurtigt beregne din løn, når du har behov for det. Det kræver blot, at du har login til hjemmesiden.





Lønstatistik for ledere i den private sektor

De privatansatte ledere har i gennemsnit opnået en lønstigning på 1,7 procent fra september 2012 til september 2013.

Det er typisk sådan, at man oplever de største lønstigninger i de første ti år af karrieren. Ledere med indtil fem års anciennitet som leder havde en gennemsnitlig lønstigning på tre procent sidste år, ledere med seks til ti års anciennitet en stigning

på 1,5 procent, og ledere med over ti års anciennitet havde en stigning på 1,5 procent.

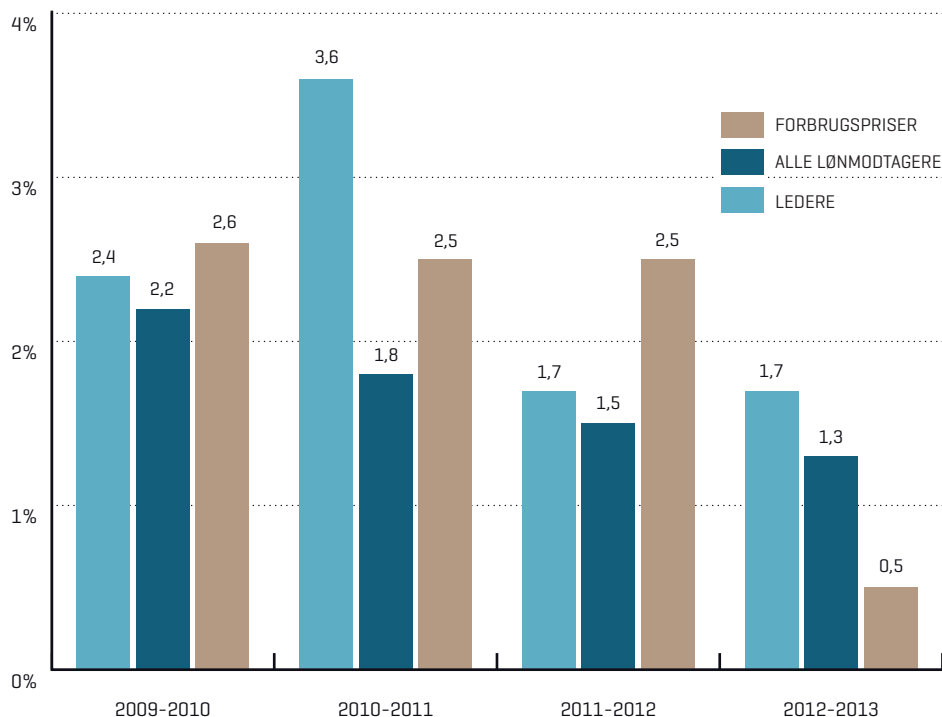
I samme periode er forbrugerpriserne steget med 0,5 procent. Lederne har altså i gennemsnit oplevet en stigning i reallønnen på 1,2 procent (lønstigning for alle på 1,7 procent minus stigning i forbrugerpriser på 0,5 procent).

Lønstigninger 2012-2013

Lederens løn stiger typisk gennem et langt karriereforløb med de største stigninger i de første ti år af karrieren. Den toppe efter gennemsnitligt 20 år som leder, hvorefter gennemsnitslønnen falder en smule.

Lederens lønudvikling i løbet af karrieren varierer meget efter uddannelsesniveau. Jo højere uddannelse, jo hurtigere, mere og længere stiger lønnen. Ledere med en erhvervsfaglig uddannelse stiger i løbet af karrieren omkring 11.000 kroner i månedsløn fra en gennemsnitlig startløn som leder på 36.000 kroner til en topløn på i gennemsnit 47.000 kroner. For ledere med en længerevarende videregående uddannelse stiger lønnen hele 36.000 kroner fra en startløn på i gennemsnit 50.000 kroner til en topløn på omkring 86.000 kroner. De øvrige uddannelsesgrupper ligger mellem disse to yderpoler, både med hensyn til lønniveau og stigning.

Udvikling i gennemsnitlig løn og forbrugerpriser 2009-2013 for lønmodtagere og ledere i den private sektor



Lønstigning "alle lønmodtagere" (1,3 procent) er lønstigningen i den private sektor fra 2. kvartal 2012 til 2. kvartal 2013 ifølge Danmarks Statistik.

LØNSTIGNINGER 2012-2013

LEDERE MED
1-5 ÅRS
LEDERANCIENNITET

3,0%

LEDERE MED
6-10 ÅRS
LEDERANCIENNITET

1,5%

LEDERE MED
OVER 10 ÅRS
LEDERANCIENNITET

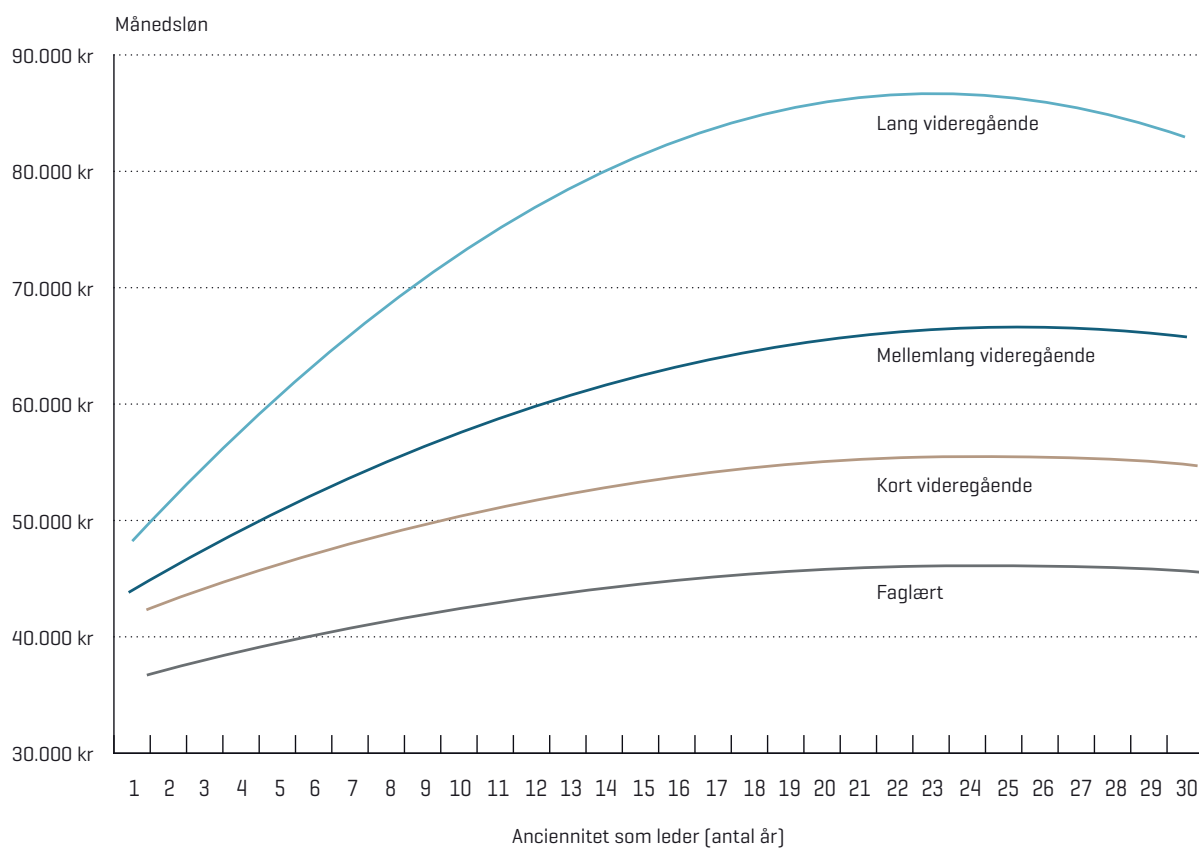
1,5%

ALLE

1,7%



Gennemsnitlig lønudvikling efter uddannelsestype – privatansatte 2013





Lønnens sammensætning

Lønnens sammensætning varierer fra leder til leder. I den private sektor har 38 procent et element af bonus, overskudsdeling, resultatløn eller lignende i deres lønpakke. For den gruppe, der har en bonusordning, udgør bonusdelen i gennemsnit ni procent.

Der er kun en lille gruppe af ledere, hvor en betydelig del af lønnen er direkte afhængig af de opnåede resultater. Kun for tre procent af leder-

gruppen udgør bonussen 20 procent af lønnen eller mere.

Ni procent af de privatansatte ledere får tillæg for funktion, kvalifikation, rådighed, overarbejde eller andet. Disse tillæg udgør kun 0,8 procent af lønnen for alle privatansatte ledere, men udgør hele ni procent af lønnen for dem, der får tillæggene.

Lønsammensætningen for ledere i den private sektor - procent

	Andel af ledere, der får dette	Andel af lønnen, der i gennemsnit udgøres af bonus/tillæg	
		Blandt alle ledere	Blandt de ledere, der får bonus/tillæg
Tillæg [kvalifikations- eller funktionstillæg samt tillæg for overarbejde/rådighed]	9	0,8	9
Bonus, overskudsdeling, resultatløn og lignende	38	3,6	10

Bonus, overskudsdeling, resultatløn og lignende har størst betydning for toplederne. Det udgør otte procent af lønnen for topledere, men kun tre til fire procent for mellemledere, linjeledere og ledere uden personaleansvar/betroede medarbejdere.

Bonus opgjort på ledelsesniveau - procent

	Hvor stor en andel af lønnen udgøres af bonus, overskudsdeling, resultatløn eller lignende
Topleder	8
Mellemlider	5
Linjeleder	3
Leder uden personaleansvar/betroede medarbejdere	3



Lønstigninger fordelt efter hovedbrancher

	Antal	Gennemsnit	Stigning 2012-2013	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	90%- fraktil
Industri	6.206	52.702	2,1%	39.000	47.063	60.000	78.000
Handel	3.522	45.964	3,0%	32.000	40.000	53.500	71.450
Service	3.170	57.268	0,1%	40.300	53.000	68.000	85.025
Bygge- og anlægsvirksomhed	1.549	48.951	1,4%	38.000	44.500	54.267	67.400
Transport og rejse	1.211	52.446	1,9%	38.000	46.980	61.000	78.500
Andre brancher	3.855	50.813	2,0%	37.633	46.000	58.000	74.000
Alle brancher	19.513	51.541	1,7%	37.000	46.000	60.000	77.000

Løn i den private sektor fordelt efter alder

	Antal	Gennemsnit	Stigning 2012-2013	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	90%- fraktil
18-30 år	919	33.025	-1,1%	26.000	30.500	37.000	45.000
31-34 år	1.226	42.180	-0,3%	32.500	39.460	49.300	60.000
35-39 år	2.425	48.194	1,2%	36.000	44.500	56.500	69.500
40-44 år	3.583	53.377	1,7%	39.000	48.000	62.000	80.000
45-49 år	4.401	54.822	0,8%	39.569	49.500	63.664	82.000
50-54 år	3.450	55.166	1,5%	39.500	49.000	63.287	84.000
55-59 år	2.318	52.783	3,8%	39.000	47.307	61.000	77.000
Over 60 år	1.191	51.708	1,8%	38.000	45.600	58.500	75.578
Alle	19.513	51.541	1,7%	37.000	46.000	60.000	77.000

Løn i den private sektor fordelt efter virksomhedens størrelse

	Antal	Gennemsnit	Stigning	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	90%- fraktil
1-49 ansatte	4.013	45.306	0,6%	34.500	41.040	51.000	65.100
50-99 ansatte	1.884	49.427	-0,6%	36.900	44.604	56.920	71.663
100-249 ansatte	2.459	51.476	3,7%	37.370	45.700	59.000	76.750
250-499 ansatte	1.494	52.418	2,7%	38.251	47.000	60.000	78.000
Over 500 ansatte	9.663	54.423	2,0%	39.000	49.500	63.720	81.788
Alle virksomheder	19.513	51.541	1,7%	37.000	46.000	60.000	77.000
Alle uddannelser	19.513	51.541	1,7%	37.000	46.000	60.000	77.000

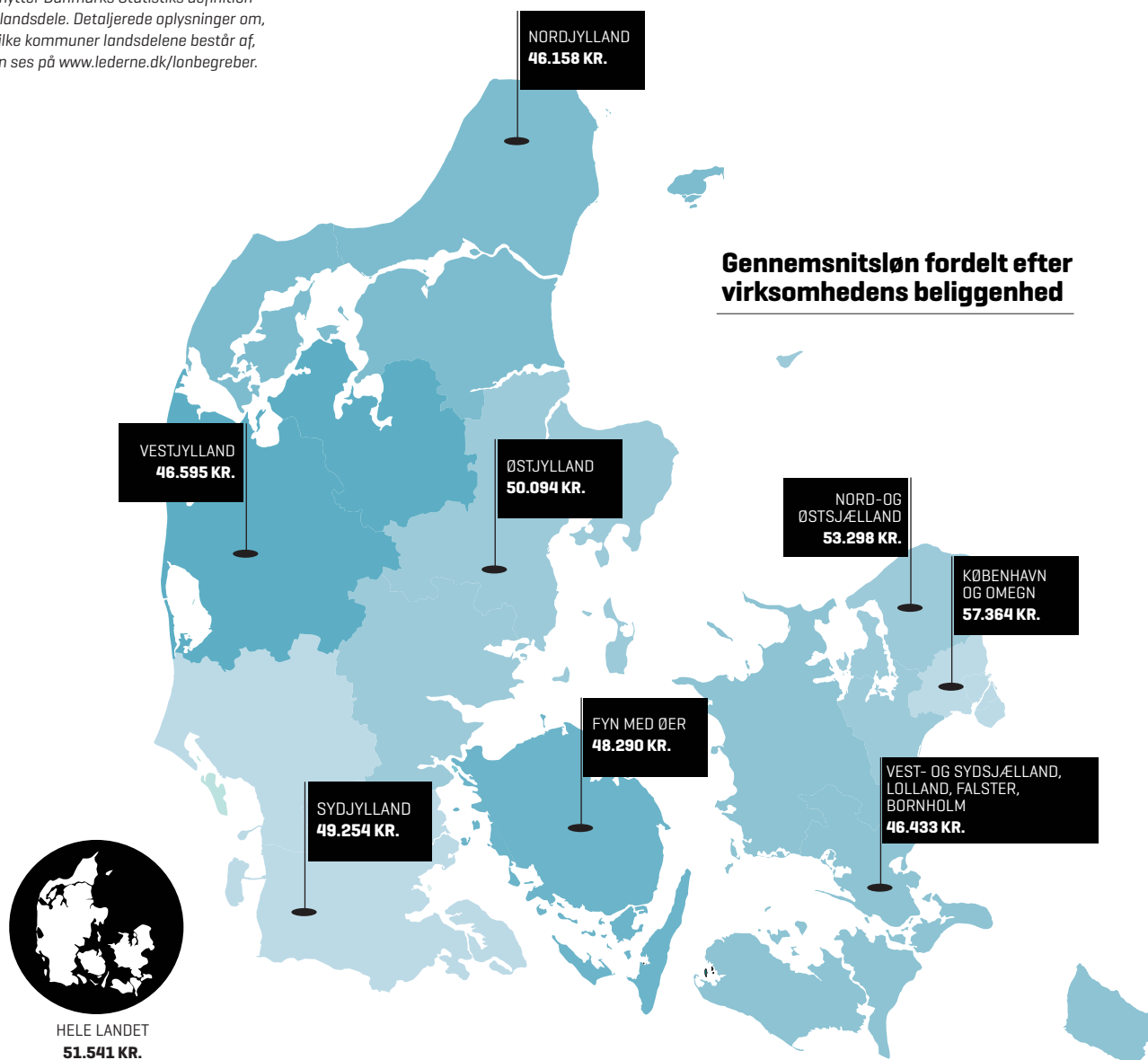
Løn i den private sektor fordelt efter længste erhvervs- eller videregående uddannelse

	Antal	Gennemsnit	Stigning 2012-2013	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	90%- fraktil
Ingen udover folkeskoleniveau	842	41.871	4,0%	32.780	38.500	47.000	58.809
Student/HF/HH/HTX o.l.	1.821	46.792	3,3%	33.878	42.000	55.000	70.000
Faglært, erhvervsfaglig o.l.	4.993	42.346	0,6%	33.659	39.900	47.603	58.000
Kort videregående eller akademi, merkonom, teknonom o.l.	4.892	49.851	1,9%	38.447	46.000	56.500	70.000
Mellemlang videregående eller diplomuddannelse	4.487	58.777	2,3%	44.000	54.500	68.000	85.000
Lang videregående, master eller mere	2.094	71.113	0,9%	51.000	65.000	82.800	108.000
Alle uddannelser	19.513	51.541	1,7%	37.000	46.000	60.000	77.000



LEDERLØN 2013 PRIVATE SEKTOR

Lønstatistikens geografiske inddeling benytter Danmarks Statistiks definition af landsdele. Detaljerede oplysninger om, hvilke kommuner landsdelene består af, kan ses på www.lederne.dk/lonbegreber.



Løn i den private sektor fordelt efter virksomhedens beliggenhed

	Antal	Gennemsnit	Stigning 2012-2013	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	90%- fraktil
København og omegn	6.141	57.364	1,3%	41.014	52.000	67.000	85.920
Nord- og Østsjælland	1.646	53.298	2,2%	38.000	47.500	62.000	81.452
Vest- og Sydsjælland, Lolland, Falster, Bornholm	1.210	46.433	3,6%	35.000	42.375	52.500	67.947
Fyn med øer	1.400	48.290	2,1%	35.000	43.249	55.000	70.414
Syddjylland	2.979	49.254	2,9%	36.500	44.775	56.500	72.000
Østjylland	2.864	50.094	0,8%	36.520	45.000	57.000	74.500
Vestjylland	1.497	46.595	1,6%	35.100	42.500	53.000	67.000
Nordjylland	1.776	46.158	2,5%	34.500	41.671	52.521	67.000
Hele Landet	19.513	51.541	1,7%	37.000	46.000	60.000	77.000

Hvad leder du efter?

Ny viden? Nye værktøjer? Nye veje, der gør en forskel for din virksomhed, dine medarbejdere og dig?

Ledelsesakademiet tilbyder et bredt spektrum af udviklingsaktiviteter inden for ledelse, projektledelse og HR.

Tag et enkelt fag eller en hel uddannelse.

Akademi-uddannelse

Solid og praksis-orienteret lederuddannelse. Tag moduler om dagen eller aftenen – som det bedst passer dig. Start februar 2014.

Projektledelse

Få uddannelse på akademi- eller diplomniveau. Eller tag et kursus på 3x2 dage. Vi tilbyder Prince2® certificering. Se startdatoer på ledakad.dk.

Diplom i ledelse

En 2-årig deltidsuddannelse med et solidt teoretisk fundament, der kan bruges i praksis. Start januar 2014.

HR

Tag et enkelt fag eller få en hel uddannelse på akademi- eller diplomniveau. Start februar 2014.

LEDELSESAKADEMIET
ERHVERVSAKADEMI AARHUS

ledakad.dk

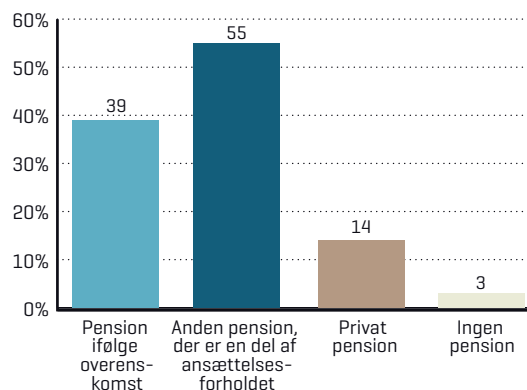


Pension 2013

Kun en ud af tredive ledere har ikke pensionsordning. De fleste har det gennem deres ansættelsesforhold, men der er også en del, som har en privat pensionsordning, eventuelt som supplement til arbejdsmarkedspensionen. Den gennemsnitlige indbetaling til pension er uændret 12,7 procent i forhold til sidste år. Tre ud af fire privatansatte ledere indbetaler mindst 15 procent til pension, og kun hver tiende sparer mindre end 7,4 procent op.

En person kan have mere end en pensionsordning, hvorfor summen er over **100%**

Pension



Personalegoder

Som et supplement til lønnen har de fleste ledere andre elementer i deres lønpakke. Det drejer sig for eksempel om firmabil, fri telefon og betalt computer på privatadressen.

Sundhedsforsikring og idræts- eller motionstilbud knyttet til ansættelsen er vokset løbende de sidste fire år, så 65 procent nu har

sundhedsforsikring som led i ansættelsen.

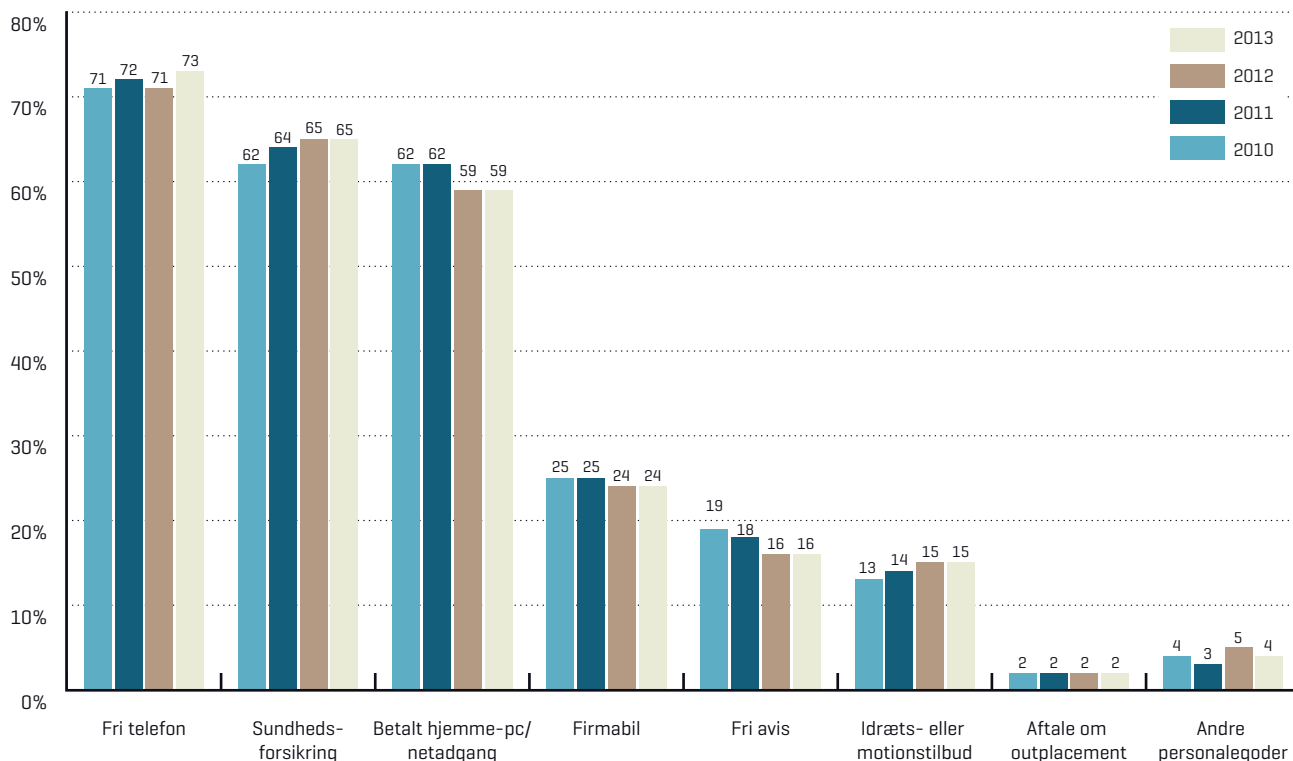
Telefon, der betales helt eller delvist af arbejdsgiveren, og betalt hjemme-pc er meget udbredt og ligger rimeligt konstant, så 73 procent af lederne har fri telefon, og 59 har betalt hjemme-pc og/eller fri internetadgang.

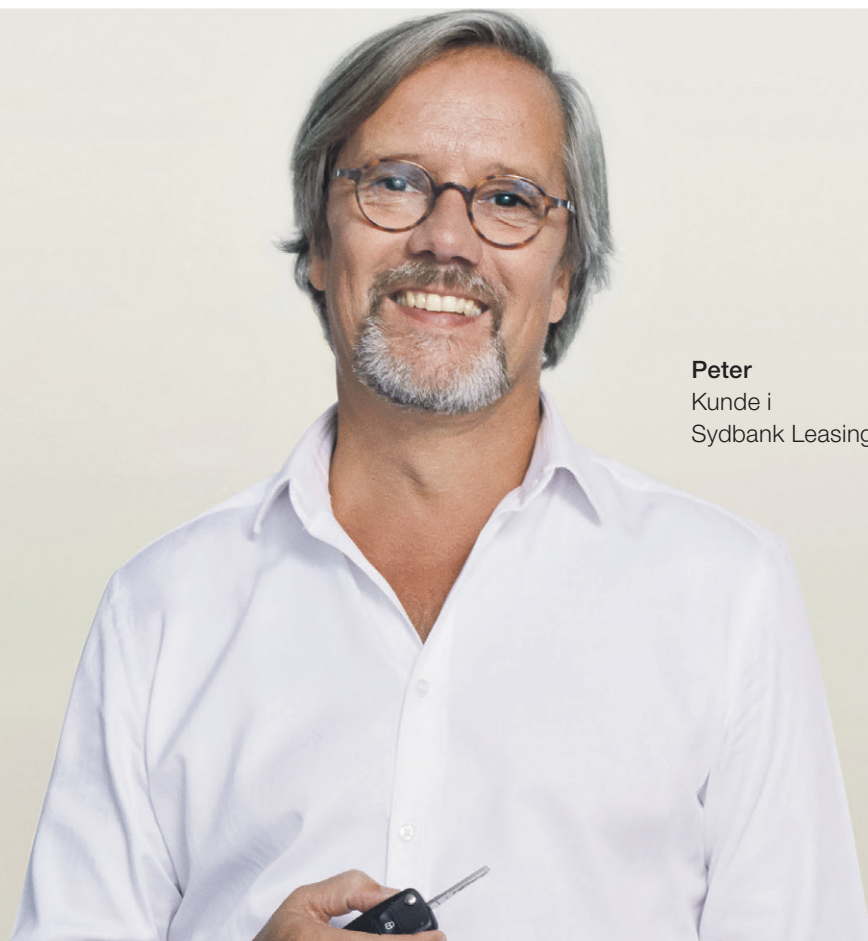
Firmabil og fri avis er goder, hvis udbredel-

se er svagt faldende i disse år, så 24 procent nu har fri bil, og 16 procent fri avis.

Det er stadig kun to procent af lederne, der har skrevet en aftale om outplacement/genplacering, i tilfælde af at man mister jobbet, ind i deres kontrakt.

Andel af ledere med forskellige personalegoder som led i ansættelsen





Peter
Kunde i
Sydbank Leasing

Hvad kan vi gøre for Peter og virksomhedens biler

Peter driver en it-virksomhed og ikke en bilpark. Derfor valgte han at lease firmabilerne fremfor at købe og overlod trykt it-virksomhedens biler til Sydbank Leasing.

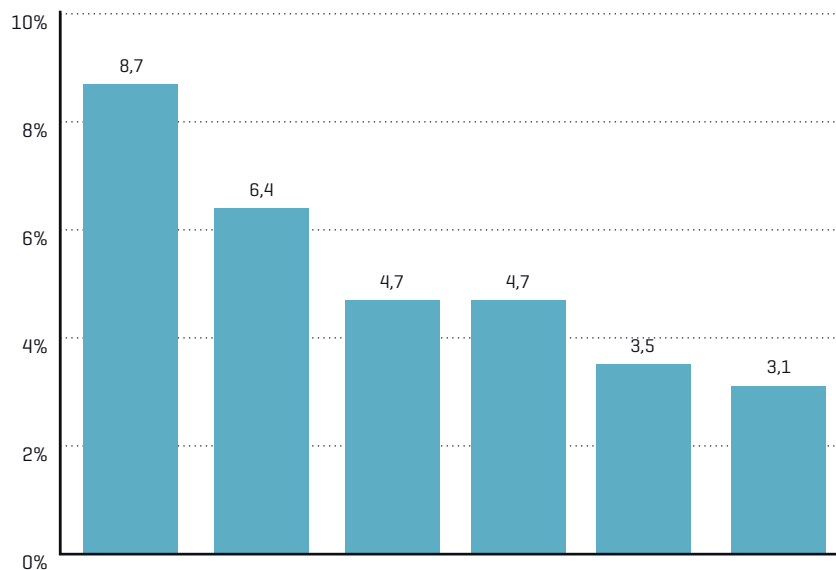
Han fik frigivet likviditet, hjælp til en bilpolitik, rabat på brændstof og næsten halveret udgifterne til bilforsikringer. Samtidig slipper han for al praktisk administration af bilflåden, og virksomheden er altid godt kørende i nye biler.

Vil du også have en skræddersyet leasingaftale til din virksomhed, så ring til os på 74 37 45 58 og hør, hvad vores leasingkonsulenter kan gøre for dig. De ved, hvad de taler om.

Se Peters historie på sydbankleasing.dk

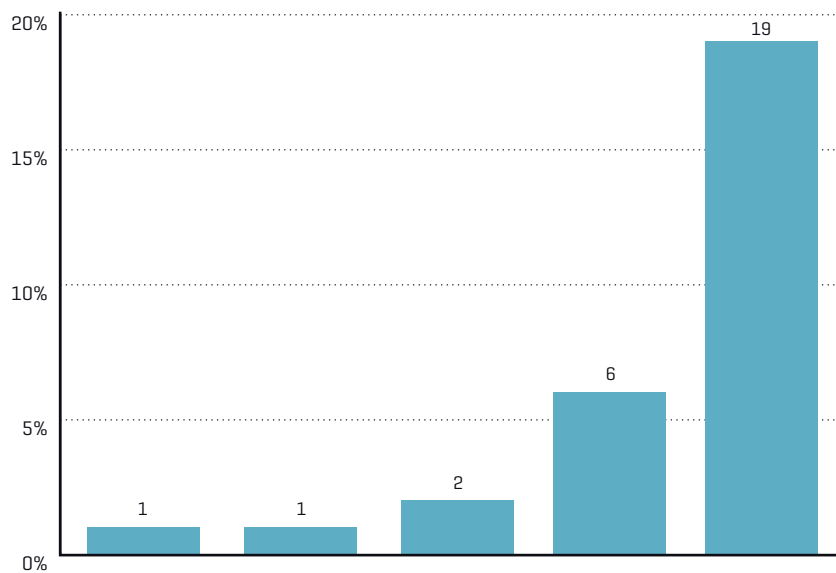


Antal af ledere i privat sektor med forskellige former for aktieaflønni



Andelen af privatansatte ledere, der har en eller anden form for aktieløn som en del af deres aflønning, er i år 3,1 procent. Tallet var svagt stigende fra 2003 til det toppede i 2008. Fra finanskrisen ramte i 2008 er andelen af ledere, der får en del af lønnen via aktier, faldet betydeligt.

Andel af forskellige indkomstgrupper, der har aktieaflønni som en del af lønnen



Det er typisk de højestlønnede ledere, der har aktieaflønni som en del af den samlede løn. Blandt gruppen af ledere med en månedsindkomst på over 100.000 kroner har 19 procent en eller anden form for aktieaflønni, mens det kun drejer sig om under to procent af de ledere, der tjener mindre end 40.000 kroner om måneden.

Medlemsfordel

Få klar besked om dine forsikringer – og spar op til 30 %

Sådan gør du:

1. Klik ind på **www.lederne.dk/privat**
2. Tast dine informationer
3. Få din pris med det samme
4. Bestil direkte online – eller få hjælp

Mere end bare pris:

- Kompetent og personlig service
- Ordentlig skadesbehandling
- Vi sikrer, at forsikringerne er blandt Danmarks bedste

Gør det selv eller få hjælp

Du kan selv beregne din pris online, men bliver du i tvivl undervejs, kan du kvit og frit bestille et opkald fra en assurandør, der tjekker dine forsikringer igennem. Går du selv direkte til kassen, sparer du ekstra 250 kr.

Bliv LederKunde på
www.lederne.dk/privat



Knap hver femte leder er omfattet af begrænsninger i muligheden for, hvilke ansættelser vedkommende kan tage fremover. Antallet af ledere med klausul har gennem de sidste ti år været ganske svagt faldende.

En del ledere har mere end en klausul. Derfor giver det mere end 100 procent, når man tæller sammen. 2009 er første år, hvor der er spurgt om jobklausuler. Dette var en konsekvens af en lovændring, der kræver, at arbejdsgiver oplyser medarbejder om eksistensen af sådanne aftaler.

Klausuler i ansættelsen – procent

	2003	2006	2009	2011	2012	2013
Ingen klausul	77,5	80,3	79,1	81,2	81,2	81,0
Konkurrenceklausul	20,7	17,8	15,9	14,3	13,5	13,7
Kundeklausul	5,5	6,1	5,4	5,0	5,0	5,3
Jobklausul			4,0	3,3	4,0	3,8
Heraf						
Både kunde- og konkurrenceklausul	3,7	4,2	3,3	2,9	2,7	2,9
Både kunde- og jobklausul			0,6	0,4	0,6	0,5
Både job- og konkurrenceklausul			1,1	0,8	0,9	0,8
Både kunde-, job- og konkurrenceklausul			0,6	0,3	0,5	0,4

Top 25 over grupper, hvor flest har mobilitetsbegrænsende klausuler – procent

	Andel med klausul
Revisor	74
Administrerende Direktør	58
Divisionsdirektør	50
Produktionsdirektør	49
Teknisk Direktør	49
Direktør	48
Salgsdirektør	46
Indkøbsdirektør	43
Seniorkonsulent	41
Sales Director	41
Area Manager	39
Country Manager	39
Vice President	38
Senior Director	38
Afdelingsdirektør	37
Marketingdirektør	36
Konsulentchef	35
Økonomidirektør	33
General Manager	32
Senior Manager	32
Regionschef	32
Forretningsfører	30
COO - Chief Operating Officer	30
Projektmanager	30
Sales Manager	30

SKARPE KONSULENTER TIL PROJEKTLEDELSE OG MEDLEMSRÅDGIVNING

Vi søger en chefkonsulent og en konsulent, der har lyst til være med på holdet, som arbejder for bedre fodsundhed til danskerne og for at styrke fodterapeuternes rolle i sundhedsvæsenet. Hvis du har fod på fagligheden, er analytisk velfunderet og har interesse for sundhedsområdet, er det måske dig, vi leder efter.

Landsforeningen af statsaut. Fodterapeuter (LasF) styrker indsatsen, og opretter som led heri en konsulentfunktion. Vi søger derfor to medarbejdere med følgende profiler:

CHEFKONSULENT

Arbejdsopgaver

- Projektleder for en række udviklingstiltag, der understøtter medlemmernes interesser. Opgaverne vil fx omfatte public affairs, oplysningsarbejde, forskning/dokumentation etc. og involvere en lang række forskellige interne og eksterne aktører
- Research og analyse
- Løbende dialog med regionerne om overenskomsten for privatpraktiserende fodterapeuter
- Koordinering af foreningens deltagelse i de regionale samarbejdsudvalg
- Dialog med Sundhedskartellet og koordinering af overenskomsten for de offentligt ansatte fodterapeuter
- Rådgivning og vejledning af medlemmer

Om dig

Du har en relevant akademisk uddannelse og erfaring med at lede projekter fra fx den offentlige sektor, en interesseorganisation eller et konsulenthus. Du er velformuleret, har politisk tæft og er vant til at arbejde i en politisk styret organisation. Du arbejder selvstændigt og evner det gode samarbejde med mange forskellige mennesker.

KONSULENT

Arbejdsopgaver

- Rådgivning af klinikejere og indlejere, der ønsker hjælp til at indgå samarbejdsaftaler
- Sagsbehandling af medlemshenvendelser vedr. lovgivning, overenskomstmæssige forhold og foreningens vedtægter
- Deltager i projekter og udviklingsopgaver, herunder research
- Formidling til medlemmerne på hjemmeside og i nyhedsbreve
- Understøtte sekretariatets betjening af formand og bestyrelsen

Om dig

Du har en relevant akademisk uddannelse, fx statskundskab, jura eller forvaltning. Du har måske erhvervs erfaring fra den offentlige sektor eller en interesseorganisation, men kan også være nyuddannet. Du arbejder målrettet og struktureret, og sætter en ære i at give medlemmerne højt kvalificeret rådgivning for at sikre dem de bedste arbejdsbetingelser.

Vi tilbyder

LasF er en politisk styret interesseorganisation i udvikling. Vi implementerer en resultatbaseret styringsramme for organisationen, og alle vore aktiviteter og indsatser skal derfor medvirke til at opnå konkrete og målbare resultater.

Du vil få et spændende og udfordrende job med mulighed for at være med til designe konsulentfunktionen i foreningen. Vi har en uformel omgangstone, og gør en dyd ud af at løfte i flok. Vi er i alt 10 medarbejdere i sekretariatet, og holder til i egne lokaler i Albertslund.

Kontakt og ansøgning

Hvis du vil vide mere om jobbet, er du velkommen til at kontakte sekretariatschef Kristian Lysholt Mathiasen på kim@lasf.dk eller på telefon 43 20 51 21 alternativt på mobil 29 86 52 48.

Ansøgning sendes til kontorassistent Karin Birk på kb@lasf.dk **senest mandag den 6. januar 2014 kl. 12:00.** Angiv venligst hvilken af de to stillinger du søger.



LasF er brancheorganisation for landets fodterapeuter og varetager medlemmernes faglige, juridiske og økonomiske interesser.

Langt størstedelen af de ca. 1800 medlemmer er selvstændige erhvervsdrivende.

LÆS MERE PÅ WWW.LASF.DK

LASF
HOLSBJERGVEJ 29
2620 ALBERTSLUND

4320 5120
LASF@LASF.DK
WWW.LASF.DK



Ferie og fridage

Lederne har typisk seks ugers aftalt ferie og fridage med løn. Helt præcis har de i gennemsnit 29,4 dages ferie med videre.

Ud over dette er det stadig mere almindeligt, at virksomhederne giver medarbejderne frihed med løn på særlige dage, som ikke er officielle helligdage, eksempelvis juleaftensdag. Lederne har i gennemsnit fri med løn på 2,1 af disse "uofficielle helligdage", hvilket er en halv dag mindre i forhold til sidste år.

Ferie og fridage

Samlet aftalt ferie m.v. Inklusive feriefridage, omsorgsdage m.v. ekskl. officielle og "uofficielle helligdage"	29,4
"Uofficielle helligdage" med løn i gennemsnit (jf. nedenfor)	2,1
Samlet frihed med løn	31,5

Uofficielle helligdage

Andel, der har frihed med løn – ud over ferie og feriefridage i procent

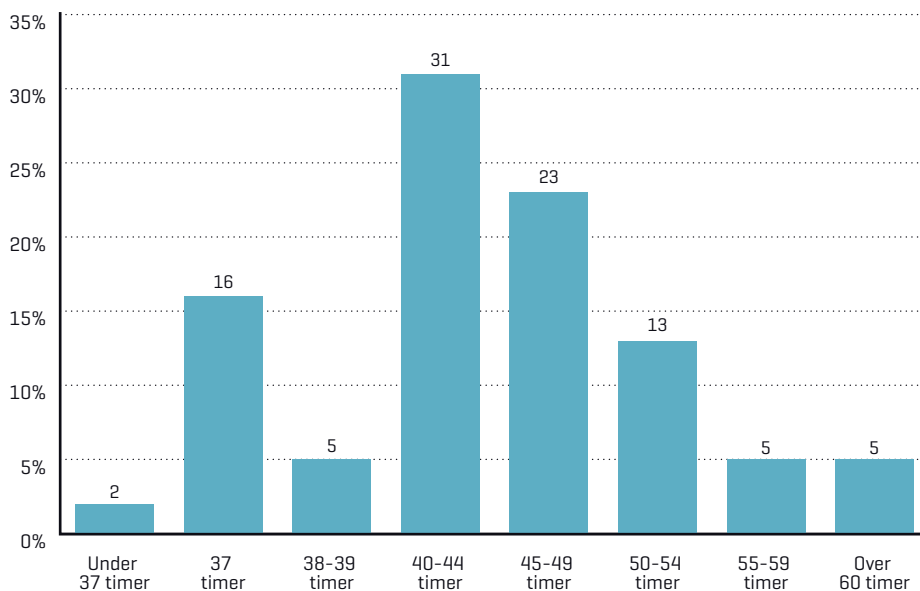
Juleaften	85
Nytårsaften	70
Fredag efter Kristi Himmelfart	27
1. maj	19
Halv Grundlovsdag	19
Hele Grundlovsdag	48

Arbejdstid

Fem ud af seks ledere arbejder mere end 37 timer per uge. Halvdelen af alle ledere, 46 procent, har en arbejdsuge på 45 timer eller mere.

Den gennemsnitlige arbejdstid for ledere er 44,3 timer per uge. Kun to procent af lederne arbejder under 37 timer per uge. Ledere tager noget af arbejdet med hjem. I gennemsnit 3,4 timer ugentligt.

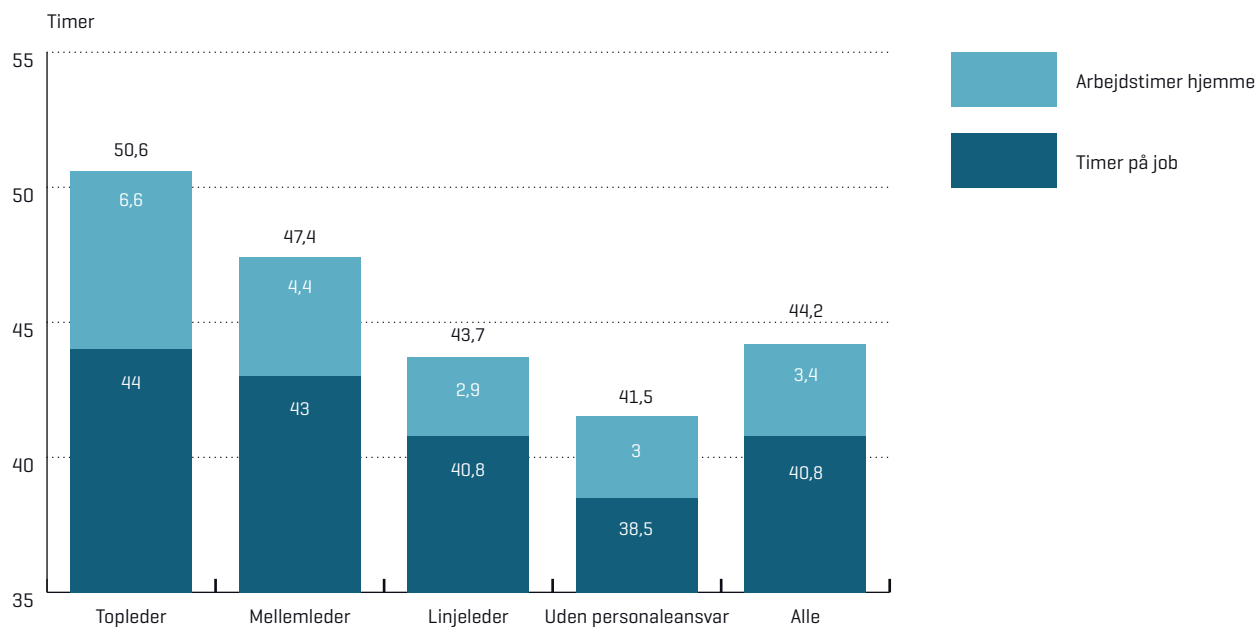
Samlet ugentlig arbejdstid





Arbejdstid fordelt mellem arbejdsplads og hjem

Fordelt efter ledelsesniveau og opdelt på arbejde på arbejdspladsen og hjemme



Jo højere ledelsesniveau, jo længere er arbejdstiden, både på arbejdspladsen og hjemme. Topledere arbejder i gennemsnit 50,6 timer ugentligt, mens ledere uden personaleansvar/betroede medarbejdere arbejder 41,5 time.

Ledere tager noget af arbejdet med hjem. I gennemsnit 3,4 timer ugentligt.



Lønstatistik for ledere i den offentlige sektor

Lønningerne for ledere i den offentlige sektor ligger en del lavere end på det private arbejdsmarked. I gennemsnit tjente en leder i den offentlige sektor 43.986 kroner i september 2013 inklusive bonus, tillæg, personalegoder og pension.

Der beregnes ikke lønstigninger for offentligt ansatte ledere. Det skyldes, at der er så få svar, at en beregning af stigningen for en gruppe med denne sammensætning ville give uanvendelige oplysninger, som ville

kunne variere særdeles kraftigt op og ned fra gruppe til gruppe og fra år til år.

Find flere og mere detaljerede oplysninger på www.lederne.dk/loen.

Man kan bruge redskaberne på Ledernes hjemmeside til at finde mere detaljerede oplysninger om løn, pension med videre for bestemte stillinger.

Lederløbninger i den offentlige sektor

	Antal	Gennemsnit	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	90%- fraktil
Stat	410	46.014	35.600	43.923	52.500	64.500
Region	189	43.080	34.998	39.809	49.000	60.000
Kommune	879	41.036	34.000	39.000	46.811	54.000
Selvejende institution	857	46.241	35.917	43.302	52.300	62.700
Den offentlige sektor i alt	2.335	43.986	35.000	41.700	50.000	59.000

Lønnens sammensætning

Lønnens sammensætning varierer fra leder til leder. I den offentlige sektor har 21 procent af lederne et element af bonus, overskudsdeling, resultatløn eller lignende i deres lønpakke. For den gruppe, der har en bonusordning, udgør bonusdelen i gennemsnit 7 procent.

60 procent af de offentligt ansatte ledere får tillæg for funktion, kvalifikation, rådighed, overarbejde eller andet. Disse tillæg udgør otte procent af lønnen for alle offentligt ansatte ledere, men udgør hele 14 procent af lønnen for dem, der får tillæggene.

Lønsammensætningen for ledere i den offentlige sektor – procent

	Andel af ledere, der får dette	Andel af lønnen, der i gennemsnit udgøres af bonus/tillæg	
		Blandt alle ledere	Blandt de ledere, der får bonus/tillæg
Tillæg [kvalifikations- eller funktionstillæg samt tillæg for overarbejde/rådighed]	60	8	14
Bonus	21	1,3	7



Jobindex møder dig der, hvor du har brug for det

JOBINDEX ER MEGET MERE, END DU TROR Vi har Danmarks største rekrutteringsafdeling, som har mange års viden og erfaring med at tiltrække de rette medarbejdere på den bedst mulige måde.

AT FÅ DE BEDSTE medarbejdere handler ikke kun om annoncering. Og når det gælder specialiserede medarbejdere skal rekrutteringen være knivskarp. Og det, som ligner det oplagte valg, er måske ikke det rigtige. På kun seks måneder fik virksomheden Tradeshift kunder i 100 lande, og i dag anvender 200.000 kunder over hele verden Tradeshifts platform for e-fakturerings og andre forretningsprocesser. Det er en succes, der kræver de rigtige medarbejdere.

"Vi er som startervirksomhed på få år vokset fra 3 til 100 medarbejdere. Vores fremtid afhænger af, om vi kan finde dygtige mennesker, og vi bruger Jobindex til at rekruttere de bedste folk i vores branche. Jobindex har nok den største kontaktflade til IT-professionelle i Danmark, og det har været vigtigt for os at nå så bredt ud som muligt, selvom vi ikke var særlig kendte i Danmark."

Gert Sylvest, VP og medstifter af Tradeshift



www.jobindex.dk/cms/tradeshift

Ring til os i dag på 3832 3355 og hør, hvad vi kan gøre for din virksomhed.



ET GODT MØDE

Starter på et solidt grundlag

Hotel Maribo Søpark

Frokost, middag, møde, kursus eller conference...

Lad os sammen gøre jeres arrangement vellykket!

Står du og skal planlægge et firmaarrangement, så kan vi tilbyde møde-, kursus- og conferencefaciliteter til enhver lejlighed. Den fleksible indretning af vores komfortable lokaler bevirker at, vi kan huse alt fra små møder til store konferencer med over 200 deltagere.

Konferencedøgn

Fra kl. 09.00 til kl. 09.00 næste dag og indeholder følgende:

- 2/2 rundstykker med ost og marmelade
- Kaffe, the og isvand samt frisk frugt - *ad libitum*
- Frokost - hertil 1 pilsner eller vand
- Eftermiddagskage
- 2 retters middag og aftenkaffe
- Overnatning i enkeltværelse
- Morgenbuffet

Pris pr. person **kr. 1.355,-**

Du kan finde flere informationer om vores conference tilbud på vores hjemmeside

- gode oplevelser og lidt til...

Hotel Maribo Søpark



Vestergade 29 · 4930 Maribo · Tlf. 54 78 10 11 · www.maribo-soepark.dk

STYRK DIN KARRIERE

TAG EN MASTER PÅ RUC

MASTER I PROFESSIONEL KOMMUNIKATION

- Bliv en dygtig praktiker der arbejder med teori og metode
- Lær at planlægge, producere, udøve og evaluere kommunikation
- Højt fagligt niveau der svarer til en kandidatuddannelse
- Koster 64.000 kr. Tager to år på deltid
- Foregår især på nettet
- Vi mødes 6 weekender om året

www.ruc.dk/mpk

MASTER I OPLEVELSES- LEDELSE

- Få viden og værktøjer til at lede kreative medarbejdere og værktøjer
- Indblik i forbrugeradfærd og forretningsmodeller
- Viden om oplevelsesdesign, innovation og markedsføring
- Nyt netværk på tværs af erhverv og geografi
- Løbende optag

www.ruc.dk/mol

MPK:

jas@ruc.dk
Tlf. 26 70 84 36

MOL:

kbt@ruc.dk
Tlf. 52 50 58 34



RUC

Roskilde Universitet



Løn i den offentlige sektor fordelt efter arbejdspladsens beliggenhed

Lønstatistikens geografiske inddeling benytter Danmarks Statistiks definition af landsdele. Se kortet på side 8. Detaljerede oplysninger om, hvilke kommuner landsdelene består af, kan ses på www.lederne.dk/lonbegreber.

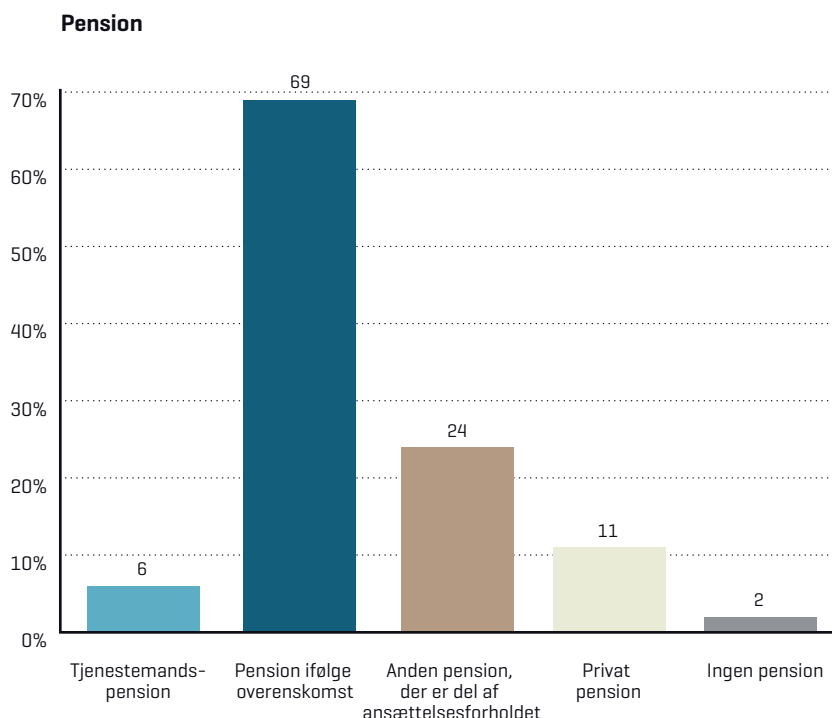
Løn i den offentlige sektor fordelt efter arbejdspladsens beliggenhed

	Antal	Gennemsnit	Nedre kvartil	Median	Øvre kvartil	90%- fraktil
København og omegn	646	47.828	37.987	46.000	53.250	65.262
Nord- og Østsjælland	237	44.558	35.823	42.000	49.610	58.969
Vest- og Sydsjælland, Lolland, Falster, Bornholm	263	41.559	33.773	39.544	48.000	54.500
Fyn med øer	202	41.388	33.000	38.821	46.325	55.000
Syddjylland	331	42.493	34.000	39.955	47.300	58.000
Østjylland	284	44.524	35.000	42.568	51.750	57.184
Vestjylland	146	40.496	32.080	38.000	43.500	54.895
Nordjylland	226	41.309	32.800	38.000	47.147	56.827
Hele landet	2.335	43.986	35.000	41.700	50.000	59.000

Pension

Pensionsdækningen er næsten fuldstændig i den offentlige sektor, idet kun 1,7 procent af lederne ikke har en eller anden form for pensionsdækning. I gennemsnit udgør ledernes eget samt arbejdsgiverens bidrag til pension 14,7 procent af lønnen.

En person kan have mere end en pensionsordning, hvorfor summen er over 100 procent.





Personalegoder

Efter en del år med betydelig vækst i mængden af personalegoder for offentligt ansatte ledere ser vi i år, at niveauet i alt væsentligt er det samme som sidste år. Set i forhold til ledere i den private sektor har de offentligt ansatte stadig væsentligt færre skattepligtige personalegoder.

Andelen af offentligt ansatte ledere som har telefon, der betales helt eller delvist af arbejdsgiveren, er på 56 procent. Andelen

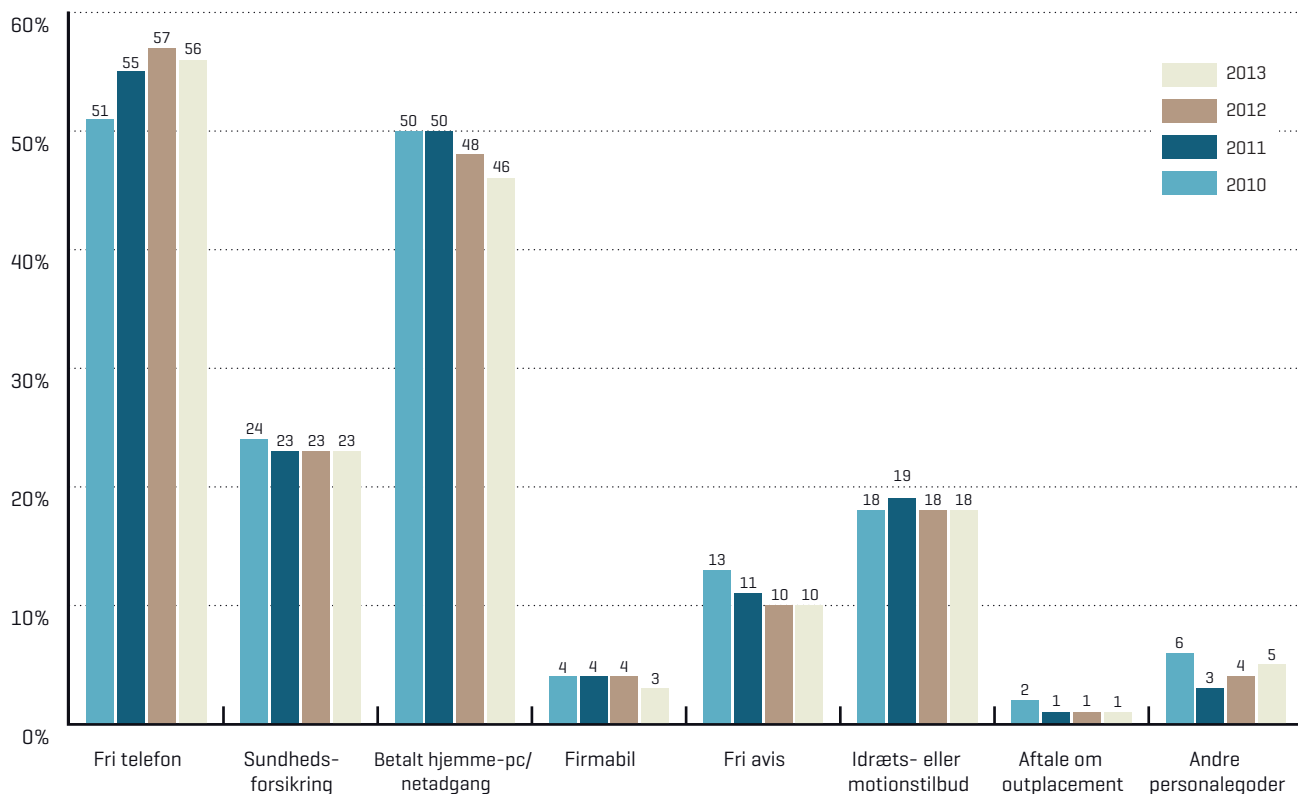
med arbejdsgiverbetalt hjemme-pc og/eller internetadgang er faldet lidt og ligger nu på 46 procent.

Der er tre andre goder, som er væsentligt mindre udbredte. Det drejer sig om firmabil, avis og sundhedsforsikring. Tre procent af de offentligt ansatte ledere har firmabil, og 10 procent får en avis betalt af arbejdspladsen. 23 procent har sundhedsforsikring knyttet til

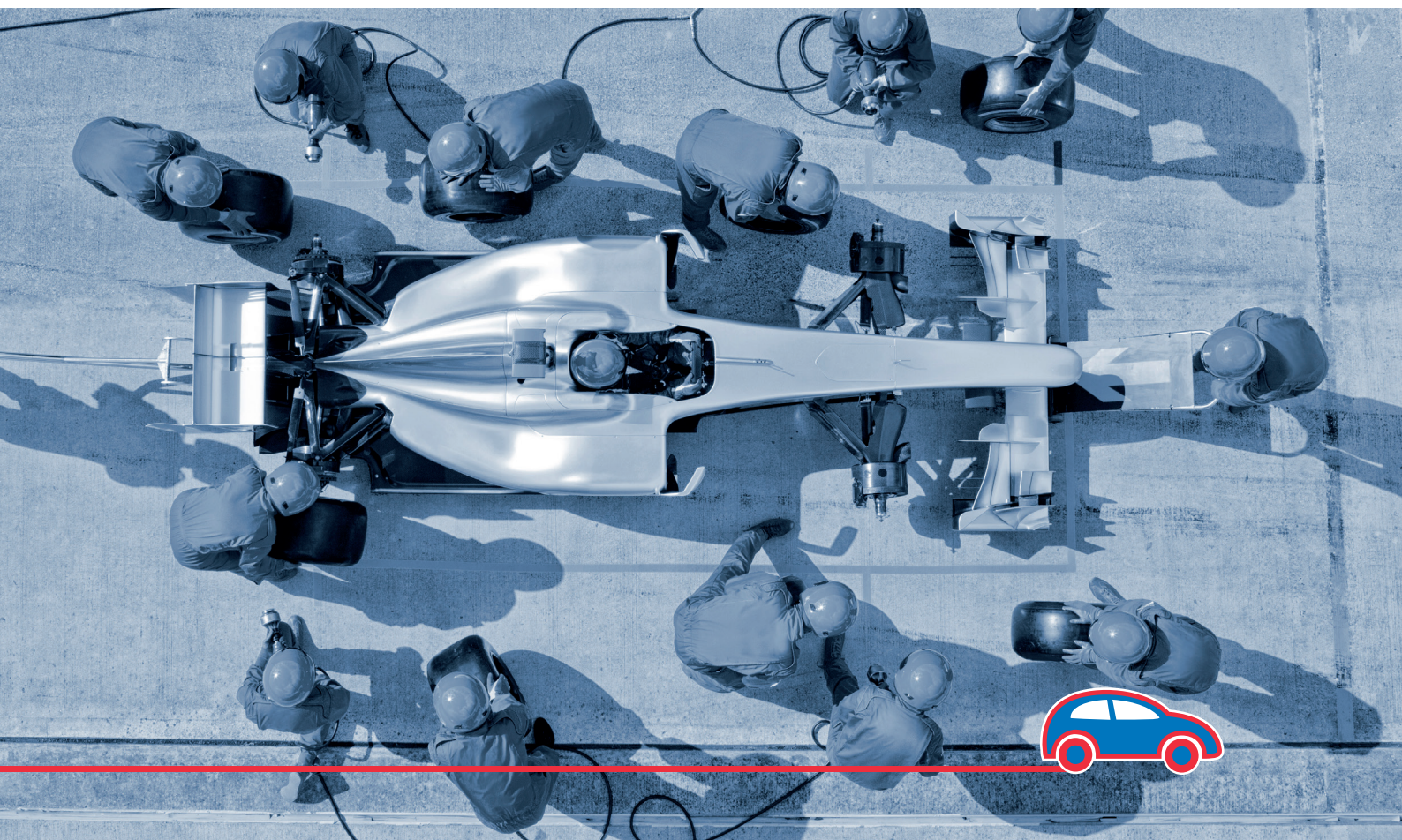
ansættelsen. 18 procent af lederne får idræts- og motionstilbud betalt af virksomheden. Idræts- og motionstilbud er det eneste personalegode, som er mere udbredt for offentlige end for privat ansatte ledere.

Det er stadig kun en procent af lederne, der har skrevet en aftale om outplacement/genplacering, i tilfælde af at man mister jobbet, ind i deres kontrakt.

Andel af ledere med forskellige personalegoder som led i ansættelsen



BILER ER BILER. DET ER MENNESKENE BAG, DER GØR FORSKELLEN



Vores kunder vælger os ikke på grund af vores biler – vi har de samme som alle de andre.

De vælger os heller ikke kun på grund af vores priser – det er kun en del af beslutningen.

De vælger ALD, fordi vi har de rigtige mennesker bag. Mennesker med viden om og holdning til, hvordan du sammensætter, driver og servicerer din bilflåde, så du får flest kilometer for pengene. Når det kommer til stykket, så er biler jo bare biler – og leasingselskaber bare leasingselskaber. Forskellen ligger i de mennesker, som er dedikeret til at give dig den rigtige rådgivning og problemfri mobilitet – fra bil til bil og hele flåden rundt.

Det er derfor vores kunder vælger os.

Kontakt os på tlf. 33 55 80 00 eller læs mere på aldautomotive.dk

LET'S DRIVE TOGETHER





Forskellen i lønnen mellem mandlige og kvindelige ledere

Lønforskellen betyder, at der er en umiddelbar lønforskel på 14,8 procent. Imidlertid er der stor forskel på, hvilke job mænd og kvinder har, så dette tal siger ikke direkte, om mænd tjener mere end kvinder for samme arbejde. For at give et bedre sammenligningsgrundlag er der derfor foretaget en "rensning" af resultaterne, så man kan isolere den kønsbestemte forskel.

Den således korrigerede lønforskel viser, at kvindelige ledere i gennemsnit tjener 7,4 procent mindre end mænd for den samme type job. Der er her taget højde for de forskelle, der skyldes branche, sektor, stillingstitel, alder, uddannelse, antal lederjobs i karrieren, anciennitet i nuværende stilling, arbejdsstedets placering samt antal underordnede medarbejdere og ledere.

Månedsløn for kvindelige og mandlige ledere i den private sektor



Gennemsnitsløn

Mænd
54.488

Kvinder
47.568

Kilde: Ledernes lønundersøgelse

Månedsløn for kvindelige og mandlige ledere i den offentlige sektor



Gennemsnitsløn

Mænd
45.183

Kvinder
41.848

Kilde: Ledernes lønundersøgelse

Der er altså blandt andet modregnet for ...

... at der er flere mandlige ledere i den private sektor, hvor lønnen er højere

... at kvinder i gennemsnit har et højere uddannelsesniveau

... at mænd og kvinder har forskellige titler

... at mænd i gennemsnit er ældre og har længere anciennitet som ledere

... at mænd i gennemsnit har ansvar for flere ansatte

... at andelen af kvindelige ledere er større øst for Storebælt, hvor lønnen er højere

Kvindernes lønefterslæb ændres næsten ikke

Den lønforskel mellem mandlige og kvindelige ledere, der ikke kan forklares med andet end køn, har, siden lederne opgjorde den for første gang i 2003, ligget i intervallet mellem 6,3 og 7,8 procent. Den korrigerede lønforskel er 7,4 procent i 2013, og den var 6,5 procent i 2003.

Kvindernes lønefterslæb ændres næsten ikke

Korrigeret lønforskel	Så meget tjener kvindelige ledere mindre end deres mandlige kolleger – procent
2003	6,5
2008	6,5
2009	7,8
2010	6,7
2011	6,3
2012	7,0
2013	7,4

Mindre lønforskel i den offentlige end i den private sektor

Lønstrukturen og løndannelsen er meget forskellig i den offentlige og den private sektor. Derfor er der lavet en opdeling af resultaterne på de to sektorer.

Den korrigerede lønforskel viser, at mandlige ledere i den offentlige sektor i gennemsnit tjener 4,9 procent mere for det samme job. Dermed er der mindre uforklaret lønforskel på mandlige og kvindelige ledere i den offentlige sektor end i det private erhvervsliv, hvor lønforskellen kan beregnes til 7,7 procent for to ensartede job.

Så meget tjener kvindelige ledere mindre end deres mandlige kolleger



Faktisk lønforskel
14,8%

Korrigeret lønforskel
7,4%



Faktisk og korrigeret lønforskel for kvinder og mænd

Offentlig sektor

Faktisk lønforskel
10,6%

Korrigeret lønforskel
4,9%

Privat sektor

Faktisk lønforskel
14,3%

Korrigeret lønforskel
7,7%

KVALITET FRA FØRSTE DAG



Daglig rengøring



Vinduespolering



Ejendomsservice



VI GARANTERER DIG DANMARKS BEDSTE RENGØRING OG SERVICE

Anders Andersens Rengøring er en af Danmarks førende rengøringsvirksomheder, og det eneste landsdækkende rengøringsselskab, der er Svanemærket.

Vi har eksisteret siden 1968, og har i dag mere end 800 dygtige medarbejdere og en attraktiv kundeliste med mange højt profilerede erhvervsvirksomheder og institutioner. Alle vores kunder har det til fælles, at de ønsker rengøring og serviceydelser af høj, stabil kvalitet.

Anders Andersen's Rengøring



DRIFTSCENTRE I TAASTRUP OG VEJLE

Tlf. 43 99 99 99 | info@aaren.dk | www.aaren.dk

