



Dansk Mejeriingeniør
Forening
LØNSTATISTIK 2016

Bestyrelsesmedlemmer i Dansk Mejeriingeniør Forening



Formand
Martin Holst Petersen
Chr. Hansen A/S
DKmhp@chr-hansen.com



Næstformand
Bjarne Vagn Larsen
bvl@larsen.dk



Dagmar F. Pedersen
Arla Foods
dp@arlafoods.com



Rolf Pedersen
Alectia A/S
rope@alectia.com



Ingermarie Jensen
Chr. Hansen A/S
DKinje@chr-hansen.com



Louise Bjerrum Gerlach
Chr. Hansen A/S
louise_bjerrum@hotmail.com



Suppleant
Torben Slots
SPX
torben.slots@spk.com



Studerende
David Wagner
davidwagner1991@hotmail.com

Redaktion:

Dansk Mejeriingeniør Forening

Munkehaten 28

5220 Odense SØ

e-mail: dmf@maelkeritidende.dk

www.mejeriingenioer.dk

Anne-Sofi Christiansen (Ansv.), Hugi Consulting ApS

i samarbejde med TL Analyse, Jette Rohde

Layout: Dansk Mejeriingeniør Forening, Hugi Consulting ApS

Tryk og produktion: Praxis Forlaget

Foto: Mælkeritidende

Oplag: 100 eksemplarer

Indholdsfortegnelse

1	Løntabeller.....	1
1.1	Procentvis stigning i bruttolønnen fra 2015 til 2016 opgjort efter om medlemmerne har skiftet stilling.....	1
1.2	Ansættelsesområde efter dimittendår	3
1.3	Privatansatte efter køn og dimittendår.....	4
1.4	Branche	5
1.5	Stillingsindhold.....	6
1.6	Ledelse	6
1.7	Klausuler.....	7
2	Frekvenstabeller	8
2.1	Fødselsår og køn.....	8
2.2	Dimittendår	8
2.3	Stillingsindhold.....	9
2.4	Ledelse	9
2.5	Branche.....	10
2.6	Ugentlig arbejdstid	10
2.7	Pensionsforhold	11
2.8	Overarbejde	11
2.9	Bonusordning.....	12
2.10	Vilkår under barsel for kvinder hhv. mænd	12
2.11	Personalegoder	13
2.12	Klausuler.....	15
2.13	Seniorordninger	16
3	Metode og omfang	17
3.1	Udsendelse og svarprocent.....	17
3.2	Statistisk usikkerhed	17
3.3	Anonymitet.....	18
4	Tabelberegninger og forklaringer	19
4.1	Beregning af fuldtidsløn.....	19
4.2	Forklaring af tabel med personalegoder	19
4.3	Tabelforklaringer	19

Kære medlemmer.

Tak for jeres mange svar.

64% af alle adspurgte har besvaret undersøgelsen, og det må vist i nyere tid være tale om en all-time high besvarelsesprocent. Det er godt gået! ... og ikke mindst rigtigt godt at se, at der er et stigende antal yngre mejeriingeniører, som indgår i statistikken. Resultatet af statistikken skal I naturligvis læse i detaljer, men vi har samlet nogle få headlines og takeaways her i forordet.

Fortsat lønfremgang

Lønudviklingen synes generelt fin, når vi tager udgangspunkt i de 55% af deltagerne, som har deltaget i både 2015 og 2016. Vi ser for denne gruppe en samlet stigning på 9,7%! Tallet skal ses i lyset af en lønudvikling i samfundet på ca. 2%. Føde-, drikke- og tobaksvareindustrien steg fra 3. kvartal 2015 – til 3. kvartal 2016 med 1,8% og industrien samlet set 2,2%.

De mejeriingeniører, som har skiftet job siden sidste lønstatistik, er i gennemsnit steget 16,6% - mænd lidt mere – kvinder lidt mindre. Vi viser jer desuden en grafik som kigger tre år tilbage. Man ser, at det er ved jobskifte, at lønnen for alvor rykker. Mejeriingeniører i uændret stilling er steget 7,2% - igen har mændene et forspring. Disse tal giver tilsammen den nævnte stigning på de 9,7% for gengangere i statistikken.

Kvinderne ikke på niveau

Vi ser stadig – og desværre – at kvindernes løn generelt er lavere end mændenes. Gennemsnittet for alle kvindelige mejeriingeniører i den private sektor er 56.608 kr. brutto, mens mændene har en bruttoløn på 82.621 kr. Tal må jo ikke stå alene, og det skal da også nævnes, at dette til en vis grad hænger sammen med, at der er relativt flere yngre mejeriingeniører, som er kvinder, og at lønnen typisk er stigende med alderen. Der er relativt flere mænd i den tunge ende af arbejdslivet, hvor lønnen er høj og relativt flere kvinder i den yngre ende af skalaen, hvor lønnen generelt er lavere.

Men – selvom vi inddrager dette aspekt, så ser vi alligevel, at kvindernes startløn er helt på niveau (faktisk marginalt bedre), men at vi allerede efter få år på arbejdsmarkedet ser, at mændene løber stærkere, når det handler om lønudvikling. Allerede i intervallet fra 2010-2014 ser vi en tydelig forskel. Vi ser dog også, at kvinder som skifter job og således må anses, som værende i karrieremæssig udvikling får fine lønstigninger. Ikke helt på niveau med mændene her i 2016, men de to foregående år har udviklingen samlet set været på sammenligneligt niveau (plus i 2014 og minus i 2015).

De fleste brancher ligger tæt

Vi ser ligesom sidste år, at mejeri- og ingrediensindustrien er på samme lønniveau mens procesindustrien ligger lidt lavere og anden fødevarerindustri samt forskning & uddannelse ligger lavere. Vi planlægger at lade pharma-industrien indgå som en selvstændig kategori næste år.

40% af deltagerne i statistikken er ledere, hvilket er præcis samme andel som sidste år, og vi ser tydeligt, at de mejeriingeniører, som tager et lederansvar ligger markant højere i lønstatistikken.

Negativ udvikling mht. klausuler

Klausuler er med i statistikken for anden gang. Her er det lidt foruroligende at se, at antallet af klausuler faktisk er steget – til trods for at den samlede løn for stillinger med klausuler er gået ned. Umiddelbart kunne det tyde på at flere yngre mejeriingeniører tvinges ind i jobs, som fra starten har en klausul.

Omkring overarbejde fremgår det, at 84% af deltagerne regelmæssigt arbejder et antal timer ud over normal arbejdstid. Sidste år var tallet 77%, så der er kommet lidt mere ”tryk på kedlerne”. Ca. 80 oplyser at overarbejde er indeholdt i lønnen.

Seniorordning

Her i 2016 er der desuden stillet nogle enkelte spørgsmål til seniorordninger. Svarene viser, at cirka halvdelen af alle mejeriingeniører er ansat i en virksomhed med seniorpolitik. Ud af disse er det kun en meget lille andel, som anvender ordningen. I takt med den stigende pensionsalder vil vi også i de kommende år lade seniorspørgsmålene indgå som en del af lønstatistikken.

Afslutningsvis kan vi opfordre til at bruge listen over personalegoder som inspiration til næste lønforhandling.

Med disse ord og highlights, vil vi ønske jer god fornøjelse med læsningen af statistikken, som vi håber, I vil gøre brug af ved årets lønforhandling.

Venlig hilsen

Bestyrelsen

Dansk Mejeriingeniør Forening



1 Løntabeller

1.1 Procentvis stigning i bruttolønnen fra 2015 til 2016 opgjort efter om medlemmerne har skiftet stilling

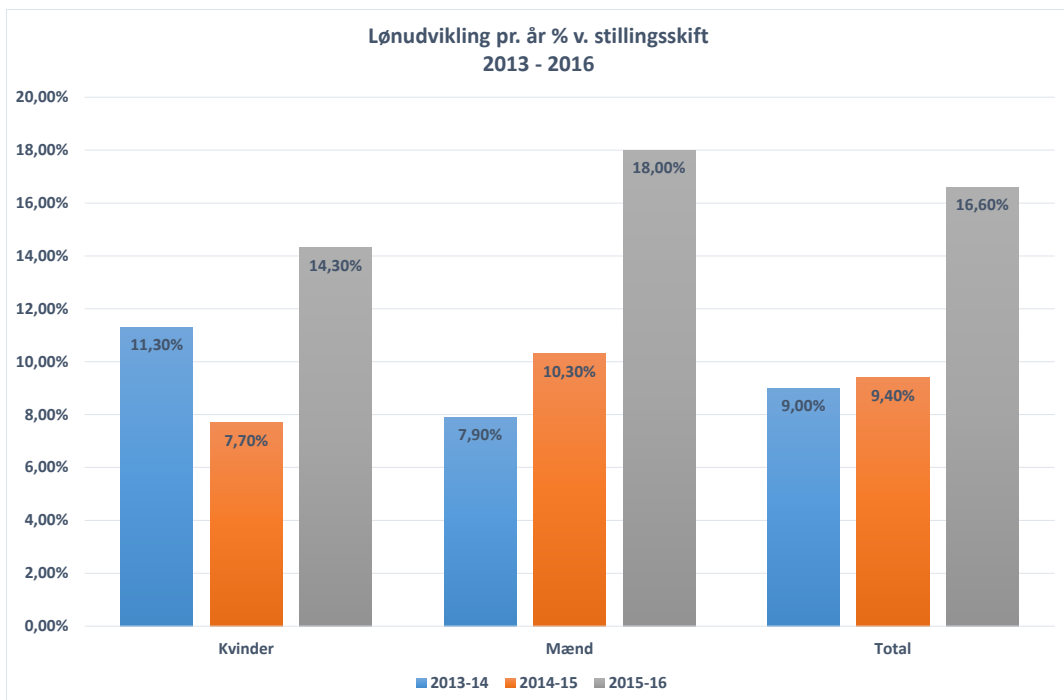
Medlemmer som har skiftet stilling i samme virksomhed eller fået nyt job i anden virksomhed siden sidste lønstatistik.

Bruttoløn 2015 og 2016 og procentvis stigning i medlemmernes løn fordelt på køn.

Køn	Antal medlemmer	Bruttoløn 2015	Bruttoløn 2016	Stigning 2015 til 2016
Kvinde	10	51.981	59.021	14,3%
Mand	16	74.124	85.674	18,0%
Total	26	65.607	75.422	16,6%

Lønstigningen er beregnet som et gennemsnit over hver enkelt medlems lønstigning.

Der er således ikke tale om stigningen i den gennemsnitlige bruttoløn.



Medlemmer som sidder i samme stilling i samme virksomhed som ved sidste lønstatistik.

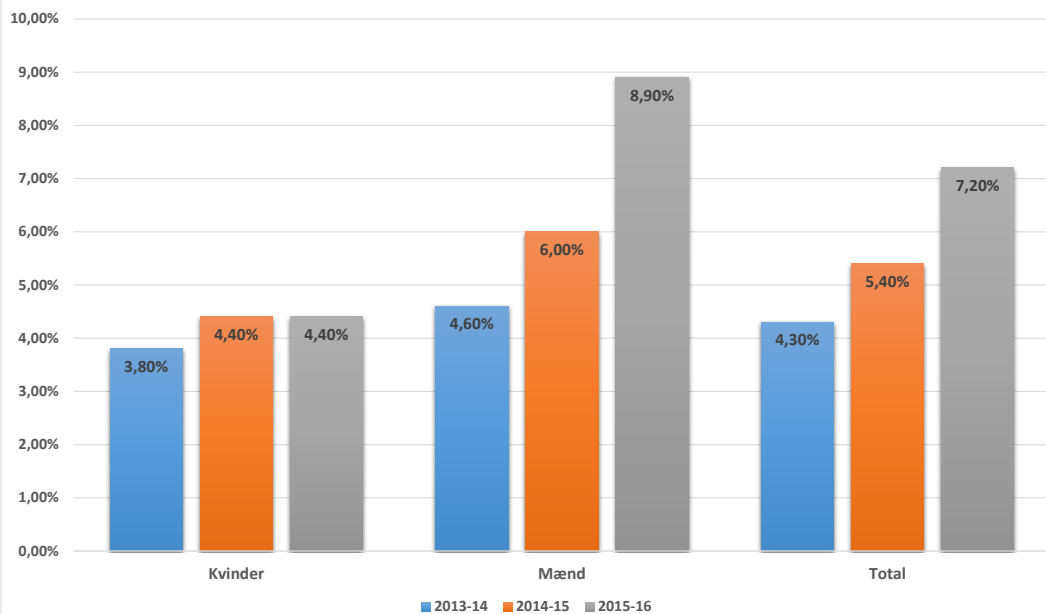
Bruttoløn 2015 og 2016 og procentvis stigning i medlemmernes løn fordelt på køn.

Køn	Antal medlemmer	Bruttoløn 2015	Bruttoløn 2016	Stigning 2015 til 2016
Kvinde	26	57.715	60.337	4,4%
Mand	42	76.812	83.979	8,9%
Total	68	69.510	74.940	7,2%

Lønstigningen er beregnet som et gennemsnit over hver enkelt medlems lønstigning.

Der er således ikke tale om stigningen i den gennemsnitlige bruttoløn.

**Lønudvikling pr. år % v. uændret stilling
2013 - 2016**



1.2 Ansættelsesområde efter dimittendår

Alle privatansatte.

Septemberløn 2016 fordelt efter dimittendår.

Dimittendår	Antal	Nettoløn	Pension i alt	Bruttoløn	25 % fraktil	50 % fraktil	75 % fraktil
1984 eller før	29	77.853	10.232	90.661	53.400	72.900	106.000
1985-1989	29	75.169	13.471	88.640	66.026	76.340	89.000
1990-1994	27	75.592	11.741	87.334	61.500	88.500	106.800
1995-1999	28	58.918	9.473	68.391	52.210	63.034	75.500
2000-2004	20	58.406	8.901	67.307	54.050	60.750	76.420
2005-2009	8	45.552	6.094	51.646	45.384	48.561	57.500
2010-2014	19	41.044	6.089	47.133	40.700	42.000	51.090
2015 eller senere	10	32.551	3.178	35.729	33.000	37.521	38.000
Total	170	63.331	9.670	73.440	49.272	65.000	81.693

Alle offentligt ansatte.

Septemberløn 2016 fordelt efter dimittendår.

Dimittendår	Antal	Nettoløn	Pension i alt	Bruttoløn	25 % fraktil	50 % fraktil	75 % fraktil
1999 eller før	9	45.792	6.982	52.774	40.231	52.930	54.068
2000 eller senere	7	34.908	6.117	41.024	35.400	41.393	46.000
Total	16	41.030	6.603	47.633	40.000	43.757	53.463

Sæt kryds i kalenderen 7. september 2017 til
Mejeriingeniørdag med fire-i-en arrangementer

- ✓ Årsmøde i Industrigruppen bag Mejeriingeniøruddannelsen
 - ✓ Virksomhedsbesøg
 - ✓ Generalforsamling
- ✓ Mejeriingeniørmiddag med fejring af 25 og 40 års jubilare samt
nyuddannede mejeriingeniører

1.3 Privatsatte efter køn og dimittendår

Privatsatte mænd.

Septemberløn 2016 fordelt efter dimittendår.

Dimittendår	Antal	Nettoløn	Pension i alt	Bruttoløn	25 % fraktil	50 % fraktil	75 % fraktil
1984 eller før	26	82.249	10.871	95.992	64.899	75.666	111.851
1985-1989	22	80.646	14.373	95.019	69.719	77.750	100.505
1990-1994	18	78.970	12.217	91.186	61.500	95.039	106.800
1995-1999	16	66.493	9.625	76.118	58.075	73.645	81.500
2000-2004	11	66.261	9.559	75.820	60.000	70.000	79.000
2005-2009	4	51.283	5.968	57.250	-	-	-
2010-2014	8	43.528	6.729	50.257	39.350	43.500	61.545
2015 eller senere	5	31.838	3.721	35.559	-	-	-
Total	110	71.268	10.674	82.621	57.400	74.000	100.000

Privatsatte kvinder.

Septemberløn 2016 fordelt efter dimittendår.

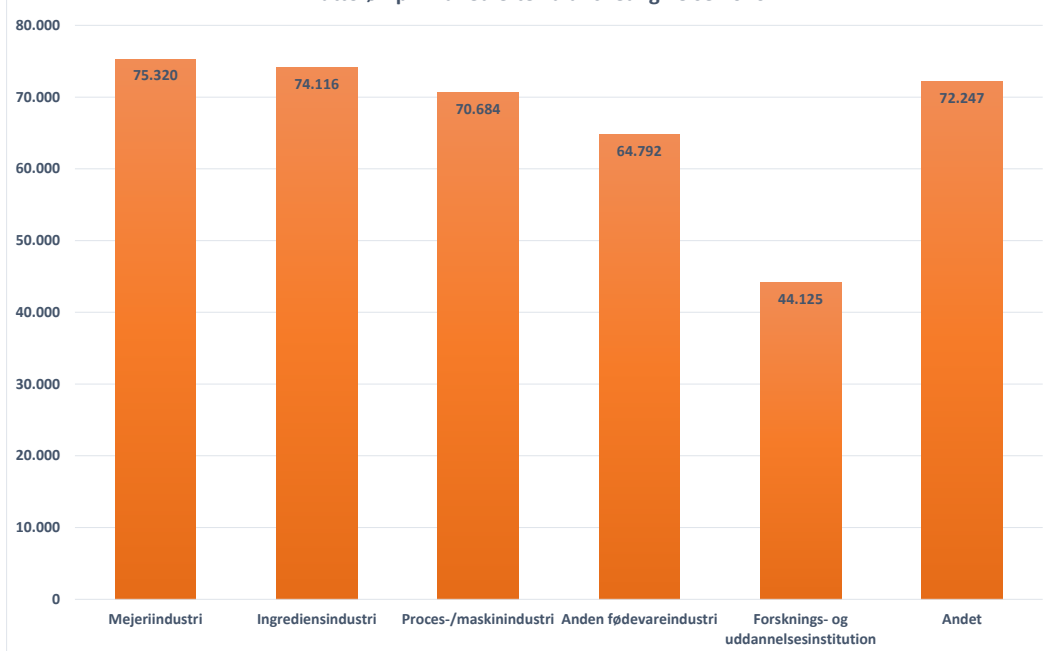
Dimittendår	Antal	Nettoløn	Pension i alt	Bruttoløn	25 % fraktil	50 % fraktil	75 % fraktil
1989 eller før	10	52.494	8.857	61.350	55.700	62.625	69.300
1990-1994	9	68.837	10.791	79.628	63.800	72.435	100.000
1995-1999	12	48.819	9.271	58.090	49.771	58.300	65.322
2000-2004	9	48.805	8.097	56.902	52.000	54.225	58.500
2005-2009	4	39.822	6.220	46.042	-	-	-
2010-2014	11	39.238	5.624	44.862	41.000	42.000	51.090
2015 eller senere	5	33.265	2.635	35.900	-	-	-
Total	60	48.780	7.829	56.608	44.715	54.050	64.025

1.4 Branche

Septemberløn 2016 fordelt efter branche.

Branche	Antal	Nettoløn	Pension i alt	Bruttoløn	25 % fraktil	50 % fraktil	75 % fraktil
Mejeriindustri	63	63.947	11.374	75.320	49.272	62.000	85.000
Ingrediensindustri	39	65.018	9.098	74.116	45.619	65.600	104.000
Proces-/maskinindustri	33	59.959	8.461	70.684	57.010	65.560	76.500
Anden fødevarerindustri	10	56.253	8.539	64.792	42.674	59.413	78.000
Forsknings- og uddannelsesinstitution	13	36.765	7.360	44.125	40.000	41.393	52.930
Andet	29	64.570	7.677	72.247	49.090	70.700	76.340
Total	187	61.262	9.381	71.043	47.643	63.250	79.000

Bruttoløn pr. måned efter brancheangivelse 2016



1.5 Stillingsindhold

Septemberløn 2016 fordelt efter stillingsindhold.

Stillingsindhold	Antal	Nettoløn	Pension i alt	Bruttoløn	25 % fraktil	50 % fraktil	75 % fraktil
Overordnet ledelse	44	96.822	14.283	112.803	84.000	104.500	139.500
Produktion	17	54.535	7.660	62.195	42.674	54.150	74.000
Salg/marketing	28	56.058	8.191	64.249	50.545	63.530	75.666
Kvalitet/udvikling	52	45.870	7.548	53.417	42.463	52.091	64.575
Forskning/undervisning/ rådgivning	29	46.963	8.846	55.809	40.000	51.000	65.773
Andet	17	55.999	6.895	62.894	53.400	62.000	72.900
Total	187	61.262	9.381	71.043	47.643	63.250	79.000

1.6 Ledelse

Septemberløn 2016 fordelt efter ledelsesniveau

Ledelsesniveau	Antal	Nettoløn	Pension i alt	Bruttoløn	25 % fraktil	50 % fraktil	75 % fraktil
Topledelse	25	104.935	13.962	118.897	85.000	115.000	143.000
Funktionsledelse	38	71.373	11.635	84.974	63.800	77.511	101.815
Mellemlidelse	13	58.137	8.024	66.161	58.500	66.736	76.340
Intet lederansvar	111	48.330	7.737	56.067	42.000	51.090	65.000
Total	187	61.262	9.381	71.043	47.643	63.250	79.000

Alle ledere

Septemberløn 2016 fordelt efter dimittendår

Dimittendår	Antal	Nettoløn	Pension i alt	Bruttoløn	25 % fraktil	50 % fraktil	75 % fraktil
1984 eller før	15	93.795	11.321	110.096	75.831	100.000	150.000
1985-1989	16	87.354	14.115	101.468	71.450	82.240	122.527
1990-1994	15	89.660	13.446	103.106	88.500	104.000	111.320
1995-1999	12	73.253	11.499	84.752	67.223	75.500	97.500
2000-2004	11	65.118	9.871	74.989	60.000	65.000	79.000
2005 eller senere	7	49.503	7.371	56.875	47.300	53.500	74.000
Total	76	80.149	11.783	92.915	66.381	79.740	106.400

1.7 Klausuler

Alle med kunde- og/eller konkurrenceklausul

Septemberløn 2016 fordelt efter dimittendår

Dimittendår	Antal	Nettoløn	Pension i alt	Bruttoløn	25 % fraktil	50 % fraktil	75 % fraktil
1984 eller før	11	107.366	12.867	120.233	69.940	101.237	150.000
1985-1989	11	94.163	15.019	109.182	65.773	97.747	145.000
1990-1994	8	84.593	14.522	99.115	65.250	99.500	126.706
1995-1999	9	62.160	10.788	72.949	58.000	63.135	77.647
2000-2004	7	56.296	9.398	65.694	53.874	60.000	78.000
2005 eller senere	7	42.894	5.359	48.253	45.000	45.619	50.000
Total	53	78.252	11.761	90.012	58.000	69.940	104.000

Alle uden kunde- og/eller konkurrenceklausul

Septemberløn 2016 fordelt efter dimittendår

Dimittendår	Antal	Nettoløn	Pension i alt	Bruttoløn	25 % fraktil	50 % fraktil	75 % fraktil
1984 eller før	21	58.970	8.150	70.677	52.800	64.899	80.000
1985-1989	19	61.926	12.234	74.160	64.250	73.600	79.480
1990-1994	22	67.768	10.233	78.001	57.872	74.634	101.815
1995-1999	20	56.819	8.802	65.621	48.922	62.467	74.645
2000-2004	16	55.785	8.418	64.203	51.091	57.800	73.170
2005 eller senere	27	38.704	5.482	44.186	36.680	41.393	49.121
Total	125	55.838	8.700	65.136	47.300	62.000	76.340



2 Frekvenstabeller

2.1 Fødselsår og køn

Medlemmernes fødselsår:

	Antal	Procent
1954 eller før	7	3,7%
1955-1959	34	18,2%
1960-1964	34	18,2%
1965-1969	26	13,9%
1970-1974	37	19,8%
1975-1979	12	6,4%
1980-1984	13	7,0%
1985-1989	20	10,7%
1990 eller senere	4	2,1%
Total	187	100,0%

Medlemmernes køn:

	Antal	Procent
Kvinde	70	37,4%
Mand	117	62,6%
Total	187	100,0%

2.2 Dimittendår

Medlemmernes dimittendår (kandidateksamen):

	Antal	Procent
1984 eller før	32	17,1%
1985-1989	31	16,6%
1990-1994	30	16,0%
1995-1999	29	15,5%
2000-2004	23	12,3%
2005-2009	10	5,3%
2010-2014	21	11,2%
2015 eller senere	11	5,9%
Total	187	100,0%

2.3 Stillingsindhold

Stillingsindhold:

	Antal	Procent
Overordnet ledelse	44	23,5%
Produktion	17	9,1%
Salg/marketing	28	15,0%
Kvalitet/udvikling	52	27,8%
Forskning/undervisning/rådgivning	29	15,5%
Andet	17	9,1%
Total	187	100,0%

Er der sket en ændring i din stilling siden september 2015?

	Antal	Procent
Ja	76	40,6%
Nej	111	59,4%
Total	187	100,0%

2.4 Ledelse

Lederansvar:

	Antal	Procent
Ja	76	40,6%
Nej	111	59,4%
Total	187	100,0%

Lederansvar, hvilket niveau:

	Antal	Procent
Topledelse	25	32,9%
Funktionsledelse	38	50,0%
Mellemledelse	13	17,1%
Total	76	100,0%

Kun medlemmer med lederansvar

2.5 Branche

Branche:

	Antal	Procent
Mejeriindustri	63	33,7%
Ingrediensindustri	39	20,9%
Proces-/maskinindustri	33	17,6%
Anden fødevarerindustri	10	5,3%
Forsknings- og uddannelsesinstitution	13	7,0%
Rådgivningsvirksomhed	7	3,7%
Andet	22	11,8%
Total	187	100,0%

2.6 Ugentlig arbejdstid

Normal ugentlig arbejdstid ifølge ansættelseskontrakt:

	Antal	Gennemsnit
Deltidsansatte	1	28,0
Fuldtidsansatte - inkl. frokost i arbejdstiden	38	38,0
Fuldtidsansatte - ekskl. frokost i arbejdstiden	148	37,2



2.7 Pensionsforhold

Indgår der en pensionsordning i dit ansættelsesforhold?

	Antal	Procent
Ja	178	95,2%
Nej	9	4,8%
Total	187	100,0%

2.8 Overarbejde

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

	Antal	Procent
0 timer	30	16,0%
Under 5 timer	50	26,7%
5-9 timer	54	28,9%
10-14 timer	38	20,3%
15-19 timer	7	3,7%
20 timer eller flere	5	2,7%
Ubesvaret	3	1,6%
Total	187	100,0%

Median = 3 timer

Hvordan honoreres overarbejde?

	Antal	Procent
Overarbejde afspadseres	25	13,4%
Overarbejde betales	8	4,3%
En kombination af afspadsering og betaling	2	1,1%
Overarbejde honoreres ikke særskilt	152	81,3%
Total	187	100,0%

Overarbejdsbetaling årligt:

Kun medlemmer der har anført beløb

Antal	Gennemsnit	Mindste beløb	Største beløb
9	22.583	250	70.000

2.9 Bonusordning

Er du omfattet af bonusordning?

	Antal	Procent
Ja	111	59,4%
Nej	76	40,6%
Total	187	100,0%

Bonusbeløb inden for det seneste år:

Kun medlemmer der har anført beløb

Antal	Gennemsnit	Mindste beløb	Største beløb
96	185.078	3.000	3.750.002

2.10 Vilkår under barsel for kvinder hhv. mænd

Kvinder

Lønvilkår under barsel:

	Antal	Procent
Jeg har ingen særskilt aftale om barselsvilkår	15	21,4%
Jeg har særskilt aftale om barselsvilkår	29	41,4%
Ved ikke	26	37,1%
Total	70	100,0%

Mænd

Lønvilkår under barsel:

	Antal	Procent
Jeg har ingen særskilt aftale om barselsvilkår	42	35,9%
Jeg har særskilt aftale om barselsvilkår	28	23,9%
Ved ikke	47	40,2%
Total	117	100,0%

2.11 Personalegoder

Personalegoder:

(Medlemmerne kan sætte mere end én markering)

	Antal svar	Procent
Fri bil, helt eller delvis	56	29,9%
Fri (mobil)telefon - helt eller delvis	156	83,4%
Abonnement på aviser/tidsskrifter	39	20,9%
Faglige kontingenter betalt	10	5,3%
Kontingenter til brancheforeninger o. lign.	24	12,8%
Hjemme-PC	52	27,8%
Internetforbindelse	121	64,7%
Ekstra ferie (ud over 5 uger)	84	44,9%
Sundhedsordning/forsikring	101	54,0%
Frihed ved barns 1. sygedag	87	46,5%
Frihed ved barns 2. sygedag	14	7,5%
Betalt/delvist betalt adgang til fitnesscenter/massage/wellness mv.	49	26,2%
Betalt undervisning herunder løn, frihed, undervisningsafgift, materiale mv.	41	21,9%
Fri parkering	65	34,8%
Frokostordning - hel eller delvis	98	52,4%
Frugtordning	133	71,1%
Adgang til medarbejderaktier/-obligationer eller -optioner i virksomheden	20	10,7%
Indkøbsordninger	58	31,0%
Kontant ferietillæg mere end lovpligtige 1 %	14	7,5%
Feriehuse	46	24,6%
Mulighed for selvvalgt hjemmearbejde	100	53,5%
Arbejdsgiverbetalt fri til andre omsorgsdage	14	7,5%
Kompensation for rejsedage	25	13,4%
Fri med løn juleaftensdag	156	83,4%
Fri med løn nytårsaftensdag	110	58,8%
Fri med løn hele grundlovsdag	51	27,3%
Fri med løn halv grundlovsdag	56	29,9%
Fri med løn fredag efter Kr. Himmelfartsdag	20	10,7%
Fri med løn 1. maj	19	10,2%
Andre personalegoder	5	2,7%
Ingen personalegoder eller ikke opgivet	1	0,5%
Antal	187	975,9%

Personalegoder Top 10:

	Antal svar	Procent
Fri (mobil)telefon - helt eller delvis	156	83,4%
Fri med løn juleaftensdag	156	83,4%
Frugtordning	133	71,1%
Internetforbindelse	121	64,7%
Fri med løn nytårsaftensdag)	110	58,8%
Sundhedsordning/forsikring	101	54,0%
Mulighed for selvvalgt hjemmearbejde	100	53,5%
Frokostordning - hel eller delvis	98	52,4%
Frihed ved barns 1. sygedag	87	46,5%
Ekstra ferie (ud over 5 uger)	84	44,9%

Hvor mange dages ekstra feriedage/feriefridage har du om året ud over de 25 dage efter ferieloven?

	Antal	Procent
Færre end 5 dage	5	6,0%
5 dage	75	89,3%
Flere end 5 dage	4	4,8%
Total	84	100,0%

Kun medlemmer der har mulighed for ekstra ferie.

Hvordan kompenseres du for rejsedage?:

(Medlemmerne kan sætte mere end én markering)

	Antal svar	Procent
Frihed	11	44,0%
Diæter/andet beløb	20	80,0%
Antal	25	124,0%

Kun medlemmer der kompenseres for rejsedage.

2.12 Klausuler

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

	Antal	Procent
Ja	53	28,3%
Nej	125	66,8%
Ved ikke	8	4,3%
Ubesvaret	1	0,5%
Total	187	100,0%

Hvilken type klausul:

(Medlemmerne kan sætte mere end én markering)

	Antal svar	Procent
Konkurrenceklausul	51	96,2%
Kundeklausul	14	26,4%
Jobklausul	2	3,8%
Medarbejderklausul	3	5,7%
Antal	53	132,1%

Kun medlemmer der er omfattet af klausul.

2.13 Seniorordninger

Har din virksomhed en seniorpolitik?

	Antal	Procent
Ja	90	48,1%
Nej	96	51,3%
Ubesvaret	1	0,5%
Total	187	100,0%

Er du omfattet af en seniorordning?

	Antal	Procent
Ja	3	3,3%
Nej	87	96,7%
Total	90	100,0%

Har du seniordage?

	Antal	Procent
Ja	2	66,7%
Nej	1	33,3%
Total	3	100,0%

**Mejeriingeniørbiografien genoptrykkes i
forbindelse med Dansk Mejeriingeniør Forenings
85 års fødselsdag den 7. april 2017.**

Du vil blive kontaktet med henblik på at opdatere dine data.
På www.mejeriingenioer.dk kan du forudbestille den trykte bio-
grafi til en særlig pris inden 9. januar herefter er prisen kr. 250,00.

3 Metode og omfang

3.1 Udsendelse og svarprocent

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

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

Den 29. september 2016 udsendte Huge Consulting ApS e-mailinvitationer til 302 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 20. oktober 2016. I nedenstående oversigt er nøgletallene omkring undersøgelsens svarprocent præsenteret.

Oversigt. Undersøgelsens svarprocent

Antal invitationer udsendt (bruttopopulation)	302
Uden for målgruppen ¹	8
Nettopopulation	294
Antal svar	187
Svarprocent	64 %

Svarprocenten er i år **64 %**, hvilket er noget mere end sidste år, hvor den var 58 %.

3.2 Statistisk usikkerhed

Da ikke alle medlemmer af DMF 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 stillingsområder), før man kan konkludere, at de to undergrupper *har* forskellig løn. Den statistiske usikkerhed er dog relativ lille i undersøgelsen, da der er kommet lønoplysninger fra 187 af de i alt 294 medlemmer i målgruppen.

¹ Medlemmer, der er ledige eller selvstændige, er fjernet fra lønstatistikken og tilføjet uden for målgruppen.

Herudover kan der være et bortfaldsproblem i undersøgelsen, hvis de 187 medlemmer, der udgør datagrundlaget, ikke er repræsentative i forhold til hele populationen (294). Selve bortfaldet er på 36 %, hvilket er lavt, 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.

Bortfaldsproblemet 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.

3.3 Anonymitet

Lønundersøgelsen var ikke anonym, men derimod fortrolig i den forstand at kun Huge Consulting ApS har haft mulighed for, via medlemmernes mailadresser og medlemsnumre, at identificere de indkomne besvarelser. Huge Consulting ApS er garant for, at de enkelte medlemmers lønforhold ikke videregives til DMF eller tredje part.

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.

4 Tabelberegninger og forklaringer

4.1 Beregning af fuldtidsløn

Deltidsansatte medlemmers løn er i løntabellerne omregnet til "teknisk fuldtidsløn" (37 timer/uge). 30 timer om ugen eller mindre er defineret som deltid. 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".

4.2 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 975 %. Dette betyder, at de medlemmer, der har deltaget i undersøgelsen, i gennemsnit har knap 10 personalegoder. Det fremgår af overskriften til tabellen, at medlemmerne kunne markere flere goder.

4.3 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. Pension i alt er et gennemsnit for medlemmerne i den enkelte undergruppe.

- *Bruttoløn:*

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

- *Procentvis stigning i bruttoløn fra 2015 til 2016:*

Den procentvise stigning er beregnet på individniveau, dvs. den er beregnet på de enkelte medlemmers lønstigninger. Den procentvise stigning er således alene beregnet med udgangspunkt i de medlemmer, der indgik i statistikken både i 2015 og i år. Medlemmer med en negativ lønstigning indgår ikke i lønstigningstabellerne under 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 bruttoløn, 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 det er *gennemsnittet* eller *50 % fraktilen*, der er det bedste nøgletal at anvende, hvis man vil vurdere "lønniveauet". Studerer man en løntabel, vil man i de fleste tilfælde se, at gennemsnittet er højere end 50 % fraktilen. Dette skyldes, at de fleste undergrupper typisk 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.

Mælk

Ny viden og muligheder

Mejeriforskningens Dag 2017



2. marts 2017
kl. 9.30-16.00

på Hotel Legoland



Nordic Dairy Congress

ADDING VALUE

.....

Nordic Dairy Congress in the heart of Copenhagen 7 – 9 June 2017.
The programme includes professional visit to Chr. Hansen A/S and
opening speech by CEO Peder Tuborgh, Arla Foods.

Under the theme **ADDING VALUE**, a strong focus will be on consumers as drivers of development, efficiency and renewal in the dairy industry. Apart from plenary sessions participants will be able to concentrate on these topics:

-  Improving efficiency
-  All-time high food safety
-  Green solutions
-  Healthy dairy products

Visit our website to read more and sign up for news & updates.

Gold sponsor:

CHR HANSEN

Improving food & health

www.nordicdairycongress.com

Aktiviteter i Dansk Mejeriingeniør Forening 2017

Sæt Kryds i kalenderen

2. marts

Mejeriforskningens Dag

6.-9. juni

Nordisk Mejerikongres

7. September

Mejeriingeniørdag med
virksomhedsbesøg og middag

Møder i Netværk Øst er under planlægning og vil løbende blive annonceret

Hold øje med www.mejeriingenioer.dk og www.mejritekniskselskab.dk

Foreningen af mejeriledere og funktionærers Hjælpefond's Feriehus i Kandestederne



"Mejeristhuset", der er på 125 m², er opført af rustikke materialer og tilpasset den lokale klithus-byggetradition med vandskurede vægge både ude og inde og med stråtag. I stue og køkken/alrum er der loft til kip og fritliggende spær. Huset er smagfuldt møbleret og har 10 sovepladser, hvoraf de 4 er køjesenge. Der er 2 badeværelser med hhv. vaskemaskine og sauna. Som supplement til elvarmen er der i stuen en brændeovn. Fra huset er en pragtfuld udsigt mod Råbjerg Mile og kun 600 m til badestrand.

Ledige periode og udlejningsregler findes på www.mejerileder.dk



www.mejeriingenioer.dk



Mød os på LinkedIn
i "Danske Mejeriingeniører"



**Mejriteknisk
Selskab**

www.mejritekniskselskab.dk