

Arkivsak

Dato 07.11.24

Saksbehandler

Saksframlegg

Styre	Sørlandet sykehus HF		
Møtedato	14.11.2024		
Sak nr	078-2024	Sakstype	Beslutningssak
Sakstittel	Lønnsregulering 2024		

Forslag til vedtak

Styret gir sin tilslutning til at styreleder kan ferdigstille lønnsregulering for administrerende direktør

Vedlegg til saken

- Evaluering AD årlig samtale

Kristiansand 07.11.2024

Herlof Nilssen
Styreleder Sørlandet sykehus

1 Bakgrunn for saken

Styret behandlet oppdaterte retningslinjer for lederlønn for ledende ansatte i Sørlandet sykehus HF i sak 044-2023. De oppdaterte retningslinjene for lederlønn i Helse Sør-Øst RHF ble godkjent i foretaksmøte i Helse Sør-Øst RHF 13. juni 2023.

Denne saken gir bakgrunn for regulering av lederlønn i SSHF og vil følges opp i møtet med konkret forslag til lønnsregulering for administrerende direktør for 2024, i tråd med retningslinjer.

2 Saksopplysninger

SSHF skal tilby konkurransedyktige betingelser, men samtidig vise moderasjon. Hovedelementet i godtgjørelsen til ledende ansatte er fastlønn. Det tilbys ingen variabel lønn.

Hensynet til moderasjon tilsier blant annet at styret tar hensyn til forskjeller i nivået på godtgjørelsen til ledende og øvrige ansatte. Styret og administrerende direktør skal i sin vurdering av lønnsjusteringer til ledende ansatte også ta med den kronemessige lønnsjusteringen til øvrige ansatte. Dersom ledende ansatte får en høyere årlig justering i fastlønn enn gjennomsnittet for øvrige ansatte, skal det gis en særskilt begrunnelse i virksomhetens lønnsrapport.

Konkurransedyktige vilkår tilsier at betingelsene for ledende ansatte må stå i forhold til lønnsnivåene og utviklingen som en leder med rimelighet kan forventes å få. Samtidig bør lønnsforskjellene mellom ledere med noenlunde like ansvarsområder utvikle seg sammenlignbart over tid. Vi har et hierarkisk lederlønnssystem. I utgangspunktet har en leder høyere lønn enn de han leder, og leder i det regionale helseforetaket har høyere enn ledere i helseforetakene.

Utgangspunktet for fastsettelse av lønnsnivået til ledende ansatte i både det regionale helseforetaket og helseforetakene er inntektsnivået i den gruppen de fleste ledende ansatte rekrutteres fra, som er legeggruppen. Når ledende ansatte i helseforetakene rekrutteres fra andre faggrupper, fastsettes lønn i forhold til inntekt til legeggruppen. Leger i helseforetakene tjener med sine tillegg godt.

For å sikre rekruttering og beholde ledere bør lederlønningene i de to øverste sjiktene i helseforetakene og ledere i det regionale helseforetaket hvor tilsvarende kompetanse kreves, være høyere enn den inntekten en leder med legebakgrunn vil oppnå som overlege.

Det relevante målet for inntekt er samlet lønn inklusive de ulike tillegg som følger med arbeidet ved sykehus.

Samtidig er en stor andel av landets leger ansatt i helseforetakene. SSHF har derfor mulighet for gjennom forhandlinger å bidra til en balansert utvikling i inntektene til denne gruppen ansatte i forhold til den generelle lønns- og inntektsutviklingen i landet.

Inntektsutviklingen for leger i helseforetakene er derfor et egnet utgangspunkt for fastsettelsen av lønn til ledende ansatte i helseforetakene og i det regionale helseforetaket. Lønnsforskjellene mellom de best betalte overlegene, klinikksjefene, de administrerende direktørene ved helseforetakene og administrerende direktør Helse

Sør-Øst er i utgangspunktet ikke så høy. Det gir mindre mulighet for å legge vekt på kronetillegg på toppen.

Praksis i SSHFs lønnspolitikk har vært prosentvis vekst i lønninger slik som den samlede utviklingen i spekterområdet og i tråd med normen fra frontfagene. En følge av like kronetillegg for alle vil asymptotisk føre mot lik lønn for ulikt arbeid. Dersom ledende ansatte får et lavere lønnsnivå og begrenset lønnsutvikling sammenlignet med den gruppen mange ledende ansatte rekrutteres fra, vil det ta bort økonomiske insentiver for å søke lederstillinger og medføre en risiko for at ledere vil kreve høyere inngangslønn.

3 Styreleders anbefaling

Det er styrets ansvar å fastsette og begrunne lønnsutviklingen for administrerende direktør. Normalt ville styreleder i møtet presentere evaluering av administrerende direktørs måloppnåelse og fremme forslag til justering av administrerende direktørs lønn per 1. januar 2024.

Med bakgrunn i at administrerende direktør dette året har deltatt på Forsvarets sjefskurs og ikke er tilbake på jobb før 18.11.24, samt at prosessen bør avklares på styremøte den 14.11.24 grunnet tidsfrister for utbetaling av lønn i 2024 og prosessen som HSØ kjører samlet for foretaksgruppen, velger styreleder å legge lønnsvurdering fram for styret i forkant av evaluering. For at dette kan samkjøres på en fornuftig måte ber styreleder om fullmakt til å fastsette ny lønn for administrerende direktør, innenfor de rammer som er diskutert av styret i styremøte. Da vil en endelig lønns plassering sees i sammenheng med en evalueringssamtale som styreleder vil ha med administrerende direktør den 25.11.24. Skjema som blir lagt til grunn for samtalen er vedlagt denne saka.

I tillegg vil styreleder gjennomgå evalueringssamtalen i styremøte den 12.12.24.

I overenskomstforhandlingen 2024 for Helse Spekter ble frontfagsrammen lagt til grunn. Frontfagsrammen var på 5,2 prosent. I sentrale forhandlinger mellom Spekter, Norsk Sykepleierforbund, Den norske legeforening og Fagforbundet endte rammen på om lag 5,2 prosent.

I år vil lønnsøkningen i Spekterområdet kompensere for prisstigningen. Det er forventet en reallønnsvekst slik forventningene er til prisstigningen i 2024. Reguleringen av administrerende direktør begrunnes særskilt i Helse Sør-Øst RHF's lønnsrapport for 2024, med utgangspunkt i overnevnte vurderinger.

Det anbefales at styret legger til grunn tilsvarende vurderinger som ovenfor gjøres gjeldende ved administrerende direktørs lønnsjusteringer for sin ledergruppe.