

Styresak – Lønnsregulering til administrerende direktør 2023

Dato dok.:	08.09.2023	Styrets leder	
Møtedato:	20.09.2023		
Vår ref.:	22/05444-5	Postadresse:	1478 LØRENSKOG
		Telefon:	+47 67 96 00 00
Vedlegg:	Skriv inn vedleggsinfo		

Sak 72/23 Lønnsregulering til administrerende direktør 2023

Denne saken omhandler fastsettelse av lønn til administrerende direktør.

Styret behandlet de oppdaterte retningslinjer for lederlønn i for Akershus Universitetssykehus HF i sak 49/23 den 24.05.2023. Der fremkommer det at det er styrets ansvar å fastsette og begrunne lønnsutviklingen for administrerende direktør.

Forslag til vedtak:

Legges frem i møtet

Nordbyhagen 11.09.2023

Morten Dæhlen
Styreleder Akershus Universitetssykehus HF

1. Hva saken gjelder

De oppdaterte retningslinjene for lederlønn ved Akershus Universitetssykehus ble godkjent i sykehusledelsen i sak 192/23 den 23.05.2023. Styret behandlet de oppdaterte retningslinjer for lederlønn i for Akershus Universitetssykehus HF i sak 49/23 den 24.05.2023.

Denne saken gir bakgrunn for regulering av lederlønn ved Akershus Universitetssykehus HF og forslag til lønnsregulering for administrerende direktør, i tråd med de oppdaterte retningslinjer.

2. Hovedpunkter og vurdering av handlingsalternativer

Akershus Universitetssykehus HF skal tilby konkurransedyktige betingelser, men samtidig vise moderasjon. Hovedelementet i godtgjørelsen til ledende ansatte er fastlønn. Det tilbys ingen variabel lønn. Administrerende direktør kan forvente en lønnsutvikling som er i tråd med lønnsutviklingen i samfunnet for øvrig.

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 se hen til 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 de 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 hun leder, og leder i det regionale helseforetaket har høyere enn ledere i helseforetakene.

Utgangspunktet for fastsettelse av lønnsnivået til ledende ansatte i helseforetakene er inntektsnivået i den gruppen de fleste ledende ansatte rekrutteres fra, som er legegruppen. Når ledende ansatte i helseforetakene rekrutteres fra andre faggrupper fastsettes lønn i forhold til inntekt til legegruppen.

Helse Sør-Øst RHF viser til statistikk som viser utbetalt lønn til overleger. Leger i helseforetakene tjener med sine tillegg godt. De mener for å sikre rekruttering og beholde ledere bør lederlønningene i de to øverste sjiktene i helseforetakene 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. Et konkurransedyktig nivå for lønnsfastsettelse til ledende ansatte i helseforetakene kan derfor være et lønnsnivå som ligger over totallønnen til overlegene på 10-prosentdesilen, dvs. lønnsnivået der 10 % av overlegene tjener mer og 90 % av overlegene tjener mindre. Da er det tatt høyde for at de aller høyeste inntektene kan være et resultat av legers ekstraordinære arbeidsinntekt for et enkelt år.

Inntektsutviklingen for leger i helseforetakene er derfor et egnet utgangspunkt for fastsettelsen av lønn til ledende ansatte i helseforetakene.

Praksis ved Akershus Universitetssykehus HF har vært prosentvis vekst i lønninger i samsvar med den samlede utviklingen i spekterområdet og i samsvar med normen fra frontfagene. Like kronetillegg for alle vil gi lik lønn for ulikt arbeid. Det er ikke ønskelig. I 2022 var frontfagets ramme på 3,7%, og i Spekter Helse ble rammen på 3,84%. Lederlønningene for nivå 2 ved Akershus Universitetssykehus HF økte i tråd med dette.

I overenskomstforhandlingen 2023 for Helse Spekter ble frontfagsrammen lagt til grunn. Frontfagsrammen var på 5,2%. I Sentrale forhandlinger mellom Spekter, Norsk Sykepleierforbund, Den norske legeforening og Fagforbundet endte rammen i overkant av 5,2%. I lokale forhandlinger ved Akershus Universitetssykehus HF endte de ulike overenskomstforhandlingene på samme nivå.

I år vil lønnsøkningen i Spekterområdet tilsvare beregnet prisstigning. Det er ikke forventet noen reallønnsvekst slik prisstigningen har utviklet seg i 2023. Reguleringen av administrerende direktør begrunnes særskilt i lønnsrapporten for 2023 med utgangspunkt i ovennevnte vurderinger.

Styret legger til grunn at tilsvarende vurderinger gjøres gjeldende ved administrerende direktørs lønnsjusteringer av sin ledergruppe.

Dokumentet er elektronisk godkjent