

Løn- og ansættelsesformer for regionens administrative og kliniske chefer

- fakta og debatgrundlag

Vicedirektør Jørgen Schwensen
Center for HR

Ansættelsesformer for chefer (1)

Cheftaftalen (Djøf) eller aftalen for lægelige chefer (FAS)

Overenskomstansættelse

Kontrakt 15%

Åremål med
tilbagegang 15%

Åremål uden
tilbagegang 15-25%

Almindelige vilkår

Tjenestemandsansættelse

Kontraktform findes
ikke

Åremål med
tilbagegang 15%

Åremål uden
tilbagegang 15-25%

Almindelige vilkår

Ansættelsesformer for chefer (2)

Kontrakt

Tidsbegrænset

Varsel: 6-12 måneder
(forhandles ved start)

Fratrædelsesbeløb:
4-12 mdrs løn
(optjenes)

Åremål med tilbagegang

Tidsbegrænset +
overgang til en anden
fast stilling

Varsel: Til udløb af
åremål, max. 3 års
løn

Intet fratrædelses-
beløb

Åremål uden tilbagegang

Tidsbegrænset

Varsel: Til udløb af
åremål, max. 3 års
løn

Fratrædelsesbeløb:
3-12 mdrs løn

Regionens retningslinjer for kontrakt og åremål:

- **Hovedregel:** Overenskomst- eller kontraktansættelse
- **Kontrakt:**
 - Koncerndirektionen (3)
 - Hospitals- og virksomhedsdirektioner (31)
 - Projektdirektører, byggeri (5)
 - Centerdirektører RH og koncerncentre (12)
 - Centerchefer RHP (12)
 - Ledende overlæger og klinikchefer (110)
- **Åremål med tilbagegang:**
 - Ledende overlæger og klinikchefer (110)
- **Åremål uden tilbagegang:**
 - Kun efter godkendelse i KD
 - Fratrædelsesbeløb udbetales først ved afslutningen af den samlede åremålsperiode

Grundpiller i den nuværende lønpolitik for chefer

- ☐ Ønsker ikke at være lønførende
- ☐ Ingen lokallønsudvikling siden 2011 pga. overenskomst
 - ☐ 3 engangsbeløb i 2012 pga. hospitalsfusioner
- ☐ Vakancer i direktioner
 - ☐ anses for en del af de almindelige vilkår for direktionsarbejdet
 - ☐ dækkes som hovedregel af de øvrige direktionsmedlemmers faste løn
- ☐ Resultatløn anvendes ikke pga.
 - ☐ bureaukrati vedr. kriterier og udmøntning
 - ☐ mindstebeløb på en månedsløn vil presse lønstrukturen pga. små lønspænd mellem chefniveauerne
 - ☐ den faste løn i Region H er høj i forhold til regioner med resultatløn

Lønner vi cheferne på den rigtige måde?

- ☐ Kan indførelse af resultatløn fremme regionens politiske mål, strategiske indsatsområder og driftsmålstyring?
 - ☐ Hvilke resultatområder kunne være egnede?
 - ☐ Hvilke beløbsstørrelser kunne være relevante?
 - ☐ Hvordan håndteres afledt lønpres fra de nærmeste chefniveauer?

- ☐ Er der behov for nye incitamenter til visse chefstillinger?
 - ☐ Skal lønniveauet for hospitalsdirektører hæves med faste eller midlertidige tillæg?
 - ☐ Skal lønniveauet for vicedirektører hæves for at kunne tiltrække ledende overlæger?
 - ☐ Skal lønnen for de største stillinger som ledende overlæge hæves op over vicedirektørniveauet?