

## Løn- og ansættelsesformer for regionens administrative og kliniske chefer

*- fakta og debatgrundlag*

Vicedirektør Jørgen Schwensen  
Center for HR

## Ansættelsesformer for chefer (1)

Cheftaalen (Djøj) eller aftalen for lægelige chefer (FAS)

### Overenskomstansættelse

Kontrakt 15%

Åremål med  
tilbagegang 15%

Åremål uden  
tilbagegang 15-25%

Almindelige vilkår

### Tjenestemandansættelse

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:

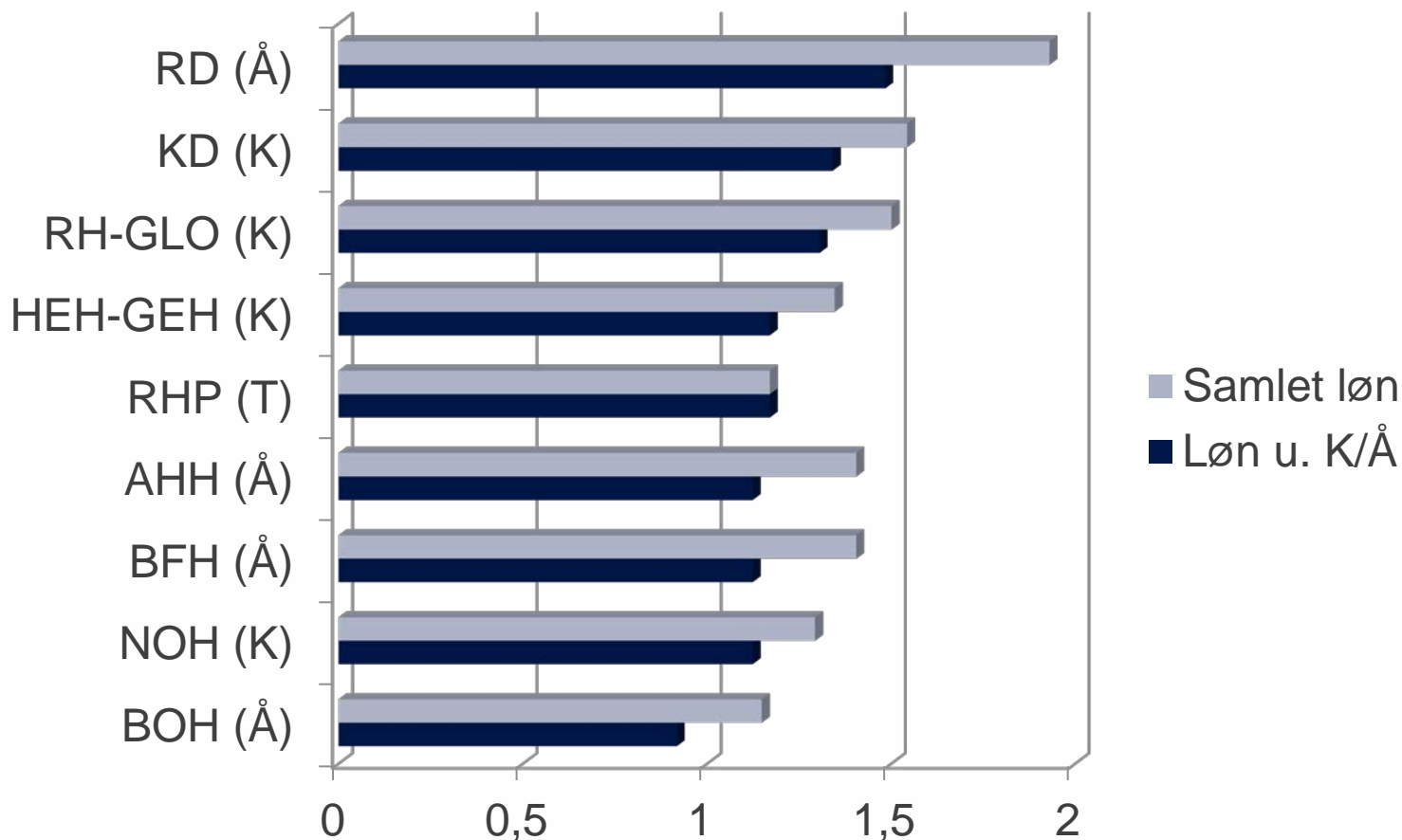
- **Hovedregel:** Overenskomst- eller kontraktansættelse
- **Kontrakt:**
  - Koncerndirektionen (3)
  - Hospitals- og virksomhedsdirektioner (31)
  - Projektdirektører, byggeri (5)
  - Centerdirektører RH og koncerncentre (12)
  - Centerchefer RHP (12)
  - Ledende overlæger og klinikchefer (110)
- **Åremål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

## Løn niveau for koncerndirektion og hospitalsdirektører

Mio. kr. / niveau 1.10.14 / ekskl. pension

K = kontrakt / Å = åremål / T = alm. tjm.

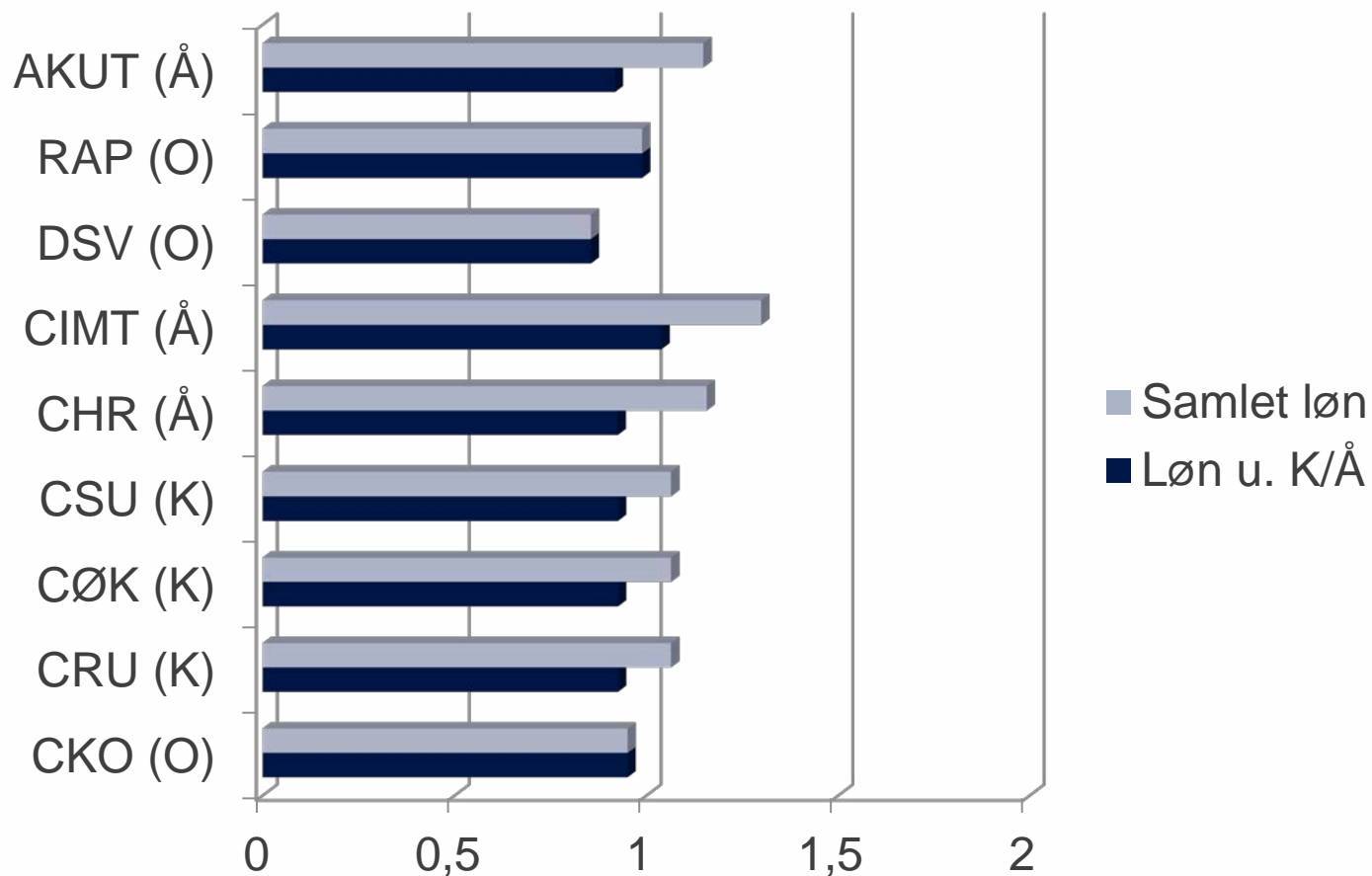
Lønninger godkendt af FU 11. 11.14



## Lønniveau for virksomheds- og centerdirektører

Mio. kr. / niveau 1.10.14 / ekskl. pension

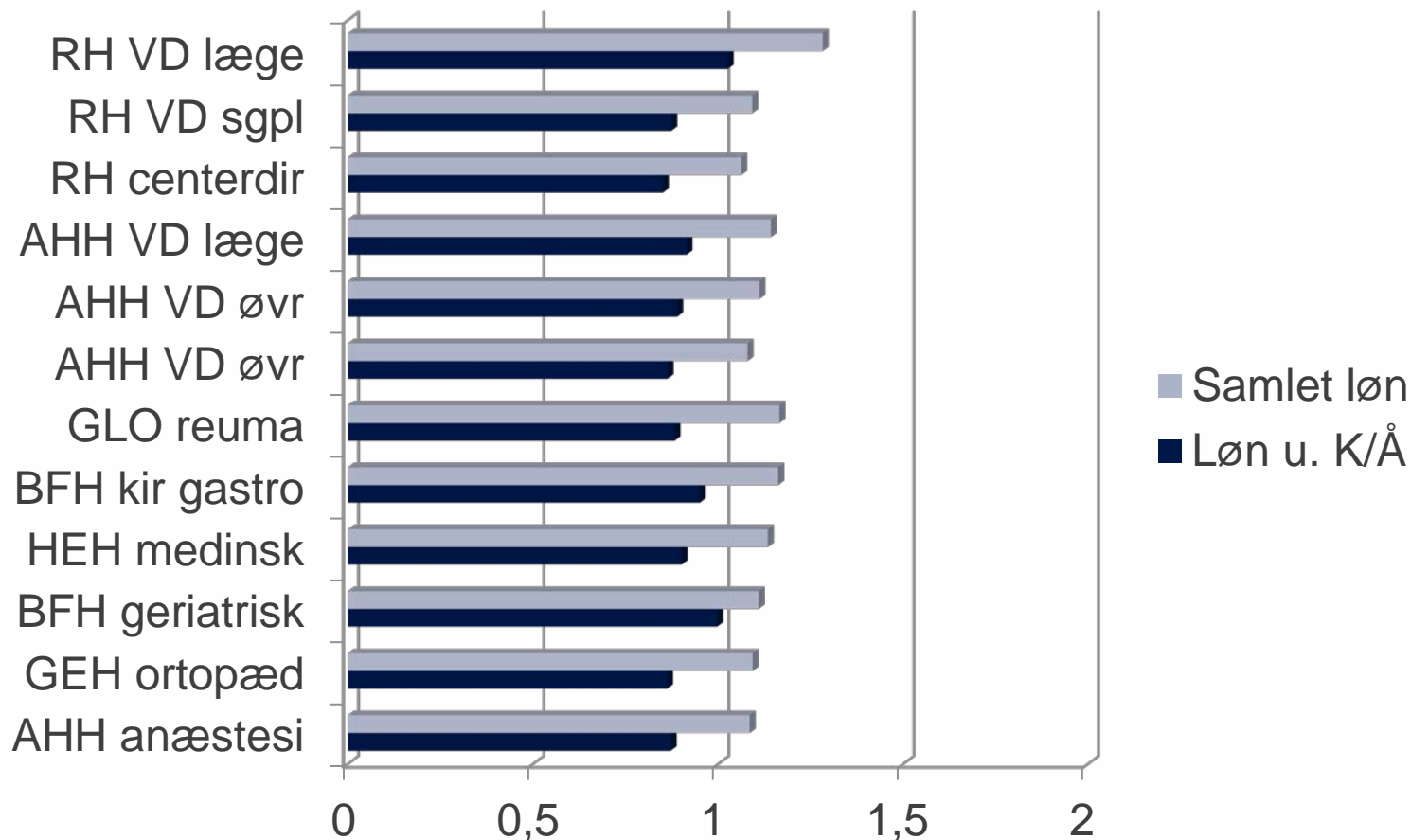
K = kontrakt / Å = åremål / T = alm. tjm. / O = alm. overensk.



## Lønniveau for hospitalsdirektioner og ledende overlæger

Mio. kr. / niveau 1.10.14 / ekskl. pension

Vicedirektører på RH og et områdehospital samt regionens højest lønnede ledende overlæger



## 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?