

Saksframlegg

Saksgang:

Styre	Møtedato
Styret Helse Sør-Øst RHF	25. september 2025

Sak 106-2025

Lønnsregulering for administrerende direktør i 2025

Forslag til vedtak:

(Legges frem i møtet)

Hamar, 18. september 2025

Svein I. Gjedrem
styreleder

1. Hva saken gjelder

Retningslinjene for lederlønn i Helse Sør-Øst RHF ble behandlet av styret i sak 48-2023 den 28. april 2023 og godkjent av foretaksmøtet 13. juni 2023. I styresak 92-2023 den 28. august 2023 gis det en utfyllende bakgrunn for regulering av lederlønn i Helse Sør-Øst RHF.

Denne saken gjelder regulering av lederlønn i Helse Sør-Øst RHF i 2025 og baserer seg på retningslinjene og de samme vurderingene som i styresak 92-2023. I styremøtet vil det bli lagt fram forslag til lønnsregulering for administrerende direktør for 2025.

2. Hovedpunkter og vurderinger ved regulering av lederlønn

Helse Sør-Øst RHF skal tilby konkurransedyktige betingelser, men samtidig vise moderasjon. Hovedelementet i godtgjørelsen til ledende ansatte er fastlønn. Det tilbys ingen variabel lønn.

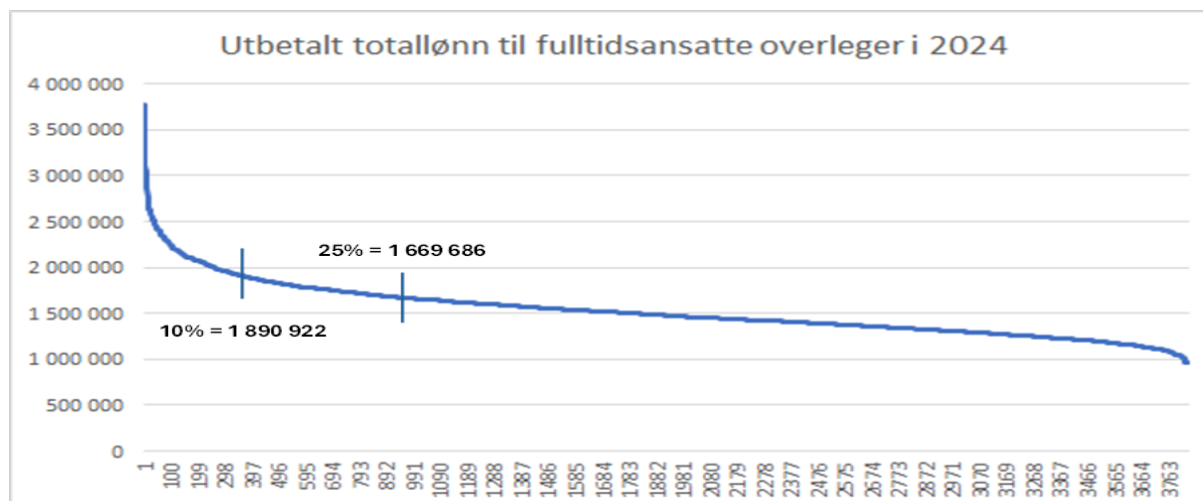
Hensynet til moderasjon tilsier blant annet at styret tar hensyn til forskjeller i nivået på godtgjørelsen til ledende og øvrige ansatte. Styret og daglig leder skal i sin vurdering av lønnsjusteringer til ledende ansatte også ta med den kronemessige lønnsjusteringen til øvrige ansatte. Dersom ledende 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 dem 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 dem 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 legegruppen. Når ledende ansatte i helseforetakene rekrutteres fra andre faggrupper fastsettes lønn i forhold til inntekt til legegruppen. 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.

Figuren nedenfor viser utbetalt totallønn til fulltidsansatte overleger i foretaksgruppen i 2024. Av disse hadde 10 prosent en totallønn på 1 890 922 kroner eller mer og en fjerdedel av overlegene hadde en totallønn på 1 669 686 kroner eller mer.



Samtidig er en stor andel av landets leger ansatt i helseforetakene. Helseforetakene 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, klinikksefene, de administrerende direktørene ved helseforetakene og administrerende direktør Helse Sør-Øst RHF er i utgangspunktet ikke så høy. Det gir mindre mulighet for å legge vekt på kronetillegg på toppen.

Praksis i Helse Sør-Østs 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. Styreleder vil i møtet presentere evaluering av administrerende direktørs måloppnåelse og fremme forslag til justering av administrerende direktørs lønn per 1. januar 2025.

I overenskomstforhandlingen 2025 for Helse Spekter ble frontfagsrammen lagt til grunn. Frontfagsrammen var på 4,4 prosent. I Sentrale forhandlinger mellom Spekter, Norsk Sykepleierforbund, Den norske legeforening og Fagforbundet endte rammen på om lag 4,4 prosent.

I år vil lønnsøkningen i Spekterområdet kompensere for prisstigningen. Det er forventet en reallønnsvekst slik forventningene er til prisstigningen i 2025. Reguleringen av administrerende direktør begrunnes særskilt i Helse Sør-Øst RHF's lønnsrapport for 2025, med utgangspunkt i overnevnte vurderinger.

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

Trykte vedlegg:

- Ingen

Utrykte vedlegg:

- Ingen