

Friskt lønnshopp for unge ledere

Starter høyt: De som ble ansatt som ledere ifjor hadde like høy lønn som de med 13 års ansiennitet, viser en undersøkelse. **Fortjent:** To av de unge lederne med millionlønn mener det er helt naturlig.

■ JOBB & KARRIERE

LARS KRISTIAN SOLEM OG ANNE SKALLEBERG GJERDE OSLO

Vi er overrasket over at forskjellene er såpass store. Vi så tendenser til det samme i fjorårets undersøkelse, men nå er det enda mer tydelig. Utslagene er såpass klare at det er svært, svært sannsynlig at dette er en reell tendens, sier Stein Stugu.

Han er rådgiver i De Facto, som hvert år leverer Norsk Ledelsesbarometer på oppdrag fra organisasjonen Lederne.

Undersøkelsen blant 2745 ledere ifjor viser blant annet at ledere med mindre enn ett års ansiennitet har mer enn 13 prosent høyere lønn enn de som ble ansatt ett eller to år tidligere.

Fjorårets nyansatte ledere hadde en gjennomsnittslønn på 590.000 kroner, ifølge undersøkelsen. Tallene viser at man skal ha mer enn 13 års ansiennitet for man kommer opp på samme lønnsnivå (se grafikk).

Lønn som fortjent

To av lederne som har blitt hentet inn i lederstillinger med millionlønn, mener det er naturlig at de lønnes ut fra prestasjonen.

– Ledere bør få betalt for den jobben som utføres. Det er tull at vi generelt skal stige i lønn hele livet uavhengig av hva vi gjør, sier Odd Sverre Østlie (35) som er kommersiell direktør for samhandlingsteknologi i det globale selskapet Cisco Systems (tidligere Tandberg).

Han får støtte av Kristian Nordtømme (28) som mener at egenskapene til unge ledere blir stadig mer etterspurt i markedet.

– Det viktigste er at personene i stillingene leverer uavhengig av hvor lang ansiennitet de har. Lønn skal gjenspeile prestasjonene uavhengig av alder, kjønn og bakgrunn, sier den daglige lederen i kommunikasjonssfirmaet Boostcom Media.

Unge ledere med millioninntekt

Millioner kroner

Listen toppes av Kim Arthur (32), som i flere år har vært på inntektstoppen i Tromsø. Han har blant annet hatt store inntekter på salget av spillsekskapet Playfish.

Navn	Født	Rolle	Kommune	Inntekt	Formue	Skatt
1 Kim Daniel Victor Arthur	1980	Spillutvikler og studiosjef Electronic Arts (EA)	Tromsø	5,6	2,9	1,7
2 Birgitte Ringstad Vardal	1977	Finansdirektør, Golden Ocean Management	Oslo	4,0	94,0	2,4
3 Odd Sverre Østlie	1977	Kommersiell direktør Cisco Systems	Oslo	2,8	0	0,9
4 Sondre Gravr	1977	Administrerende direktør Athenposten	Bergen	2,5	0	1,1
5 Asbjørn Lund Hansen	1979	Partner McKinsey & Company	Oslo	2,3	0	1,0
6 Andreas Egge Thorsheim	1980	Administrerende direktør Bergens Tidende	Oslo	2,2	0	1,0
7 Thomas Martin Adams	1985	Daglig leder og gründer Onepiece Jump In AS	Oslo	1,5	18,0	0,9
8 Per Tore Solstad	1977	Regiondirektør Rema 1000, Sar-Vest	Sandnes	1,5	0	0,7
9 Kristian Nordtømme	1983	Daglig leder og medeier, Boostcom Media	Trondheim	1,4	0	0,6
10 Jostein Eiesland	1980	Vice President, Aker Solutions	Oslo	1,4	0	0,6
11 Ole Falk Hansen	1983	Sjef for strategi, oppkjøp og fusjoner, Aker Solutions	Oslo	1,4	0	0,6
12 Dorte Gjervik	1979	Økonomsjef, Block Watne	Oslo	1,1	0	0,5
13 John Sebastian S. Slørdahl	1980	Strategidirektør, Telenor Norge	Oslo	1,0	0	0,4
14 Per Eiling Sylte	1981	Daglig leder, Notar Alesund eiendomsmegling	Ørskog	1,0	2,5	0,4

DN tar forbehold om at listen kan inneholde feil. Flere av personene på listen har høyere inntekter på utbytte, i tillegg til lønn. 2012 | DagensNæringsliv grafikk/Kilde: Skattestaten, ligningsstatistikk for 2011

En fjerdedel av deltagerne i undersøkelsen jobber innen olje og gass.

– Men de høye lønningene for nyansatte ledere er ikke begrenset til denne sektoren, sier Stugu.

Han sier de nyansatte som har svart på undersøkelsen er en blanding av unge ledere og/eller ledere med attraktiv kompetanse som «skifter beite».

– De høye lønningene til nyansatte skyldes nok en kombinasjon av et individuelt ønske om å få høyere lønn hvis du skifter jobb, og kampen om arbeidskraft i noen bransjer, sier Stugu.

– Hvordan skal dette gå?

– Det er et godt spørsmål. På en måte kan det være et uttrykk for det vi ser i samfunnet generelt: Det trykkes en voksende oljeøkonomi skaper, presser også opp lønnsnivået i andre bransjer. Det fører til økt press i den delen av norsk næringsliv hvor lønnsnivået er en isolert sett viktig konkurransefaktor, sier Stugu.

Lønn viktigst for unge

Særlig for unge ledere er lønn en viktig konkurransefaktor.

Det viser en annen lederundersøkelse fra 2011, gjennomført blant 3000 ledere av Administrativt forskningsfond (AFF) ved Norges Handelshøyskole.

– Hovedbildet er at alle de norske lederne i stor grad er indre motivert. Men når vi ser på forskjeller mellom unge og eldre ledere er det en tendens til at unge er litt mindre motiverte av jobben i seg selv. De er tydelig mer motivert av lønnen. Dette er uavhengig av bransje og kjønn, sier forskningsleder ved AFF, Rune Ronning.

Ekstrainsats kostar

Han trekker frem en av påstandene i lederundersøkelsen som et eksempel: «Dersom jeg skal legge inn en ekstrainsats i jobben min skal jeg ha betalt for det». Her svarer 30 prosent av de unge lederne at de helt eller delvis enige i påstanden. 18 prosent av de eldre, over 35 år, svarer det samme.

– Ut fra datamaterialet er det vanskelig å si hva som er årsaken til dette. Men flere av de unge lederne har et mer instrumentelt syn på jobben enn de eldre. De er mer distanserte og mindre personlig moti-

verte. Det er flere unge enn eldre ledere som prioriterer egen karriereutvikling fremfor virksomhetens behov, sier Ronning.

De distanserte slutter

AFF gjennomførte den samme undersøkelsen i 1999 og 2002. Ronning sier at noen av de samme forskjellene mellom unge og eldre ledere fantes også den gang.

– De lederne som var unge og skilte seg ut den gang, og som fremdeles er ledere og svarer på undersøkelsen, er i dag mindre forskjellige, sier han.

En hypotese kan følge Ronning være at man gjennom erfaring i lederrollen og videreutdanning blir mer rundere og motivert av jobben i seg selv.

– En annen forklaring kan være at de lederne som har et distansert forhold til jobben, og er mest opptatt av egen karriere, slutter som ledere. Derfor finner vi ikke like mange av dem blant de eldre lederne, sier forskningslederen.

lars.solem@dn.no
anne.gjerde@dn.no



Mener Nordea stjal pengene hans
NESTE SIDE

Starter med høy lønn

Nyansatte ledere i 2011 hadde mer enn 13 prosent høyere lønn enn de som ble ansatt ett eller to år tidligere.

Ansettelsesstid (år)	Lønn	Lønn i forhold til lønn med 1-2 års ansiennitet.
<1	590.000	+13%
1 til 2	519.000	-
3 til 4	541.500	+4,3%
5 til 6	568.600	+9,6%
9 til 12	572.700	+10,3%
13 til 16	600.300	+15,7%
17 til 20	579.700	+11,7%
21 til 25	648.800	+25%
>25	613.500	+18,2%
Gjennomsnitt	582.900	+12,3%

2012 | DagensNæringsliv grafikk/Kilde: De Facto/Lederne, Norsk ledelsesbarometer 2011

Står for mer enn Ipad og Twitter

OSLO: Ledertalentet Odd Sverre Østlie (35) tror stadig flere bedrifter har fått øynene opp for andre egenskaper enn ansiennitet.

– I mer progressive bedrifter har det blitt en kultur for å slippe til yngre talenter. De vektlegger flere egenskaper enn å ha grått hår.

Seks år etter at han fikk den første virkelige lederjobben i Microsoft, sitter han med ansvaret for 30 milliarder i omsetning og har 250 ansatte i flere land under seg som kommersiell direktør for samhandlingsteknologi i Cisco Systems.

– Jeg synes det er en myte at bedriftene får mye igjen ved å hente inn unge ledere fordi de kan å bruke Ipad og Twitter. Den viktigste egenskapen er kanskje at lederen er sulten og vil noe. Ikke bare for seg selv, men for sjappa.

I dag må tobarnsforen forsøke døgnet når han er hjemme i Norge. Deler av arbeidsdagen sitter han i video-konferanser, men hver tredje arbeidsdag er han på reisefot hovedsakelig til hovedkontoret i Silicon Valley.

Østlie tror de yngste lederne får best vilkår i kunnskapsnæringer som for eksempel telekom. Her får de mulighet til å ta raske skritt. I yngre industri og i det offentlige gjør ansiennitetsprinsippet det verre å nå opp.

I likhet med Kristian Nordtømme (28), som er daglig

■ OPP, OPP. I løpet av seks år har Odd Sverre Østlie (35) klatret fra den første lederjobben i Microsoft til å bli kommersiell direktør i Cisco. Han mener ledere bør lønnes ut fra jobben de gjør og ikke ut fra alder.

Foto: Ida von Hanno Bast



UNGE LEDERE. – De tar ledersvaret og leverer, sier Kristian Nordtømme.

leder og medeier i trondheimsselskapet Boostcom Media, ligger han i toppsjiktet på inntektslista for unge næringsledere.

Nordtømme ble daglig leder for første gang som 22-åring og leder i dag et kommunikasjonsfirma med 20 millioner i omsetning og 15 ansatte.

Boostcom Media som har spesialisert seg på lojalitetsprogrammer og sosiale medier og er avhengig av å lokke til seg talenter for å utfylle nøkkelroller. I egen bedrift har han positive erfaringer med å gi unge lederoppdrag.

– De tar lederansvaret og leverer, sier han. 28-åringen mener unge arbeidstagere er mindre lojale arbeidstagere enn for 15 år siden og at det gjenspeiles på lønnsnivået.

– I min bedrift har jeg mange unge medarbeidere som stiller krav til en rask lønnsvekst på bakgrunn av oppnådde resultater. Det er mulig å betale talenter godt, men de må bevise at de kan levere for lønnsveksten kommer, sier Nordtømme.

Som gründer har han selv måtte ta til takke med småpenger i perioder. Drivkraften har i større grad vært utvikling av konseptet.

– Hadde jeg jobbet utelukkende for penger, ville jeg heller drevet med noe annet, sier Nordtømme som ifjor ble lignet for en inntekt på 1,4 millioner i form av lønn og utbytte.