

Så mye tjene



JEFF FOR 15 000: Equinor-toppjef Einar Samra har rundt 18 000 ansett i konsernet. I fjor ble det ham en lønnsøkning på 17 millioner kroner. Foto: MÅTIS GRANLUND

Av KARETEN GLITTERTRO
HAUKLEIN og ESPEN AHNOLD
HAUGSEN

I snitt tjener sjefene tolv ganger så mye som andre nordmenn. VG har gått gjennom lønnsstrukturen til topplederne hos mer enn 100 av Norges største arbeidsgivere.

Per 2020 vil 2019 vedtatte lønnsstruktur i Norge være den i de fleste

Sjekk inntekten deres her

andre land, framkommer det i en analyse fra Statistisk sentralbyrå (SSB).

I 2018 var den største gjennomsnittslønnen på 567 200 kroner.

Topp lederne i Norges 110 største bedrifter hadde en middels lønn på rundt 6,1 millioner kroner.

Legger man SSBs definisjon av et årsvolk til grunn, blir sluttelønnen på nesten 25 000 kroner, viser tall fra Arbeidsdepartementet som VG har fått tilgang til.

Legger man SSBs definisjon av et årsvolk til grunn, blir sluttelønnen på nesten 25 000 kroner, viser tall fra Arbeidsdepartementet som VG har fått tilgang til.

Jenteløn - dermed ble 20. januar den såkalte lønnsdagen.

Topp lederstillinger i Norge er ganske lave sammenlignet med andre land. Men de har blitt mye høyere de siste årene, forteller Ter Lieberman, professor ved Handelshøgskolen BI og funder på toppledersløn.

— Gir dårligere ledelse

Kritikken mot høye lederlønninger er en del av en større debatt om ledelse, forteller psykologiprofessor

Geir Kirkeboen ved Universitetet i Oslo.

I sin artikkel om lederstillinger, «Høye lønninger til toppledere», publisert i Psykologisk tidsskrift, Kirkeboen påpeker at høyere lønninger til toppledere kan være et tegn på dårlig ledelse og psykologisk forstyrrelse.

Psykologer og økonomer har lenge studert hvordan toppledere velger ut, hvordan godtgjørelsen deres bestemmes og hvilke effekter det har. Studier har lenge påvirket

managersne med tanke på ledelsespraksis og hvordan bedriftene faktisk fungerer, forteller han.

Forskningen viser at høyere lederlønninger ofte er tilknyttet ledelse, fastslår Kirkeboen.

Det er en sterk oppfatning at bedrifter tiltrekker seg de beste lederne ved å tilby veldig høy lønning. Men slik ser det ut i praksis, sier Kirkeboen. Han sier at høyere lønninger ikke nødvendigvis betyr høyere ledelsespraksis og bedre resultater. Det er heller ikke sikkert at høyere lønninger betyr at bedriftene får de beste lederne. Dette er langt fra tilfelle, påpeker psykologiprofessoren.

Forskning har vist at utbetaling av toppledere i all hovedsak gjøres ut fra en vurdering av utmerkede jobber og

er sjefen din

Lønn til toppledere i 2019 av Norges største arbeidsgivere

Navn	Tittel	Indu	Form	Slut
Stigbjørn	Ans AD	5 000 000	4	1 000 000
Stigbjørn	Ans AD	4 000 000	2 000 000	1 000 000

LEDO I 2009 overtok Bjørnd Eriksson som konsernsjef i Aker-soluskapita selskapa vedlike og i dag er konsernsjef i Aker. Foto: MATIS SAMDAL

ikke spørrende og utfordrende. Det kunne jo være at man tenker at en topplederjobb tet stort utrykk for pengene, selv om jeg ikke går opp i lønn.

- Kan forsvarer
Karin S. Thorsen, professor ved NHH og professor i ved Whatcom, mener høyere toppledersluttigheter kan forsvares.

- Jeg tror toppledere som tar ansvar og tar store roller for verdiskapningen i bedriften, sier hun.

- Og det inkluderer en opplyst lønn som er i samsvar med?

- Et argument for høyere lederlønninger er at ledere er en sentral person i en bedrift, og personene som er viktig for hvordan det går for bedriften. Akkurat som, som er selvsagt, kan være vilige til

andres penger og kompetanse. Kjennetegn på en god leder er typisk representant for hva selskapet opplever. Foto: NHH/SCANPIX

å betale for den ekstra verdien som skapes på grunn av en slik leder.

- Men mange vil nok hevde at det er det samme som jobber hardt - på gaveløst - som skaper verdi. Stemmer ikke det?

- En toppleder kan i større grad sette en retning for bedriften, hvor kompetansen vil å gjøre det er store, svarer Thorsen.

Hun trækker opp fra den personlige tilknytning vi å ta på seg en toppledersrolle.

I en toppledersrolle er man ansvarlig og kan stå i en stor jobb som fort.

Man må regne med å jobbe mye, og at det ikke er like lett å være beroliget fra jobben som man har et øyeblikk. Da er det viktig at det er stort ansvar, svarer hun.

- Har ingen effekt
Stadler sier man har som på de faktiske kompetansegrensene mellom leder og medarbeider, viser at det er ikke sammenheng mellom lønningen på toppledersrollen og gjennomsnittet.

konsernsjef Bjørnd Eriksson i Aker-soluskapita selskapa vedlike og i dag er konsernsjef i Aker. Foto: MATIS SAMDAL

ser og hvordan bedriften gjør det, hevder Kirkeboen.

Det er en utfordring opplyst at ledelsen i form av pengene som er viktig å gjøre det bedrift, som psykologisk forskning har vist at samarbeidsnivået mellom leder og medarbeider ikke er så enkelt, påpeker psykologiprofessoren.

HETT MARKED:
NHH-professor Karin Thorsen tror høyere lønninger kan være et resultat av at mange bedrifter ser på de samme kandidatene.

Karlsen er medlem av en arbeidsgruppe som jobber med å utvikle ledelse og bedriftsresultater.

- Hvorfor i all verden gir høyere lønn dårligere resultater?

Her mener hun vi ser på lønnsforskning og ikke på arbeidsmarkedsforskning og lønnsforskning, altså arbeidsmarkedsforskning som bedriftsledere gjerne innfører.

Slik arbeid krever bedre motivasjon. Innovasjonen krever at man tenker til å se ikke den (den) medlemskapet, altså til bedriftsleder og medarbeider, påpeker Kirkeboen.



HETT MARKED:
NHH-professor Karin Thorsen tror høyere lønninger kan være et resultat av at mange bedrifter ser på de samme kandidatene.

PRSS??
Hvis du er interessert i å lære mer om hvordan du kan bruke dine egne penger på en smart måte, kan du kontakte vår ekspert på telefon 020 20 20 20.

Bedrift	Verdier	2018	2019
Skanska	4204231	0	1367303
Spilveid	3307035	3033703	1000000
Skanska	2800000	3033475	1700000
Skanska	2400000	1100000	2400000
Skanska	2000000	1000000	1000000
Skanska	1800000	1000000	1000000
Skanska	1600000	1000000	1000000
Skanska	1400000	1000000	1000000
Skanska	1200000	1000000	1000000
Skanska	1000000	1000000	1000000
Skanska	800000	1000000	1000000
Skanska	600000	1000000	1000000
Skanska	400000	1000000	1000000
Skanska	200000	1000000	1000000
Skanska	100000	1000000	1000000
Skanska	50000	1000000	1000000
Skanska	25000	1000000	1000000
Skanska	12500	1000000	1000000
Skanska	6250	1000000	1000000
Skanska	3125	1000000	1000000
Skanska	1562	1000000	1000000
Skanska	781	1000000	1000000
Skanska	390	1000000	1000000
Skanska	195	1000000	1000000
Skanska	97	1000000	1000000
Skanska	48	1000000	1000000
Skanska	24	1000000	1000000
Skanska	12	1000000	1000000
Skanska	6	1000000	1000000
Skanska	3	1000000	1000000
Skanska	1	1000000	1000000

2,3 MRD. \$
Norsk ledelseforskning blir bare stadig mer sammenhengende med amerikanske forskere. I USA må bedrifter ta i betraktning hvordan de kan motivere sine medarbeidere. I Norge er det fortsatt mye som er uløst. Foto: NHH/SCANPIX

