

Lönekompassen 2026

Lönestatistik och trender för
Innovationsföretagens medlemsföretag





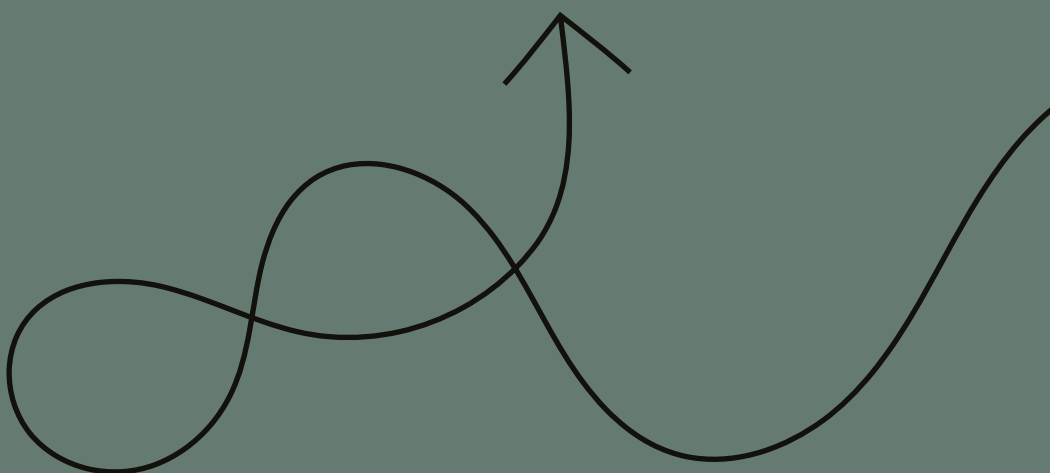
Innehåll

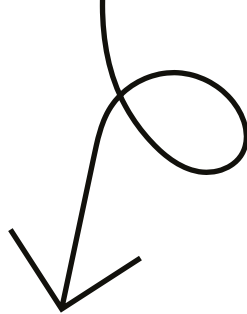
Syftet med Lönekompassen	4
Om lönestatistiken	5
Innovationsföretagens kollektivavtal	6
Löneprocessen	7
Sammanfattande statistik 2025	8
Medianlön	8
Löneutveckling per yrke och år	9
"Märket"	10
Löneutveckling Innovationsföretagen jämförelse "Märket"	11
Utfall löneökningar 2025	12
Löneutveckling ålder	13
Medelålder	14
Åldersfördelning	15
Medianlön över landet	16
Löneutveckling över landet	16
Personalomsättning	17
Mer om marknadslönestatistik	18
Näringslivets Lönestatistik (NLS)	19
Urval yrkeskoder Innovationsföretagen	20

Syftet med Lönekompassen

Den här skriften har tagits fram för att företag och medarbetare ska få en bild av löneutvecklingen och strukturella förändringar i innovationssektorn. Intentionen i våra löneavtal är att lönebildningen ska bygga på verksamhetens ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar samt individens prestation och bidrag till verksamheten. Löneökningar ska alltså inte utgå från statistik. Det här samtalsunderlaget kan ändå med fördel användas i löne-revisionsarbetet, i både förhandlingar och medarbetarsamtal, för att skapa en förståelse för lönestrukturer och lönernas utveckling över tid.

Det är också viktigt att förstå att statistik aldrig är någon "sanning". Det handlar många gånger om "som man frågar får man svar" där statistiken bara ger en tillbakablick med många olika faktorer som påverkar resultatet. Kvalitén på det insamlade underlaget är avgörande. För att lönestatistik inte ska riskera att bli missvisande behöver data samlas in utifrån objektiva kriterier för tillräckligt stora grupper. Lönestatistiken måste därför användas med gott omdöme och kan då ge en övergripande bild av branschens lönelägen och löneutveckling.





Om lönestatistiken

Statistiken i Lönekompassen kommer från Innovationsföretagens medlemsföretag, som har rapporterat in löneuppgifter för sina anställda under september 2025, till Svenskt Näringslivs databas Näringslivets lönestatistik (NLS).

Rapporteringen har gjorts utifrån fasta kriterier, för en mängd olika yrkeskoder inom hela det privata näringslivet. Kraven är höga på att varje grupp ska vara tillräckligt stor, och med tillräcklig spridning i ett flertal företag, för att gruppen ska vara statistiskt säkerställd. Databasen har därför en hög tillförlitlighet.

Täckningsgraden inom Innovationsföretagen är hög. I år har våra medlemsföretag rapporterat in lön för 92 procent av företagen och 96 procent av de anställda.

Tack vare den säkerställda statistiken och den höga täckningsgraden kan felkällor undvikas, felkällor som annars kan förekomma vid exempelvis självskattning eller insamling av mindre underlag.

De löneuppgifter som har rapporterats in baseras på fasta månadslöner plus olika former av rörliga ersättningar. För "månads-

lön" i det här sammanhanget är fasta ersättningar inkluderade, såsom skattepliktiga förmåner, provision och bonus.

Det är viktigt att komma ihåg att vissa ersättningar och förmåner inte beaktas i statistiken, det kan handla om tjänstepension, föräldraledighetstillägg, semesterlön, extra semesterdagar och arbetstidsförkortning, samt även friskvårdsbidrag och andra ensidiga förmåner kan vara sådant som inte syns i lönestatistiken.

Arbetstiden för heltidsanställda enligt Innovationsföretagens kollektivavtal är i snitt 40 timmar per helgfri vecka. Det innebär i praktiken att arbetstiden varierar från år till år, beroende på hur helgdagarna infaller under året. För 2026 är den kollektivavtalade arbetstiden 2008 timmar (i denna siffra är inte den kollektivavtalade lediga dag som införts i kollektivavtalet från och med 1 januari 2026 inräknad). Om företaget har en lägre årsarbetstid är det exempel på en sådan förmån som inte syns i lönestatistiken. Statistiken utgår alltså från kollektivavtalets "heltid", oavsett årsarbetstid på respektive företag.

Innovationsföretagens kollektivavtal

Innovationsföretagen tecknar avtal med Sveriges Ingenjörer, Sveriges Arkitekter och Unionen.

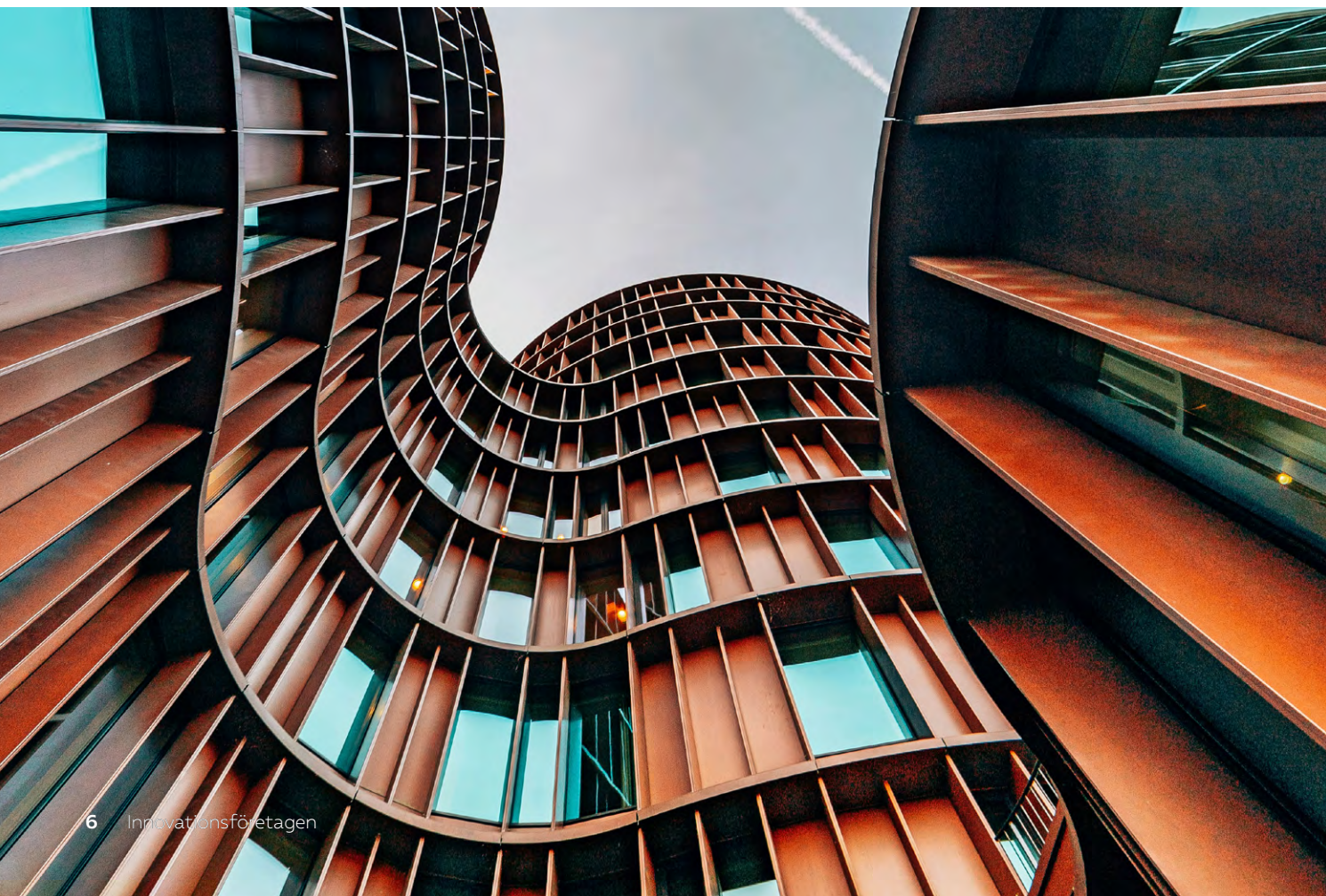
Vi har ett avtal som reglerar olika frågor kopplade till anställningen, våra Allmänna villkor. Det här avtalet omfattar alla medarbetare på företaget.

Vi har också två löneavtal, som reglerar löneprocessen. Sveriges Arkitekter och Sveriges Ingenjörer har ett gemensamt löneavtal, som omfattar deras medlemmar. Sen har vi ett annat löneavtal med Unionen, som gäller för deras medlemmar. För de medarbetare som inte är med i någon av dessa organisationer rekommenderar vi att ni ändå tillämpar samma löneprocess.

När det handlar om nyanställning och rekrytering har Innovationsföretagen ingen avtalad eller rekommenderad ingångslön, det är helt upp till företaget att bestämma vilken lön som är lämplig vid den aktuella rekryteringen.

Våra kollektivtal hittar ni här:

[Kollektivavtal](#)



Löneprocessen

Utgångsläget i Innovationsföretagens löneavtal är att företaget förhandlar med facken och förankrar löneökningstrymmet utifrån företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar. Löneökningstrymmet ska därefter fördelas och differentieras utifrån medarbetarens prestation och bidrag till verksamheten.

I löneavtalet med Sveriges Ingenjörer och Sveriges Arkitekter finns ingen på förhand bestämd löneökningssnivå, vi har ett så kallat "sifferlöst" avtal och det är företagets konkurrenskraft och verksamhetens ekonomiska förutsättningar som styr vilket löneutrymme företaget kommer ha. Med den här löneavtalsmodellen har löneökningssnivåerna under de senaste 10 åren legat i snitt 1,5 procent över "märket", d.v.s. den normerande nivån som i övrigt gäller på den privata arbetsmarknaden. Vårt "sifferlösa" avtal har alltså gett högre löneökningarna

för vår bransch än vad vi skulle ha haft om vi hade följt löneökningarna enligt "märket". Löneavtalet omfattar formellt sett bara Sveriges Ingenjörer och Sveriges Arkitekters medlemmar.

I Unionens löneavtal finns däremot ett siffersatt löneökningstrymme, som följer "märket", om parterna lokalt inte kommit överens om annat utrymme. Den totala löneökningssnivån (utifrån Unionens medlemmars löneunderlag) ska differentieras och fördelas mellan Unionens medlemmar. De faktiska löneökningarna ligger historiskt högre än "märket", vilket kan bero på att de följer akademikernas "sifferlösa" avtal.

Vårt partsgemensamma material om löneprocessen, lönepolicy och lönesamtal hittar ni här i vår arbetsgivarguide.

Sammanfattande statistik 2025

I det här materialet har anställda hos Innovationsföretagens medlemsföretag delats in i tre grupper; ingenjörer, arkitekter och övriga. I gruppen övriga hamnar framför allt chefer. Vi har valt stora grupper och vi tittar på identiska individer för att visa på strukturella förändringar. För andra sammanhang kan företaget se detaljerad marknadslönestatistik i NLS.

Här visar vi medianlönen, medan vi i vissa andra diagram har valt att mäta medellönen. Medianlönen ger en mer rättvisande bild av löneläget, medan medellönen ger en bättre bild av utveckling över tid.

Vi ser här att medianlönerna för innovationssektorn har ökat stabilt och relativt jämt under åren. På branschnivå skulle ökningen ha sett i princip likadan ut om vi hade valt att titta på medellönen. För ett enskilt företag hade däremot kanske kurvorna för medianlön och medellön sett olika ut.

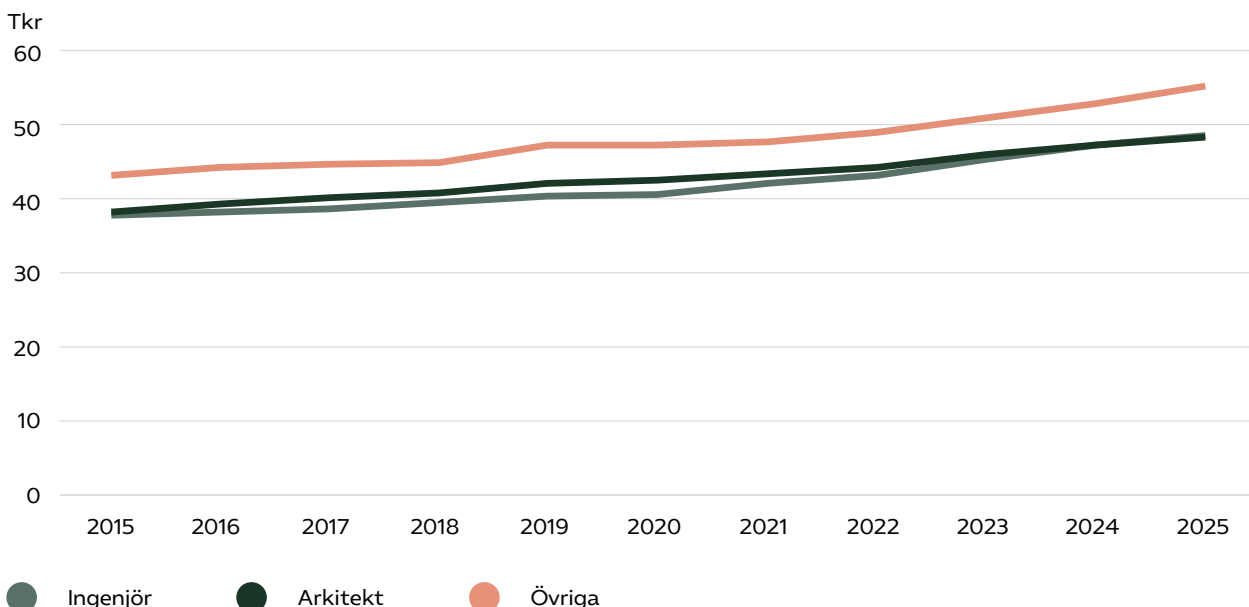
Medellön mäter summan av alla lönerna delat med antal löner.

Medianlön mäter mittpunkten av alla löner, där hälften av lönerna ligger över och hälften ligger under.

En **medellön** kan bli missvisande om det finns extrema enstaka löner som sticker ut åt något håll, medan medianlön ger en mer rättvisande bild av löneläget på företaget.

Percentiler är den punkt där viss del av alla löner ligger under och resten ligger över, ex 10 percentilen är den lön där 10 procent av lönerna ligger lägre och 90 procent ligger högre.

Medianlön Innovationsföretagen





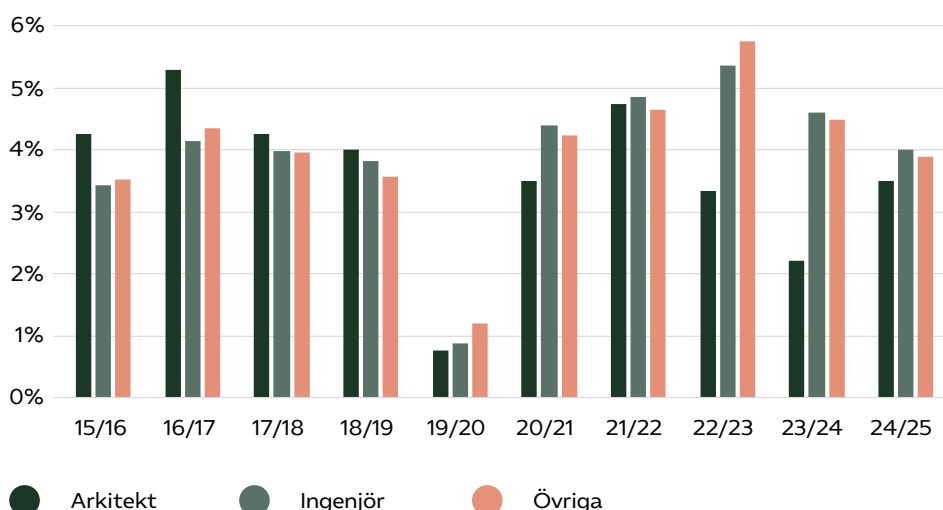
Här har vi tittat på förändringen av medellön över tid. Vi kan se att löneökningarna inom Innovationsföretagen har legat över 4 procent senaste åren, förutom 2020 när vi inte hade någon avtalad lönerrevision. Samtidigt ökade ändå lönerna 2020 för identiska individer, vad vi kallar "löneglidning", när företagen tack vara goda ekonomiska förutsättningar gav löneökningar utöver vad avtalen krävde. För 2023/2024 såg vi en betydligt lägre löneutveckling bland arkitekterna, vilket reflekterade det utmanade konjunkturläget.

För 2024/2025 ser vi att löneutvecklingen återgått till att vara betydligt jämnare mellan yrkesgrupperna.

Identiska individer = samma personer som arbetar i samma roll (yrkeskod), på samma företag, från år till år.

Okorrigerat underlag = den totala personalstyrkan, vilket innebär att strukturella förändringar, som ex. verksamhetsövergångar, expansioner, nedläggningar, nyrekryteringar och pensionsavgångar påverkar resultatet.

Löneutveckling per yrke och år



Märket

Det så kallade "märket" är den löneökningsnivå som arbetsmarknadens parter, alltså de fackliga organisationerna tillsammans med arbetsgivarorganisationerna, bedömer är bäst för Sverige. Det är ett utfall av vad parterna på lång sikt ser är mest lönsamt för både företag och medarbetare, i förhållande till den internationella konkurrenskraften och Sveriges inflationsmål om 2 procent.

"Märket" har tjänat Sverige väl under de senaste 25 åren och alla är överens om att löneökningar runt inflationsmålet 2 procent är det bästa för att hålla inflationen i balans. Tack vare den här modellen har också reallönen, alltså lönens faktiska köpkraft, ökat i snitt 1,6 procent under de senaste 25 åren (utifrån KPI).

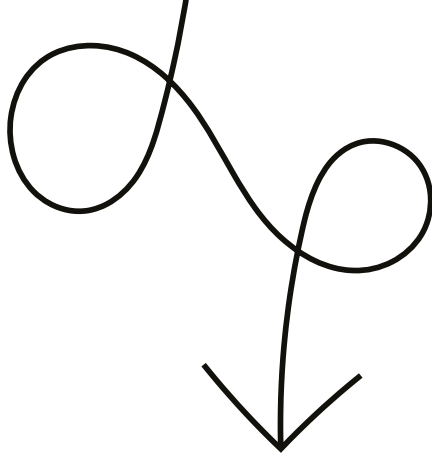
2,5%

De avtalade löneökningarna i Sverige enligt "märket" har 2016-2025 varit i snitt årligen 2,5 procent.

4%

De faktiska löneökningarna för Innovationsföretagen har under samma period varit i snitt årligen 4 procent.

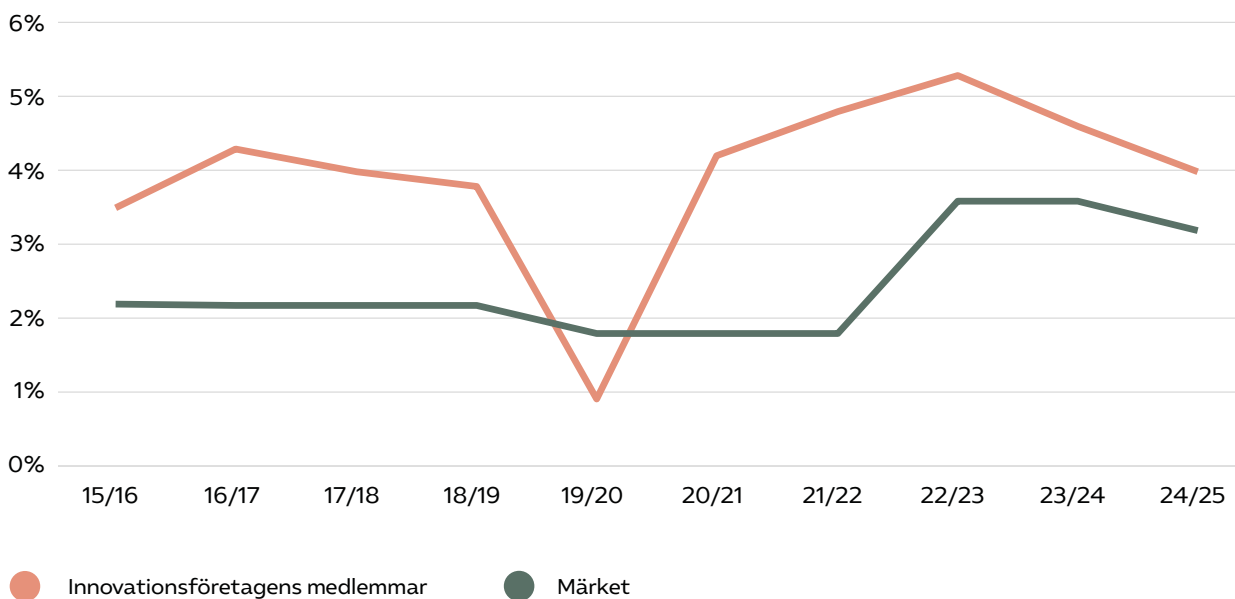




För innovationssektorn ser vi att löneökningarna under åren har legat stadigt över märket. Branschen har en så kallad löneglidning, det vill säga skillnad mellan faktiska och avtalade löner. Lönerna för identiska individer på Innovationsföretagens medlemsföretag ökade med 4 procent mellan 2024-2025. Att jämföra med "siffran" i Unionens löneavtal som var på 3 procent.

Tanken är att löneökningssutrymmet ska anpassas till företagets reella ekonomiska förutsättningar. När det går bra för företagen kan det innebära löneökningar över märket, och när det går dåligt för företagen kan det innebära löneökningar under märket för att kunna rädda så många arbetstillfällen som möjligt.

Löneutveckling Innovation jämfört "Märket"



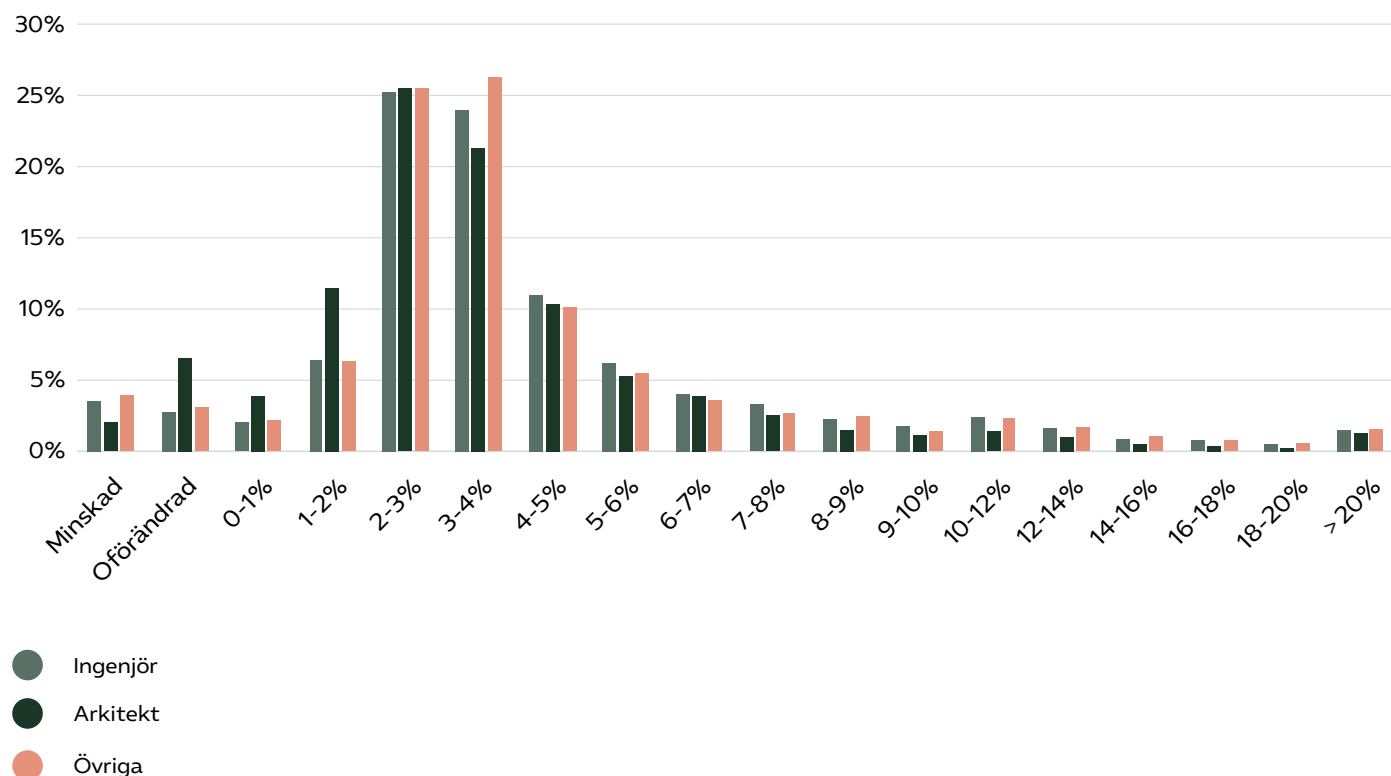
Löneökningssnivån för "märket" sätts oftast för flera år i följd, varför löneutvecklingskurvan för "märket" blir jämnare än kurvan för respektive avtalsområde. Under pandemin var det ingen löne-revision 2020, vilket tydligt syns på kurvan för vårt kollektivavtal. Det var likadant enligt "märket" men uppehållet 2020 syns inte i kurvan, eftersom löneökningarna fördelas på hela avtalsperioden.

Här ser vi hur de individuella löneökningarna har fördelats under 2025. De flesta medarbetare i innovationssektorn har fått löneökningarna runt 2-4 procent, samtidigt som "märket" var 3 procent. Det är viktigt att komma ihåg att företagets totala löneökningssutrymme inte är ett snitt på individnivå. Löneökningssutrymmet är aldrig jämförbart med den individuella löneökningen för en "normal prestation".

verksamheten enligt företagets lönekriterier. När individer bidrar mer till verksamheten ska de få en högre löneökning. Om det är fler personer som överpresterar, jämfört med de som underpresterar, kommer löneökningen för en "normal prestation" bli lägre än fördelningssutrymmet. Normalt sett innebär det att löneökningen för en "normal prestation" ligger en bra bit under företagets totala löneutrymme.

Löneökningarna ska differentieras individuellt, utifrån medarbetarens prestation och bidrag till

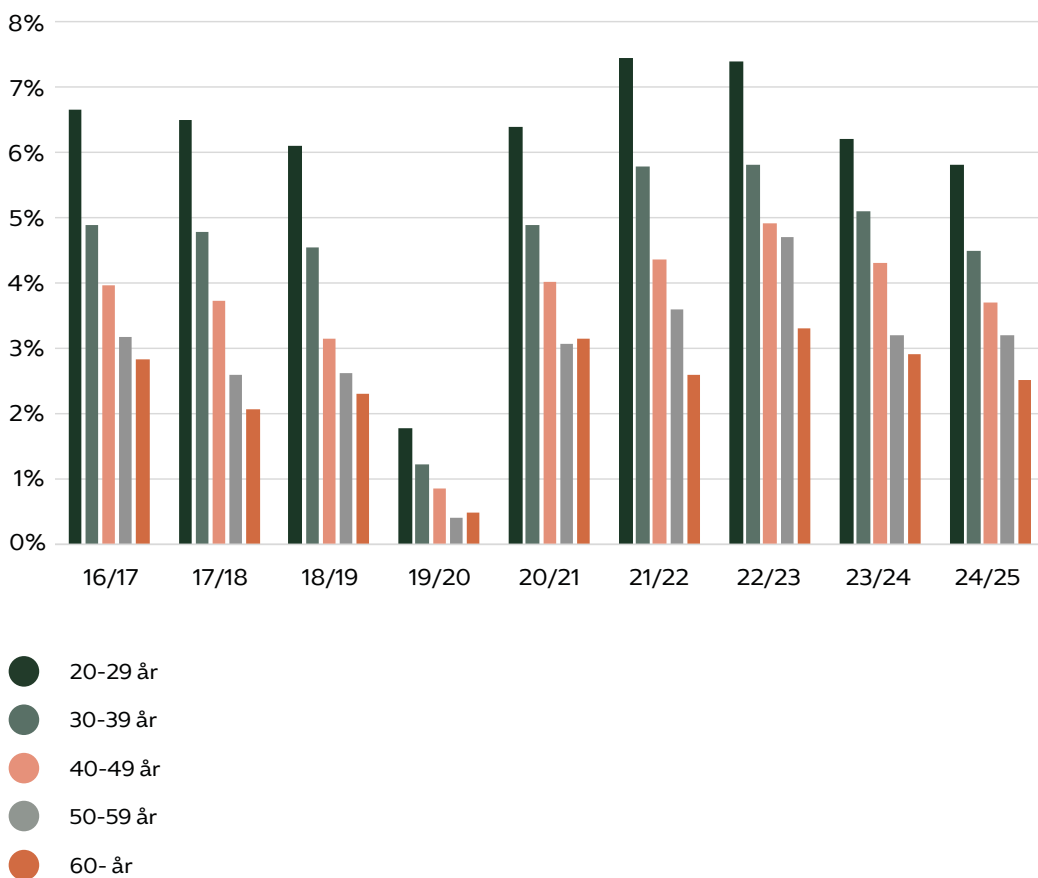
Utfall löneökningar 2025



Löneutvecklingen enligt våra löneavtal följer av lönekriterier och förutsättningar för respektive roll. Eftersom oerfarna (ofta unga) medarbetare utvecklas mer i sin roll än erfarna (ofta äldre) medarbetare,

innebär det att yngre medarbetare generellt får högre löneökningar. Här tittar vi på identiska individer, år från år i samma roll, och ser tydligt att löneutvecklingen skiljer sig mellan åldersgrupperna.

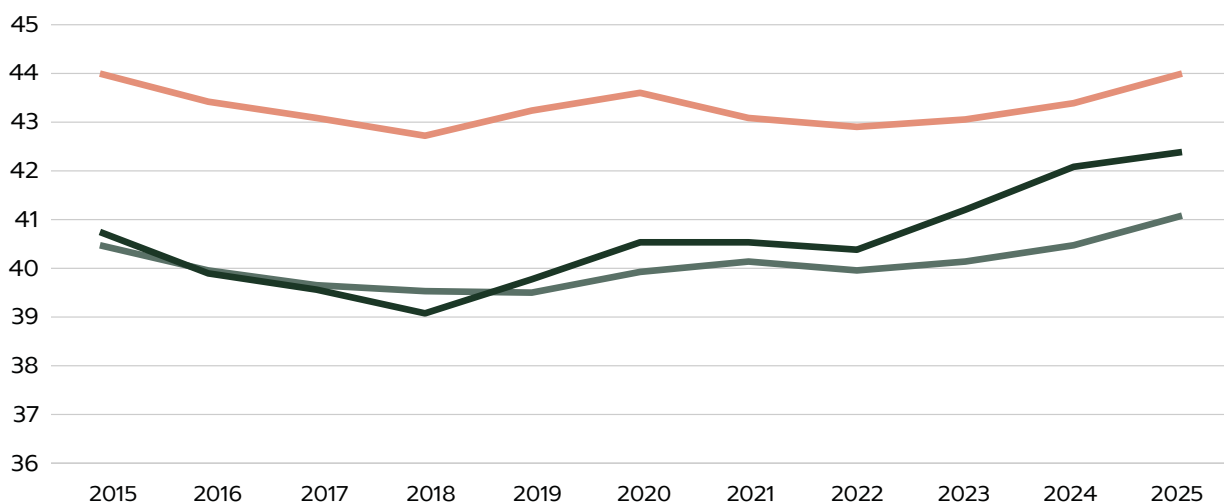
Löneökningar per åldersgrupp



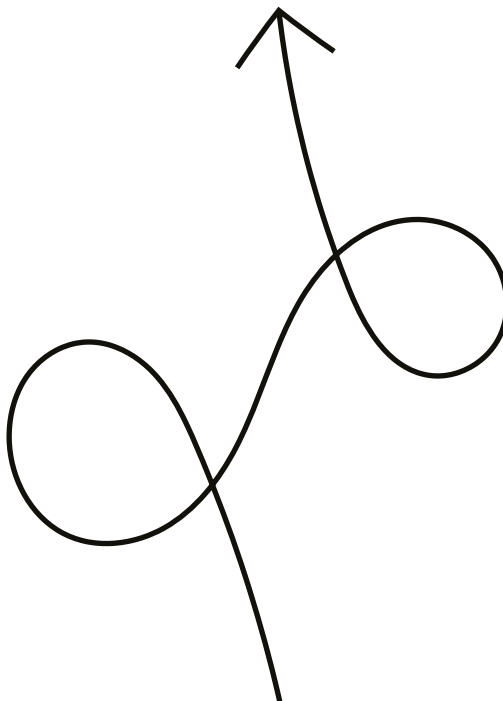
Genomsnittsåldern i innovationssektorn har hållit sig relativt konstant under senare år. Chefer (övriga) är av naturliga skäl ofta äldre än andra. Det vi får ut av diagrammet är snarare att vi inte har sett några drastiska åldersförändringar inom branschen. Kanske kommer vi nu inom vissa delar av innovationssektorn se förändringar närmaste

åren, efter att många företag har tagit sig igenom nedskärningar, där många nyanställda (ofta unga) fått sluta, samtidigt som företagen har haft ett lågt inflöde av nyutexaminerade. Vi ser sedan 2022 en svag ökning i medelåldern bland arkitekterna, vilket kan bero på denna trend.

Medelålder



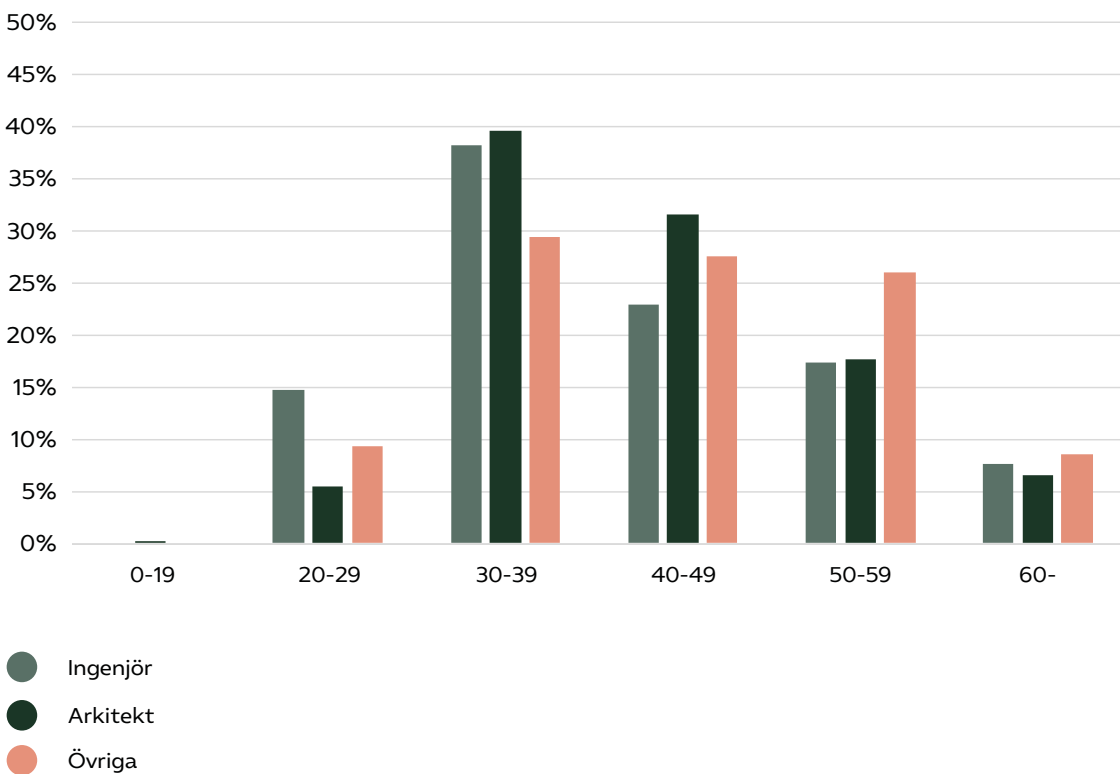
- Ingenjör
- Arkitekt
- Övriga



Åldersfördelningen i Innovationssektorn under 2025 har inte heller någon anmärkningsvärd ålderpuckel. På övergripande nivå kan det inte väntas några stora pensionsavgångar eller annat ovanligt under de

närmaste åren. Det här kan förstås se annorlunda ut på respektive företag, varför det alltid är bra att ha en successionsplan.

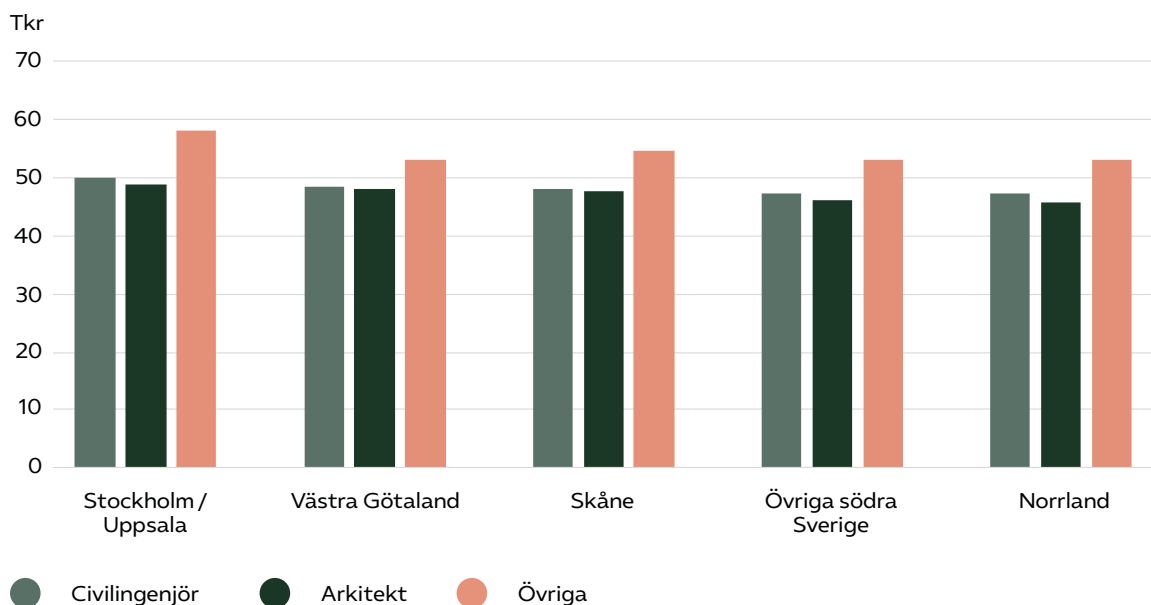
Åldersfördelning Innovationsföretagen



Lönenivåerna för innovationssektorn över landet är förvånansvärt jämna. I många andra branscher ligger lönerna högre i Stockholmsregionen än i övriga

landet, men inom Innovationsföretagen är skillnaderna mellan regionerna knappt märkbara.

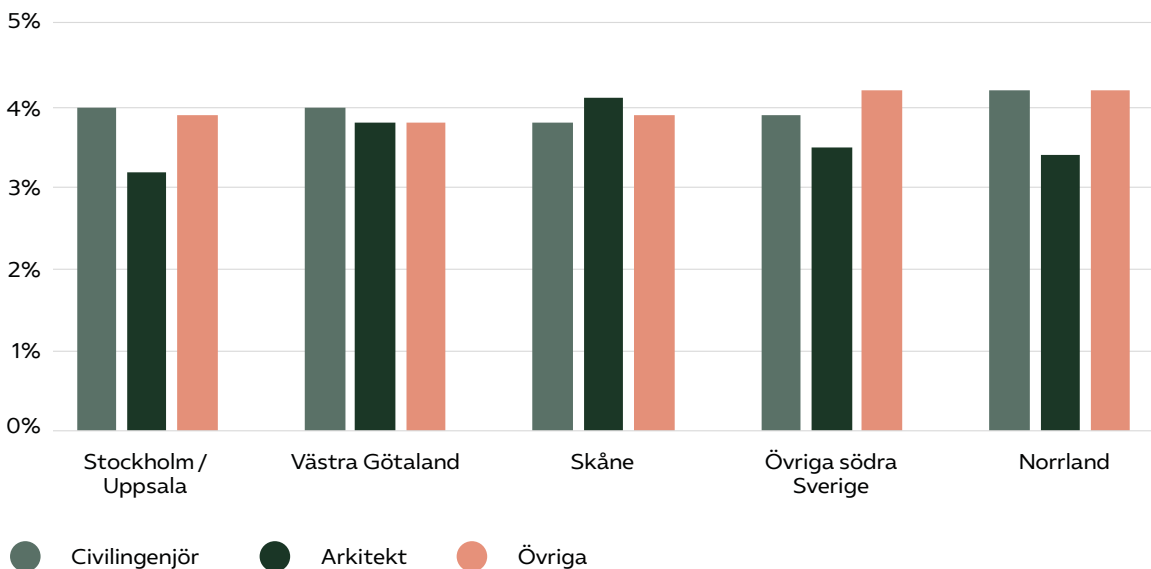
Medianlön per region 2025



Vi ser däremot en skillnad i löneutvecklingen för vissa grupper under senaste åren. Arkitekterna har haft

en lägre löneökningstakt på grund av den rådande konjunkturen, vilket visar sig över samtliga regioner.

Löneökningar per region 2025

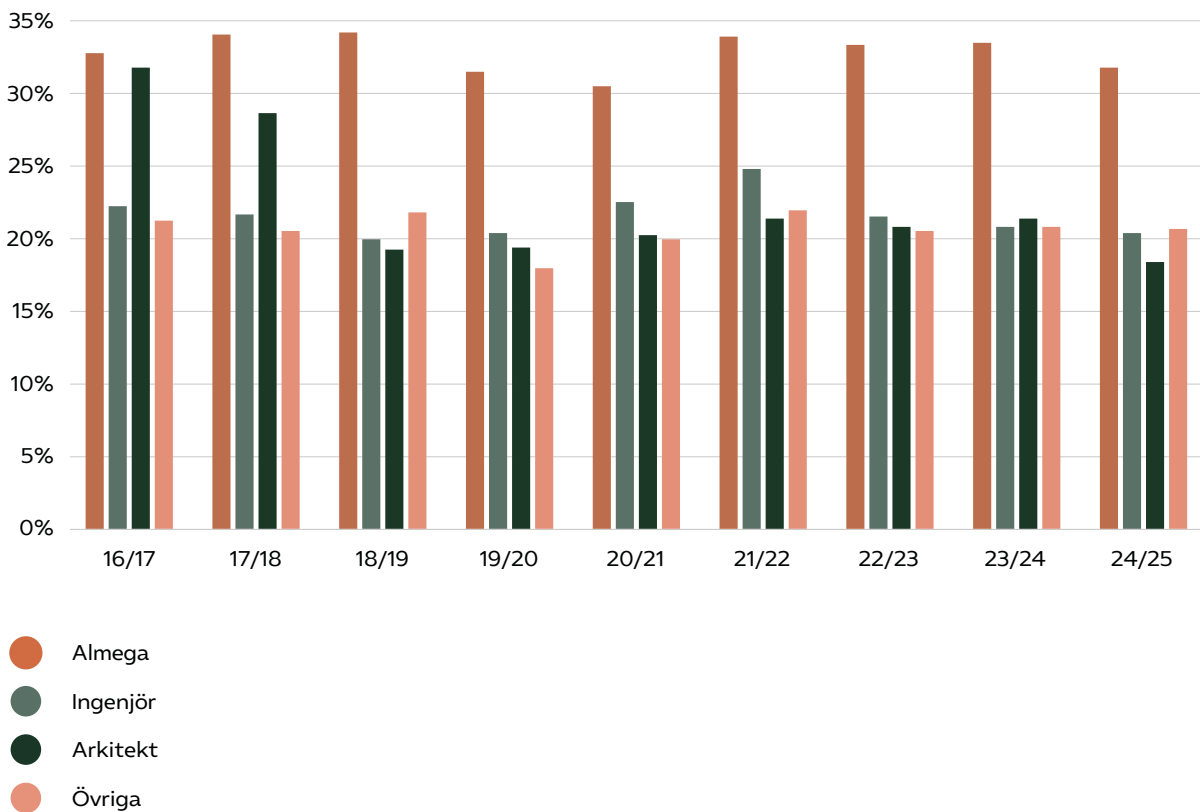


När vi mäter personalomsättning tittar vi på andel medarbetare som slutat på respektive medlemsföretag år från år. Här mäter vi alla avslut, inte bara egen uppsägning, det kan vara medarbetare som byter jobb, går i pension, neddragningar eller andra avslut.

Vi kan se att innovationssektorn i snitt haft lägre personalomsättning mellan åren 2016 och 2025

än Almegas samtliga medlemsföretag. Personalomsättningen inom tjänstesektorn skiljer sig mycket mellan olika branscher, bland annat beroende på andelen visstids- och behovsanställda. För arkitektföretagen ser vi en ökad personalomsättning runt 2017, vilket antagligen har med branschens konjunktürkänslighet att göra. Kanske kommer vi därför återigen se högre personalomsättning närmaste åren framöver.

Personalomsättning



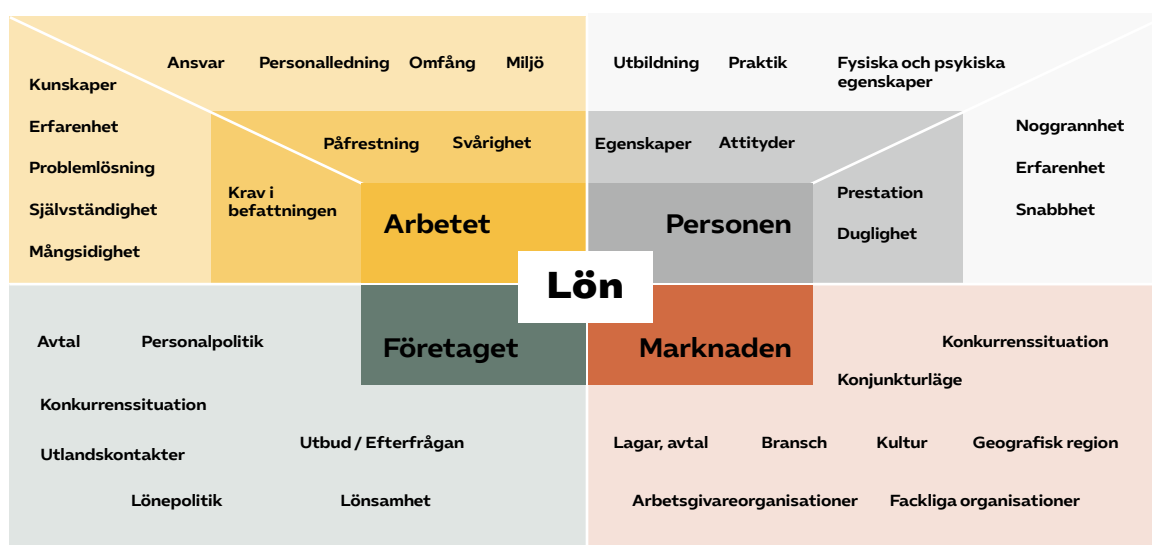
Mer om marknadslönestatistik

Marknadslönestatistik har till syfte att ge en aktuell bild av hur olika yrken eller kompetenser värderas på arbetsmarknaden. Underlaget för Svenskt Näringslivs statistik kommer från arbetsgivare som rapporterar in sina anställdas löner i NLS lönedatabas. Marknadslönestatistik är som regel kopplad till sektor, bransch, geografisk plats, företag yrkesbeteckning/ utbildning eller ålder.

Den som ska anställa en ny medarbetare, eller genomföra en lönerevision, vet hur lönestrukturen ser ut inom det egna företaget. I konkurrensen om medarbetarnas kompetenser kan det vara bra att även se hur lönerna ser ut hos konkurrenterna eller på medarbetarnas alternativa arbetsmarknad. Marknadslönestatistik ger arbetsgivare koll på läget men kan också, om fel använd, leda till att lönekostnaderna trissas upp, vilket också kan driva upp inflationen, eller att löneutrymme fördelas fel i företagen.

Rätt lön?

Tyvärr är frågan vilseledande. Den ger intrycket att det finns ett rätt svar på vilken lön varje anställd ska ha, men så ser inte verkligheten ut. Marknadslönestatistik ger aldrig "rätt svar". Varje lön beror på en mängd olika omständigheter.



Här ser vi hur komplex lönesättning är och hur många variabler det är som är viktiga att ha med sig när man analyserar lönestatistik.

Näringslivets lönestatistik (NLS)

Svenskt Näringsliv och Almega samlar in och tar fram lönestatistik. I databasen NLS visas marknadslöner för en mängd olika yrken hos medlemsföretag verksamma i Sverige. Underlaget för statistiken samlas in från medlemsföretagen årligen i september. Därefter bearbetas statistiken för att presenteras i februari året därpå.

Innovationsföretagens medlemsföretag kan enkelt göra egna sökningar och sammanställningar i NLS. Databasens sökningar ger resultat utifrån yrkeskategorier, ålder, regioner mm och presenteras i form av tabeller och diagram i olika format. Lönestatistikverktyget är gratis och exklusivt för medlemsföretag. Här kan ni [logga in i NLS](#).

Inloggningsuppgifter till NLS skickas via mejl till medlemsföretagen under oktober. Ni kan också kontakta Almegas lönestatistikansvarige Staffan Johansson staffan.johansson@almega.se för att få hjälp.

Exempel på yrkeskoder i Näringslivets Lönestatistik

De här nivåerna är inte uttömmande, vissa kategorier kan på olika företag ligga på olika nivåer, beroende på rollbeskrivning.

Befattningsnivå X	Chefer Nivå 1 Funktionschef, Divisionschef, underställd VD eller motsvarande.
Befattningsnivå A	Chefer nivå 2 (verksamhetsnära chef) Konsultchef/Avdelningschef/ Sektionschef/Kontorschef
Befattningsnivå B	Uppdragsansvarig/Projektledare
Befattningsnivå C	Handläggande/Konstruktör/Projektör
Befattningsnivå D	Medverkande/Biträdande/Projektadministratör

Yrke/befattning	X	A	B	C	D
Arkitekt	134110	134210	216110	216120	216130
Inredningsarkitekt			216140	216145	216150
Landskapsarkitekt			216210	216220	216230
Planeringsarkitekt			216310	216320	216350
Byggnadsingenjör	134111	134211	214211	214221	311211
Anläggningsingenjör	134112	134212	214212	214222	311212
VVS-ingenjör	134113	134213	214213	214423	311413
Elingenjör	134114	134214	214214	214324	311314
Geolog & Geotekniker	134115	134215	211415	211425	311415
Projekteringsledare/ Byggledare	134116	134216	214216	214226	311216
Elektronikingenjör	134120	134220	214320	214330	311320
Maskiningenjör	134121	134221	214421	214431	311421
Kemiingenjör	134122	134222	214522	214532	311522
El-/ automationsingenjör	134123	134223	214323	214333	311323
Mjukvaru- & systemutvecklare	134124	134224	251224	214234	311244
Besiktningsingenjör	134130	134230	214930	214940	311930
Miljöingenjör	134140	134240	214540	214550	311540
Energiingenjör	134141	134241	214441	214451	311441
Projektledare	134142	134242	214942	214952	311942

Här kan ni läsa mer på vår [arbetsgivarguide](#) och även hitta våra löneavtal och partsgemensamma [vägledningar](#). Där finns också kontaktuppgifter till Innovationsföretagens [rådgivare](#) över landet.



