



# Värdera specialister högre

Mars 2025



Sveriges  
Ingenjörer

# Innehåll

Innehåll	2
Sammanfattning	3
Inledning	4
Lönestatistiken som datakälla	5
Löneskillnaderna mellan chefer och specialister har ökat	6
Specialister värderas högt men prissätts lägre	7
Karriärvägar för specialister finns men lönen lockar inte	9
Lönen spelar stor roll för viljan att bli specialist	11
Diskussion och slutsatser	13

## **Författare:**

Johan Sittenfeld, utredare Sveriges Ingenjörer  
Anna Sandgren, statistiker Sveriges Ingenjörer

# Sammanfattning

Sveriges Ingenjörers lönestatistik visar att chefer har betydligt högre lön och bättre löneutveckling än specialister. I denna rapport kan vi visa att skillnaden i lön dessutom har ökat kraftigt under de senaste 20 åren. Från en skillnad på 13 procent 2003 är den hela 23 procent 2023.

Den uppenbara risken med detta är att färre ingenjörer väljer att bli specialist. Till denna rapport har vi därför genomfört en medlemsundersökning bland yngre ingenjörer som besvarats av cirka 1 000 medlemmar under 35 år. Resultaten visar att fler än 4 av 5 tror att fler ingenjörer skulle välja att bli specialist i stället för chef om det lönade sig bättre och knappt 6 av 10 säger att möjligheten till en bra lön väger tungt vid val av karriärväg. Undersökningen visar också att mer än hälften av de svarande säger att det antingen inte finns någon uttalad karriärväg för specialister hos arbetsgivaren eller att de inte vet om det finns någon. Ingenjörer behövs i många funktioner men utan framstående specialister som utvecklar nya innovationer klarar inte svenskt näringsliv den tekniska kapplöpningen. För att göra en sportjämförelse: Guardiola och Klopp är superviktiga men utan några Messi, Salah eller Asllani vinner man inga matcher.

Både enskilda företag och arbetsgivarorganisationer uttrycker återkommande att tillgång till spetskompetens är den mest kritiska faktorn för deras verksamhet. Det är främst framväxten av nya teknikområden till följd av den gröna och digitala omställningen som ställer krav på nya avancerade kompetenser. Om rekryteringen av dessa inte lyckas kommer företag inte att kunna utveckla lika många produkter och tjänster, deras tillväxt avtar och konkurrenskraften hotas<sup>1</sup>.

Det är därför av största vikt att det inte bara finns ett intresse för att utbilda sig till ingenjör utan att det också finns ekonomiska incitament för yrkesverksamma att fördjupa sitt kunnande, fortsätta arbeta med tekniskt avancerade uppgifter och välja vägen som specialist. Att lönerna för specialister är så mycket lägre generellt och dessutom halkar efter gör att färre väljer att bli specialist, vilket har blivit ett problem för företagens kompetensförsörjning. Arbetsgivare måste värdesätta specialister högre. På kort sikt för att få fler att slå in på en bana med teknik i framkant, men på lång sikt handlar det om att skicka en signal till blivande och unga ingenjörer att teknisk excellens är något som värderas högt.

<sup>1</sup> [www.teknikforetagen.se/nyhetscenter/rapporter/2022/teknikforetagens-kompetensundersokning-2022](http://www.teknikforetagen.se/nyhetscenter/rapporter/2022/teknikforetagens-kompetensundersokning-2022) och [www.iva.se/publicerat/fou-barometern-2024](http://www.iva.se/publicerat/fou-barometern-2024)

# Inledning

Vårt samhälle går igenom en stor grön och digital omställning. Förändrade industriella processer, mer cirkulära materialflöden, ökad elektrifiering och en genomgripande digitalisering visar detta tydligt. För att dessa förändringar ska vara möjliga är hela samhället beroende av tekniskt kunnande. Arbetsgivare och deras organisationer talar ofta och högljutt om behovet av ingenjörer och hur svårt det är att rekrytera.

Hur mycket tekniskt arbete som utförs på arbetsmarknaden beror inte bara på antalet ingenjörer som finns i arbetskraften utan också i hög grad på tillgången till mer tekniska arbetsuppgifter och vilka drivkrafter det finns för ingenjörer att fortsätta arbeta med just sådana uppgifter. Många ingenjörer blir chefer. Det är en naturlig karriärväg som många individer eftersträvar. Men det finns också de som gärna hade fortsatt fördjupa sig tekniskt som specialist men som väljer en chefskarriär för att den vägen är tydligare och löneutvecklingen bättre.

Om många väljer en yrkesbana som leder bort från det specifikt tekniska så tappar företagets utvecklingsverksamhet kompetens och innovationskraften blir lidande. Sverige riskerar att tappa fart i omställningen och näringslivets konkurrenskraft. Arbetsgivare behöver erfarna ingenjörer med ett specialiserat tekniskt kunnande och måste skapa interna drivkrafter som får individer att välja den vägen. Det handlar både om att ge incitament för de anställda och om att skicka rätt signaler till unga att utbilda sig inom teknik.

Syftet med den här rapporten är att undersöka om drivkrafterna för att fördjupa sig i teknisk specialistkompetens förbättras eller försämras på den svenska arbetsmarknaden. Vi jämför därför lönenivåer för ingenjörer som är chefer respektive ledande specialister och hur förhållandet lönemässigt mellan dessa kategorier förändrats över tid. Uppgifterna är hämtade från förbundets löneenkät. Vi har också gjort en medlemspanel där vi frågat 2 000 yngre ingenjörer i början av karriären för att se hur de tänker kring sin framtida karriär och sina val. Vi har även intervjuat några lokala fackliga representanter, konsulter inom "Kompensation och förmåner"<sup>2</sup> och personalchefer i större företag om karriärvägar för specialister.

En ingenjör som är specialist har djup kunskap inom områden som är relevanta för arbetsgivaren. Personen bidrar till teknisk utveckling och innovation och därmed till att nya eller förbättrade produkter och tjänster tas fram. Specialisten bidrar till att kollegor och organisationen i sin helhet flyttar fram kunskapsläget. En chef ansvarar för en verksamhet och sina medarbetare. Beroende på nivå kan det handla om att dra upp strategiska planer, göra en budget, fatta beslut och se till att arbetet sker enligt de riktlinjer och beslut som gäller. Båda rollerna är viktiga och innebär ett större ansvar och mer utmanande uppgifter än många andra medarbetare har.

<sup>2</sup> Ofta används den engelska termen Compensation and Benefits eller Reward.

## Lönestatistiken som datakälla

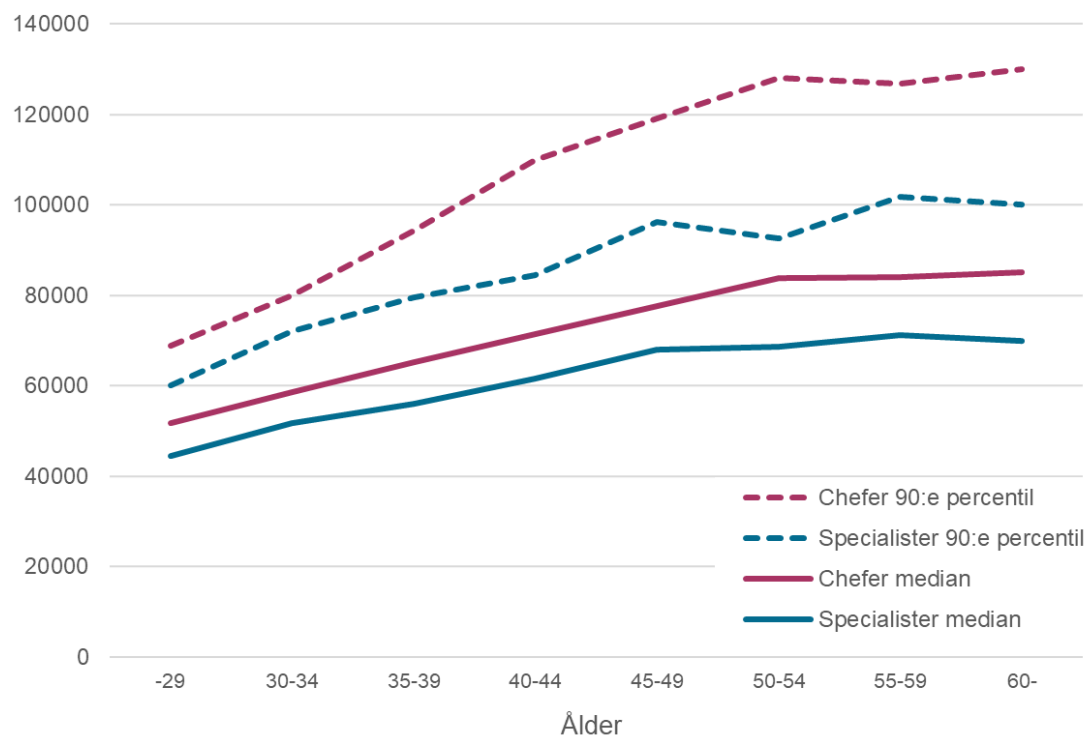
Sveriges Ingenjörer skickar varje år en löneenkät till medlemmarna där svarsfrekvensen är ungefär 60 procent, vilket i den senaste enkäten motsvarar 79 000 svar. Där ställs utöver frågor om lön också bland annat frågor om typ av befattning och vilken nivå den har. I löneenkäten finns det fyra olika grupper av befattningar – chefer och företagsledare, projektledare, specialister samt gruppen annan befattning. Inom dessa grupper finns flera underkategorier. Självklart finns det inga absoluta gränser, men den svarande anger den befattningstyp som bäst beskriver den som personen har. Enkäten har gjorts under många år vilket innebär att vi har tillgång till uppgifter om ingenjörsrårens lön och befattningsstruktur över lång tid. Frågorna om lön och befattning har använt samma befattningsdefinition sedan 2012 och en mycket snarlik definition sedan 2003.

# Löneskillnaderna mellan chefer och specialister har ökat

Vi har jämfört löner för chefer med specialister som inom sitt område är "en av få i landet" eller "en av få i världen". Vi har inte tagit med företagsledare då deras löner kan vara så pass höga att de slår igenom i resultatet. Undersökningen omfattar inte heller specialister som är "en av få i företaget". De senare är förstås en stor och mycket viktig grupp som dessutom senare kan bli specialister på en högre nivå. Men vi vill göra jämförelsen mellan chefer och specialister med ett verkligt unikt kunnande. Att dessa specialister har en hög kompetens framgår av att 23 procent av dem är antingen teknologie doktor eller licentiat medan motsvarande andel bland cheferna är 7 procent. Studien betraktar civilingenjörer då vi har bättre historiska data för den kategorien än för högskoleingenjörer. Fokus är också på privat sektor.

Diagram 1 visar lönenivåerna 2023 för civilingenjörer i privat sektor mätt i 5-årsklasser efter födelseår. Som framgår är såväl median- som 90-percentillönerna betydligt högre för chefer än för specialister. Specialisterna med de högsta lönerna är intressanta då vi kan anta att där finns de mest framstående experterna. Sett till medianlön ligger de yngre cheferna 15 procent över specialisterna och de äldre 21 procent över. Om vi ser till 90-percentil så ligger de yngre cheferna 15 procent över och de äldre hela 31 procent över.

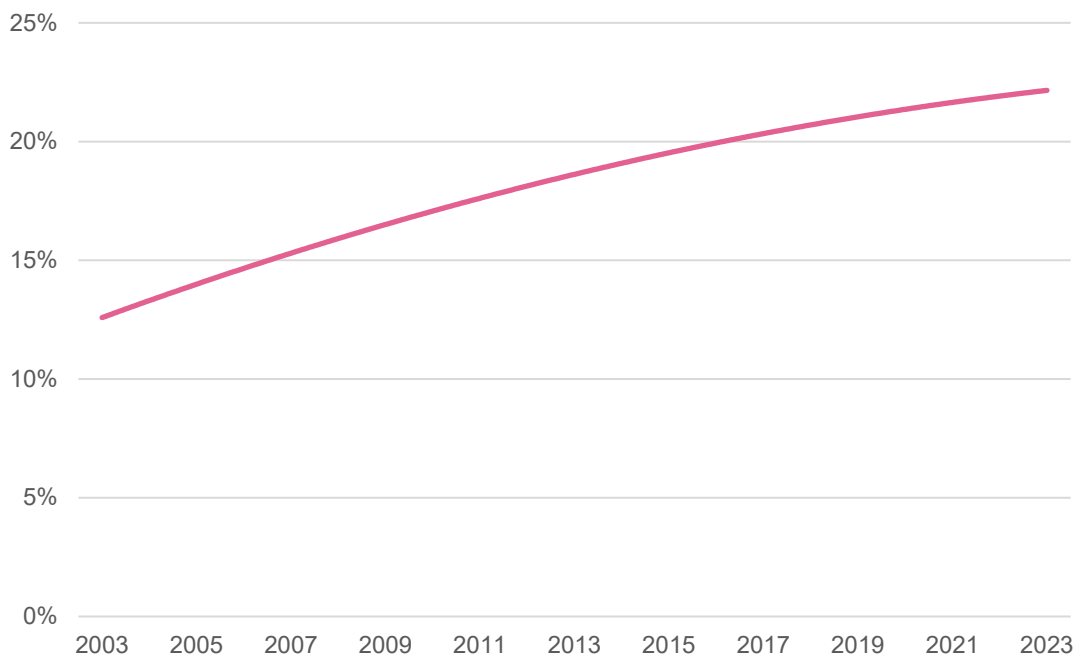
**Diagram 1 Lönenivåer 2023, civilingenjörer i privat sektor**



Det är också intressant att se hur skillnaden i lön mellan chefer och specialister har förändrats över tid.

I diagram 2 visas den procentuella skillnaden i medellön mellan chef och specialist vid varje enskilt år mellan 2003–2023.

**Diagram 2 Procentuell skillnad i medellön mellan chefer och specialister, 2003–2023**



Som framgår har skillnaden i lön mellan specialister och chefer ökat väsentligt under perioden, från 13 till 23 procent. Vid en jämförelse mellan yngre och äldre ingenjörer framgår att skillnaden har blivit något större för de äldre.

Inom statlig och kommunal sektor har andelen ingenjörer som är chef minskat över de senaste 20 åren. I den privata sektorn har andelen chefer legat konstant under denna tid och är ungefär 20 procent. Andelen är högre inom industrin än i tjänstesektorn och skillnaden har under perioden varit ungefär 5–6 procentenheter.

Andelen ingenjörer som är specialister på hög nivå har också varit ganska konstant under denna 20-årsperiod och utgör cirka 7 procent.

## Specialister värderas högt men prissätts lägre

Vi har intervjuat tre konsulter inom Kompensation och Förmåner (Compensation & Benefits) vilka alla har lång erfarenhet från flera olika typer av arbetsgivare. Dessa är Maja Lok, Marie Moberg och Peter Karlsson. Större företag har som regel en stödfunktion inom HR med expertis inom Kompensation och Förmåner som ansvarar för utformningen av

befattningsstruktur, lönesättning och lönerevisionsprocess. Kraven på att göra en lönekartläggning för att undvika könsdiskriminering bidrar till att företag ser över sin lönestruktur regelbundet. Det gagnar också arbetet med att se över befattningsstrukturen i allmänhet. Många företag har system för att jämföra de karriärmässiga trapporna för chefer och specialister.

Maja Lok beskriver att de system som används i företag för att bedöma chefer och specialister strävar efter att jämföra arbetsuppgifter med motsvarande ansvar och komplexitet samt där bidraget till verksamheten anses vara likvärdigt. Vissa företag är öppna med sitt interna system för befattningsjämförelser med de anställda medan andra inte är det. Även vid jämförelse mellan funktioner som lämnar samma bidrag till verksamheten finns en "chefspremie" som gör att cheferna ligger lönemässigt högre, säger Lok. Hos vissa arbetsgivare slår denna skillnad igenom redan på den lägsta chefsnivån, menar hon. Premien är inte en del av policyn utan en effekt av en jämförelse av var marknadslöneläget för olika befattningar ligger. Många företag använder sig av externa marknadslönelägen för att jämföra sitt löneläge (benchmark) vilket är en bidragande orsak till de högre chefslönerna (då marknadslönestatistiken ofta är högre för chefer än för specialister med motsvarande nivå av ansvar och komplexitet i befattningen).

I större företag har de högsta chefsnivåerna inga motsvarigheter bland specialister. Att dessa chefslöner är höga är rimligt med tanke på deras stora ansvar, säger Marie Moberg, och tillägger att det också behövs färre specialister på högre nivå. På de lägre nivåerna ska det i princip inte vara någon skillnad i lön mellan chefer och specialister men det kan ändå finnas tak för specialistlönerna, säger hon. Peter Karlsson anser också att det finns ett tak för specialister såvida deras kunnande inte är helt omöjligt att undvara för arbetsgivaren. I en chefsroll har man också möjlighet att göra en snabbare karriär än som specialist, säger han.

Företag är beroende av bra specialister och behöver ge dem en rimlig lönenivå. Men tyvärr visar erfarenheten att det inte lönar sig att vara kvar länge på samma bolag, och det gäller även specialister säger Moberg. Om företag behöver rekrytera en kompetens som det finns brist på så tvingas de erbjuda en högre lön än de redan anställda på motsvarande nivå har. Uppfattningen delas av Peter Karlsson som menar att arbetsgivarna har olika utrymme vid rekrytering och lönerevision. Maja Lok menar att det blir ett internt problem om dessa skillnader blir för stora vilket kan bidra till att specialistlönerna generellt hålls tillbaka.

Moberg och Karlsson understryker vikten av transparens och att den behöver öka. De anställda behöver veta hur stegen i en specialistkarriär ser ut vilket också bidrar till att fler väljer den vägen. Mobergs erfarenhet är att de individer som går in i en chefskarriär vet att den betalar sig bättre och anser att det är viktigt. Karlsson säger att det inte är ovanligt att den främste specialisten i en grupp belönas genom att utses till chef för den. I bästa fall är det ett sätt att ta tillvara dennes kunnande i hela gruppen men det är också en belöning och ett sätt att behålla personen. I värsta fall förlorar utvecklingsverksamheten sin främsta specialist.

Karlsson säger också att det kan vara lättare att belöna specialister i företag där det finns en tydlig koppling mellan deras prestation och företagets framgång. Denna koppling är tydligare för konsulter och i Startups eller Scaleups men inte lika uppenbar för anställda i etablerade företag där många ingenjörer kan vara engagerade i samma projekt. Karlsson menar att



många företag skulle behöva ha en intern diskussion kring hur specialister kan värderas tydligare.

## Karriärvägar för specialister finns men lönen lockar inte

För att få en bild av om företagen har särskilda karriärvägar för specialister och hur de värderas i jämförelse med chefer har vi ställt frågor till personalchefer och ett antal av Sveriges Ingenjörers förtroendevalda på några av de största industriföretagen. I stora företag kan det skilja sig mellan olika delar av koncernen. Företagen har i vissa fall identifierade specialisttjänster som man söker internt.

Förbundets lokala fackliga ordförande på SAAB beskriver att det inom affärsområdet Surveillance finns ett sådant program med utpekade specialisttjänster. Dessa är tidsbegränsade uppdrag med möjlighet till förlängning. Det finns 80 specialisttjänster bland ungefär 5 000 anställda inom affärsområdet. Andra delar av företaget har liknande men inte identiska program. Strukturen för de så kallade löneboxarna<sup>3</sup> har ändrats. Där det tidigare fanns en tydlig lönetrappa från till exempel konstruktör, via delsystemutvecklare och systemutvecklare till specialist är det nu en mycket mer sammanpressad lönestruktur. Lokalavdelningen anser att det inte ges utrymme för tillräckligt god löneutveckling när man tar på sig mer komplexa arbetsuppgifter. Detta har man också framfört till arbetsgivaren men utan att det lett till någon märkbar förändring. Löneutvecklingen för specialister hänger inte alls med den för chefer och dessutom menar vår lokala representant att antalet specialisttjänster är alldeles för få för att det ska vara en tillgänglig karriärväg.

Ericsson har ett system för specialister inom forskning och utveckling med de högsta nivåerna Senior Specialist, Expert och Senior Expert. Företaget beskriver att syftet med att inrätta specialisttjänster är att möjliggöra ett tekniskt ledarskap inom strategiskt viktiga områden och för att säkra utvecklingen av innovativa lösningar med hög kvalitet. Den som innehar en specialisttjänst förväntas under en del av sin arbetstid följa utvecklingen inom akademien, hos konkurrenter och näringslivet i allmänhet. Specialisten bör följa området bredare än inom de tillämpningar som för närvarande är aktuella inom Ericsson. Specialisten ska verka som innovatör med involvering i alla faser av ett projekt eller en produkts utveckling. Personen ska vara bra på att skapa nätverk, bygga upp den egna och gruppens kompetens och kunna leda ett team inom området.

En av Sveriges Ingenjörers lokala fackliga representanter på Ericsson beskriver att den som utses till specialist får ett lönepåslag men att löneutvecklingen därefter följer den för övriga anställda och inte alls hänger med utvecklingen för chefer. Att det ser ut så är högst anmärkningsvärt mot bakgrund av de stora krav som ställs på specialister i företaget och den helt centrala roll som de har för Ericssons utveckling och lönsamhet.

<sup>3</sup> Löneboxar beskriver ett lönesystem där befattningarnas svårighetsgrad och ansvar matchas mot lönenivåer och tjänsterna placeras i boxar. Ofta köper företaget in ett färdigt system som även inkluderar lönestatistik.

Sara Stjernberg, som är Head of Talent Acquisition på Sweco Sverige, beskriver att företaget har olika karriärvägar och att medarbetaren gör en individuell utvecklingsplan tillsammans med sin närmaste chef. Nyexaminerade ingenjörer kan i vissa fall via en kombination av utbildning och praktiskt arbete få möjlighet att stärka sin kompetens inom sitt specialismråde. Enligt Greta Sundin, ansvarig för Compensation & Benefit på företaget, värderas specialister med ett unikt kunnande högt på Sweco och kan ha högre lön än både sin närmaste chef och dennes chef. Detta stärker bilden av att konsulter bidrag till verksamheten är mer påtagligt och att de därför värderas högre. Då de högsta cheferna på Sweco har ett stort ansvar har de en högre lön än de högst betalda specialisterna. Stjernberg antyder att det i vissa fall kan finnas problem i samband med rekryteringar av specialister då de sökande kan ha förväntningar på en hög lön.

Volvo Technology är företagets "ingenjörstunga" centrum för forskning och utveckling. De har sedan ett par år globalt introducerat något de kallar Engineering Career Paths, vilket sedan har börjat användas också inom andra delar av Volvo. Syftet är att erbjuda en alternativ karriär. Systemet har sju nivåer – bälten med olika färger – och varje ingenjör är insorterad på en nivå där man bedöms efter sex kriterier, till exempel tekniskt djup och bredd, innovation och förmåga att skapa nätverk. De två högsta nivåerna är Senior Expert och till sist Fellow. Inom Volvo Technology finns det nu 12 personer som är Fellow. Liksom inom Ericsson förväntas specialister på denna nivå fungera som en resurs inom företaget och höja sina kollegors kunnande.

Förbundets lokala fackliga ordförande på Volvo Technology menar att systemet är ganska nytt men ger förutsättningar att erbjuda en alternativ karriär med god löneutveckling. Om det också blir så återstår att se. Två gånger per år görs en översyn vilka individer som bör byta nivå. Företaget är också på väg att införa tydligare karriärsteg för projektledare.

En lokal facklig representant på Boliden beskriver att företaget premierar duktiga ingenjörer genom att göra dem till chefer och därmed kunna höja deras lön. Akademikerföreningen på företaget har föreslagit ett parallellt system för en alternativ karriär som specialist. Lokalföreningens uppfattning är att sådana tjänster i stort sett bara inrättas då arbetsgivaren är riktigt angelägen att en duktig ingenjör inte ska sluta.

Bra chefer är naturligtvis viktiga och det är ofta lämpligt med en ingenjör som chef för en teknisk verksamhet. De har övergripande kunskap, kan agera bollplank till sina medarbetare och tillsammans med dem fatta rätt beslut. Chefer är värda en bra lön men deras nivå gynnas av att deras ansvar för strategiska frågor och budget är tydligare och att det genom marknadslöneläget finns en acceptans för att de bör ha bra betalt.

## Lönen spelar stor roll för viljan att bli specialist

Vi har också ställt några frågor till en panel av medlemmar upp till 35 år för att få en uppfattning om hur det ser ut på deras arbetsplatser och hur de själva ser på olika karriärmöjligheter. Svarsfrekvensen är 50 procent. Många har valt att utveckla sin syn i fritextsvar.

### Fråga 1. Finns det en uttalad karriärväg för specialister hos din arbetsgivare?

	Antal	Procent
<b>Ja</b>	366	36%
<b>Nej</b>	416	42%
<b>Vet ej</b>	188	19%
<b>Det finns inga specialister</b>	32	2%
<b>Total</b>	<b>1002</b>	<b>100%</b>

Det är anmärkningsvärt att så många anger att det inte finns en uttalad karriärväg för specialister på deras arbetsplats och även att så pass många inte vet. Det är uppenbart att arbetsgivare bättre måste förmedla vilka utvecklingsmöjligheter som finns, Bland kommentarerna är den genomgående bilden att även när man har karriärvägar är de väldigt otydliga och det finns en viss frustration över att karriärmöjligheter ofta är kopplade till att bli chef snarare än att utvecklas som specialist.

*"Det går ju att bli mer och mer specialiserad men det är svårt att få ett formellt erkännande för detta som man exempelvis kan få för ledande positioner."*

### Fråga 2. Anser du att ingenjörer i specialistroller hos din nuvarande arbetsgivare har en lön på rätt nivå?

	Antal	Procent
<b>Ja den är på rätt nivå</b>	173	18%
<b>Nej den är för hög</b>	1	0%
<b>Nej den är för låg</b>	399	42%
<b>Vet ej/ Ingen åsikt</b>	376	40%
<b>Total</b>	<b>949</b>	<b>100</b>

När det gäller ingenjörernas syn på hur specialister värderas på den egna arbetsplatsen är det många som anser att lönerna för dessa är för låga. Att många inte har en uppfattning i frågan eller inte vet är väntat då man i många fall inte har kännedom om kollegornas lönenivå. En återkommande åsikt i frisvaren är att man uppfattar att specialisterna är väldigt viktiga för verksamheten men ändå inte har en lön som är jämförbar med chefer.

**Fråga 3. Tror du att fler skulle välja en specialistkarriär i stället för att bli chef om det lönade sig bättre än vad det gör idag?**

	Antal	Procent
<b>Ja</b>	816	83%
<b>Nej</b>	53	6%
<b>Vet ej/ Ingen åsikt</b>	107	11%
<b>Total</b>	<b>976</b>	<b>100%</b>

En mycket stor del av ingenjörerna tror alltså att fler skulle välja en specialistkarriär om den lönade sig bättre än idag. Det är uppenbart att företag skulle kunna lösa en stor del av sitt behov av kvalificerade ingenjörer genom att erbjuda specialister en högre lön. En intressant sak som framgår av kommentarerna är att ingenjörer lockas av den strategiska roll som ett chefskap innebär samtidigt som de är oroliga för att få för mycket administration. Många menar att man väljer att bli ingenjör just för att man är intresserad att fördjupa sig inom teknik.

*”Det finns flera chefer som jag tror hade passat bättre i en specialistroll och det är synd att vi går miste om en del av den kompetensen.”*

**Fråga 4. Har din uppfattning om vilka yrkesroller som lönar sig bäst stor betydelse för ditt val av karriärväg?**

	Antal	Procent
<b>Ja</b>	545	56%
<b>Nej</b>	364	37%
<b>Vet ej/ Ingen åsikt</b>	65	7%
<b>Total</b>	<b>974</b>	<b>100%</b>

På denna mer personliga fråga anser en majoritet att deras uppfattning om vad som lönar sig bäst har stor betydelse för deras eget val av karriärväg. Det stärker bilden av att fler skulle vilja fördjupa sig tekniskt om det lönade sig bättre. Frisvaren visar att ingenjörer prioriterar att arbetsuppgifterna är intressanta. Men många anger att om de inte kan ha en god löneutveckling som specialist hos nuvarande arbetsgivare så kommer de att söka sig vidare. Ingenjörerna menar att det finns en gräns när skillnaden blir så stor att man söker sig till en chefstjänst även om det inte är det man helst vill.

*”Jag skulle inte jobba 30 år i en roll som enbart har en 2-3% årlig löneökning. Då skulle jag titta på alternativa karriärvägar, även om jag gillade och var duktig på mitt jobb.”*

# Diskussion och slutsatser

Rapporten visar att chefer har betydligt högre lön och bättre löneutveckling än specialister. Skillnaden i lön mellan dessa kategorier har också stadigt ökat under den senaste 20-årsperioden. Det är värt att notera att vi jämför med specialister med ett unikt kunnande på nationell eller internationell nivå. Vid sidan om dessa finns också specialister med stora kunskaper sett på företagsnivå.

Samhället är alltmer beroende av teknik samtidigt som den successivt blir mer avancerad. Den gröna och digitala omställningen drivs av nya teknologier men förutsätter samtidigt kunskap. Näringslivet efterfrågar tekniska specialister i stort antal. Som exempel beräknar Tech Sverige att det behövs 100 000 IT-specialister fram till 2030. Att andelen ingenjörer som är specialist varit i stort sett oförändrad i 20 år är då ett problem.

Konsulter inom Kompensation och Förmåner menar att befattningsstrukturen bland annat har till syfte att kunna jämföra olika typer av tjänster. Ändå tjänar chefer mer även vid en jämförelse mellan nivåer som anses bidra lika mycket till verksamheten. Sveriges Ingenjörers lokala fackliga företrädare betonar att lönestrukturen i specialistkarriärer har blivit mycket mer sammanpressad så att det inte längre på samma sätt lönar sig att utvecklas som specialist. När du utses till specialist så får du ett lönepåslag men därefter är löneutvecklingen betydligt svagare än för chefer. Men det finns också företag som inte har tydliga alternativa karriärer och det enda sättet att låta duktiga personer ta ett steg vidare är att utse dem till chef. När detta sker minskar den tekniska expertisen och antalet innovationer i företagen vilket hotar konkurrenskraften.

Av enkäten framgår att ingenjörer anser att specialistlönerna är för låga och de säger tydligt att det påverkar både deras egna karriärval och hur de tror att andra väljer. De relativt sett lägre lönerna är ett problem när det gäller att få fler att fördjupa sin tekniska expertis och försörja svenskt näringsliv med kvalificerade specialister. Genom att hålla ned specialistlönerna faller företagen krokben på sig själva.

Det finns av naturliga skäl få specialisttjänster på hög nivå och de är därför inte tillgängliga för särskilt många. Ett verkligt unikt kunnande får man som regel först en bit upp i åren medan man kan bli chef förhållandevis tidigt. Samtidigt bör den som vill bli specialist arbeta för det tidigt i karriären. Det är viktigt med möjligheter att påbörja stegen i en specialistkarriär från unga år och att det tidigt visar sig i löneutvecklingen. Anställda behöver också känna till vilken befattning och nivå de tillhör och vad som krävs för att ta nästa steg.

Antalet personer som kan vara specialister på en viss nivå är som regel begränsat. Företagen anser att de inte behöver fler på den nivån och därmed inte vill betala för fler. Det är dock alltid i arbetsgivarens intresse att det finns drivkrafter för medarbetarna att utöka sitt kunnande och därmed göra ett mer kvalificerat arbete. Att anstränga sig och utvecklas måste alltid löna sig även om det inte är förenat med en förändrad formell roll.

Specialister som nyrekryteras erbjuds inte sällan en högre lön än de med motsvarande kompetensnivå som redan är anställda har. Det talar för att specialister kan behöva byta jobb ibland för att få en bättre löneutveckling. Arbetsgivare bör generellt bejaka rörlighet då

de får in ny kunskap som berikar verksamheten. Att vara smal i sitt kunnande kan vara en risk om det inte finns andra arbetsgivare där just den kompetensen är efterfrågad. Avtalsmässiga hinder mot att byta jobb till en konkurrent försvårar också situationen för specialister. Arbetsgivare bör minimera inlåsnings effekter genom enskilda anställningsavtal (konkurrensklausuler). Chefer har, med sin mer generella kompetens, lättare att byta jobb. Specialister som är lojala mot sin arbetsgivare får inte "straffas" med dålig löneutveckling.

Företagen talar ständigt om hur svårt de har att få tag i ingenjörer. I undersökningar lyfts alltid bristen på kompetens som den mest kritiska faktorn<sup>4</sup>. Vi har visat att det finns många ingenjörer som kan och vill fortsätta fördjupa sitt tekniska kunnande och ta fram nya innovationer. Problemet är att företagens lönestruktur motarbetar detta och i stället ger incitament för att lämna specialistrollen. Företagen behöver se över sin lönesättning och premiera specialisternas kompetens mer. Specialisternas lönenivå måste vara mer likvärdig chefernas. Det stärker på kort sikt kompetensförsörjningen, ger fler innovationer och skapar ökad konkurrenskraft och sänder dessutom på längre sikt rätt signaler till unga inför deras utbildningsval.

#### **Vi vill**

- Att fler arbetsgivare inrättar specialisttjänster med tydliga karriärsteg redan för unga.
- Att anställda får information om sin befattning, på vilken nivå de är placerade och vad som krävs för att de ska ta nästa steg i sin utveckling.
- Att arbetsgivare betalar specialister löner i nivå med chefer med motsvarande ansvar och komplexitet i befattningen.

<sup>4</sup> <https://www.iva.se/publicerat/fou-barometern-2024/>



Sveriges  
Ingenjörer