

Statistik om lön, bonus och förmåner



LÖNE- BAROMETER 2022



*I denna rapport får du
ta del av svaren på ett urval
av frågorna samt lönedata för
de i undersökningen mest
förekommande titlarna
inom försäljning – kopplat
till olika branscher.*



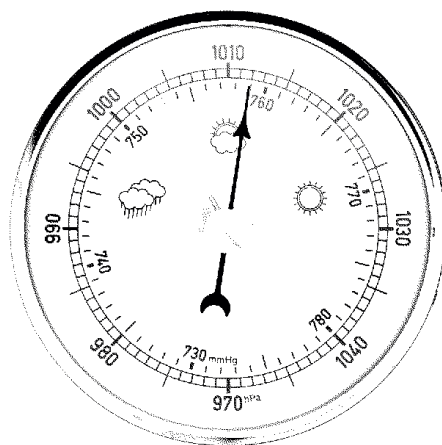
VARFÖR EN LÖNEBAROMETER INOM FÖRSÄLJNING?

Löner och bonusar är en fråga som ofta dyker upp hos våra medlemmar. Det stora behovet av mer fakta om löner och bonusar samt bristen på bra källor gav oss idén att ta fram och genomföra en egen undersökning för att bättre kunna hjälpa våra medlemmar.

Därför genomfördes barometern första gången 2017.

Datainsamling för årets Försäljningslönebarometern gjordes januari 2022. Drygt 3 800 personer från hela Sverige har deltagit i Försäljningslönebarometern 2022. Personer som tillsammans representerar över 34 olika titlar, både säljande personal och ledare för säljande personal. I denna rapport får du ta del av svaren på ett urval av frågorna samt lönedata för de i undersökningen mest förekommande titlarna, branscherna mm. Vi hoppas att du finner statistiken intressant och användbar!

Säljarnas Riksförbund



Innehåll

Varför en lönebarometer inom försäljning? **3**

Sammanfattning **5**

Övergripande fakta om respondenterna **5**

Undersökningen – metod och urval **6**

Utfall – Statistik och kommentarer **7**

FIGUR 1: Har du någon form av försäljningsbudget? **7**

FIGUR 2: Fördelning för de som hade budget **7**

FIGUR 3: Är någon del av din lön rörlig? (Flera svar möjliga) **8**

FIGUR 4: Fördelning av respondenternas lön **8**

FIGUR 5: Hur lätt anser du att det är att följa och förutse hur stor din rörliga lön (provision/bonus) kommer att bli? **9**

FIGUR 6: Snittmånadslöner (fast och rörlig) med och utan personalansvar **9**

FIGUR 7: Snittmånadslöner kvinnor och män (enbart personer utan personalansvar) **10**

FIGUR 8: Snittmånadslöner (fast och rörlig), personer utan personalansvar, fördelat på budgetintervall **11**

FIGUR 9: Snittmånadslöner (fast och rörlig), personer utan personalansvar, för de mest förekommande branscherna i undersökningen **11**

FIGUR 10: Snittmånadslöner (fast och rörlig), personer utan personalansvar, fördelat på ålder **13**

FIGUR 11: Snittmånadslöner (fast och rörlig) för de elva mest förekommande titlarna i undersökningen **13**

FIGUR 12: Vilka förmåner har du idag och vilka anser du vara viktigast? **14**

FIGUR 13: Hur nöjd eller missnöjd är du totalt sett med ditt nuvarande arbete? **15**

FIGUR 14: Hur nöjd är du med följande variabler på din nuvarande arbetsplats? **15**

Jämfört med föregående år visar undersökningen en lätt uppgång i de rörliga lönerna i snitt.

SAMMANFATTNING

Snittmånadslönen (fast och rörlig) under 2021 för en person som arbetade med försäljning utan personalansvar var 49 992 kronor.

Andelen rörlig lön för personer verksamma inom försäljning var i snitt 12 procent av den totala lönen. 30 procent av de säljande personerna hade dock endast fast lön.

Hela 2021 präglades av en pandemi vilket på många sätt har påverkat företagen och deras möjligheter att göra affärer. Jämfört med föregående år visar undersökningen en lätt uppgång i de rörliga lönerna i snitt. Skillnaderna i lön, både fast och rörlig, har dock ökat kraftigt om man tittar på branscher och roller. Detta torde vara en effekt av att pandemin

har slagit olika mot olika branscher och därmed även mot säljare verksamma inom dessa.

Högst snittlöner återfanns inom Medicin/bioteknik/kemi, Data & IT och Hälso- och sjukvård.

De högst värderade förmånerna var friskvård, bilförmån och flextid. De vanligast förekommande förmånerna var möjlighet till distansarbete, mobiltelefon/bredband och friskvård.

Personer verksamma inom försäljning var generellt sett nöjda med sina arbeten, endast 9 procent var missnöjda. De områden som genererade mest missnöje var alla kopplade till lön och provisions- och bonusmodeller.



ÖVERGRIPANDE FAKTA OM RESPONDENTERNA

- Av respondenterna var 79 procent män och 21 procent kvinnor.
- 25 procent av respondenterna hade personal- eller arbetsledningsansvar.
- 34 olika titlar återfanns bland respondenterna.
- Respondenterna var verksamma inom 25 olika branscher.
- Respondenterna återfanns inom samtliga län i Sverige – en majoritet av dessa arbetade i någon av de tre storstadsregionerna, Stockholm, Malmö och Göteborg.

UNDERSÖKNINGEN METOD & URVAL



Undersökningen genomfördes som en webbaserad enkät. Urvalet består av Försäljningschefens prenumeranter, inköpta adressregister samt spontana svar via sociala medier.

Totalt antal deltagare i undersökningen var 3 968.

Försäljningslönebarometern genomfördes första gången 2017 och är en årligt förekommande undersökning. Huvudsyftet är att kartlägga löner, bonusar och förmåner för personer som arbetar med försäljning i Sverige.

Försäljningslönebarometern 2022 har genomförts under januari 2022 som en kvantitativ undersökning riktad till personer som är verksamma i en säljande eller säljledande befattning.

Enkäten för undersökningen har utformats av Försäljningschefen Sverige AB i samarbete med undersökningsbolaget Regi Research & Strategi.

Vissa frågor är villkorade mot andra frågor och vissa respondenter har fallit bort efter hand. Detta gör att antalet svarande varierar från fråga till fråga. Enbart på heltid yrkesverksamma individer redovisas i denna rapport.

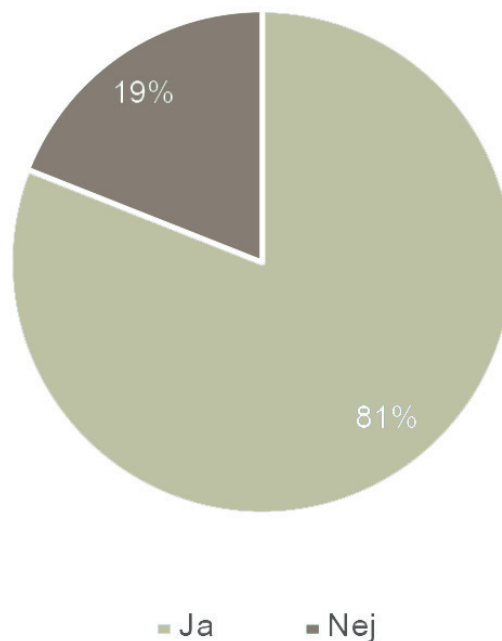
Någon entydig statistik kring populationen av säljande och säljledande personal i Sverige finns inte att tillgå. Vår bedömning är att de medverkande personerna väl representerar målgruppen. Det är dock alltid viktigt att tolka undersökningsresultat med en viss försiktighet.

Efter slutförd datainsamling har genomgång av lönestatistiken gjorts i syfte att upptäcka och justera extrema värden och abnormiteter på ett lämpligt sätt.

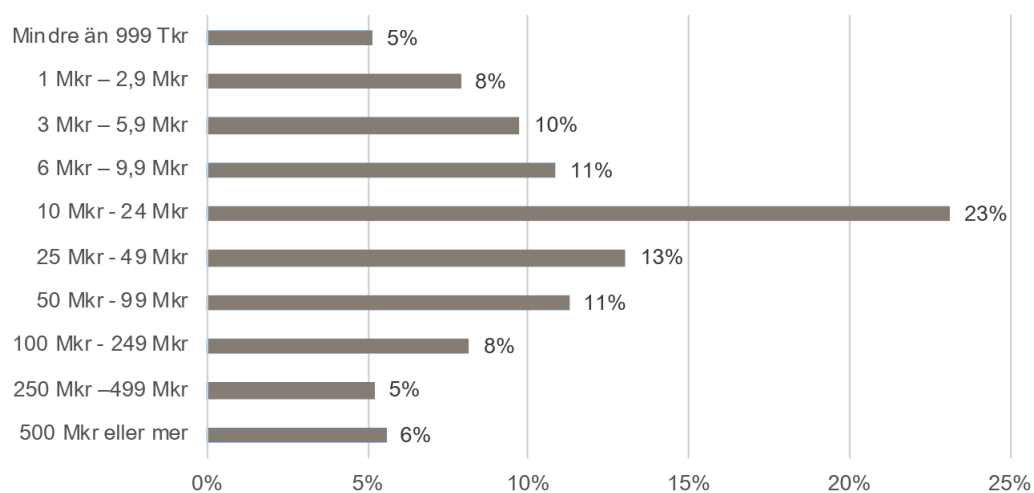
UTFALL

STATISTIK & KOMMENTARER

FIGUR 1: HAR DU NÅGON FORM AV FÖRSÄLJNINGSBUDGET?

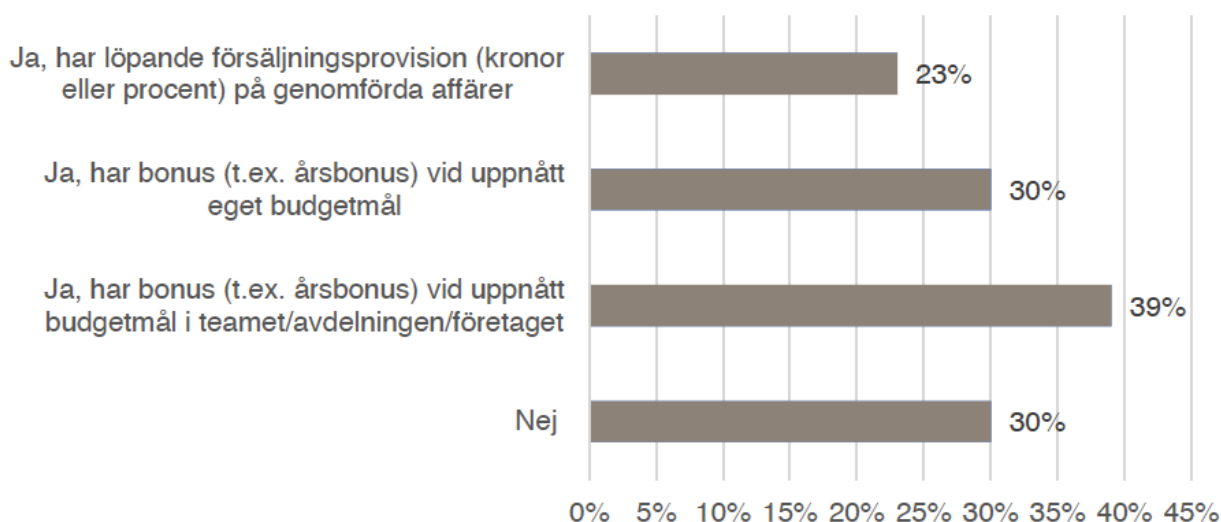


FIGUR 2: FÖRDELNING FÖR DE SOM HADE BUDGET



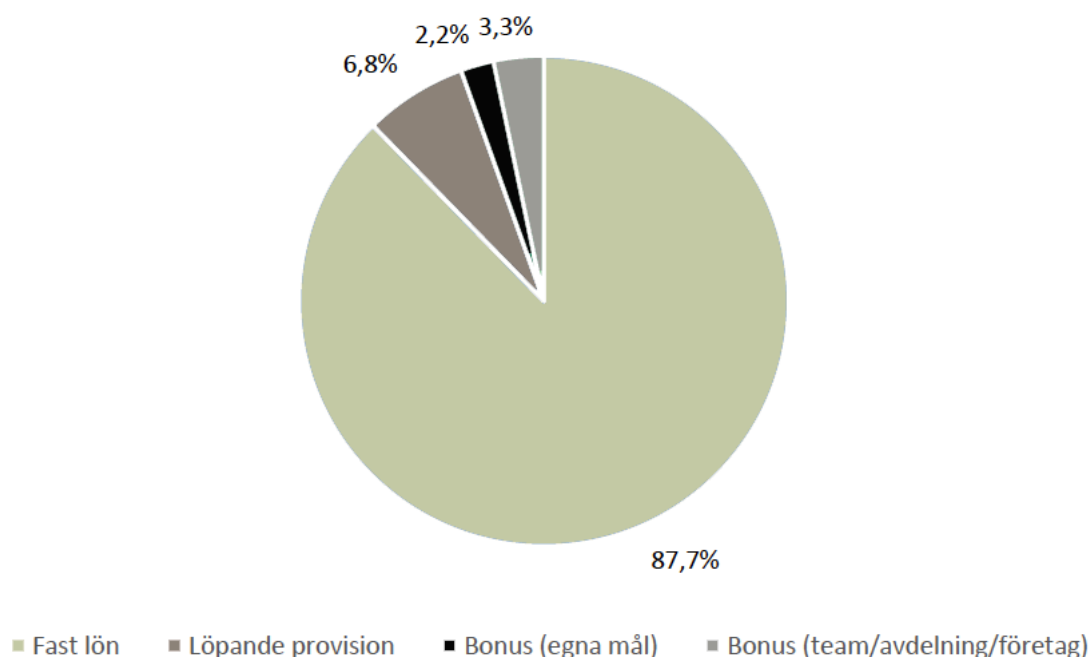
Den absoluta merparten, 81 procent, hade någon form av försäljningsbudget. Denna andel har sjunkit något sedan föregående år. Ett antagande är att det under pandemin har varit svårare att sätta budget och mål i många branscher. Storleken på budgeten varierade precis som tidigare för deltagarna, från under en miljon till över 500 miljoner.

FIGUR 3: ÄR NÅGON DEL AV DIN LÖN RÖRLIG? (FLERA SVAR MÖJLIGA)



De flesta hade någon form av provisions- eller bonussystem. 30 procent saknade dock helt rörlig lön. Denna andel har ökat från 26 procent 2020. Det kan sannolikt förklaras med att pandemin har påverkat möjligheten att ge bonus i kombination med svårigheter att sätta mål.

FIGUR 4: FÖRDELNING AV RESPONDENTERNAS LÖN



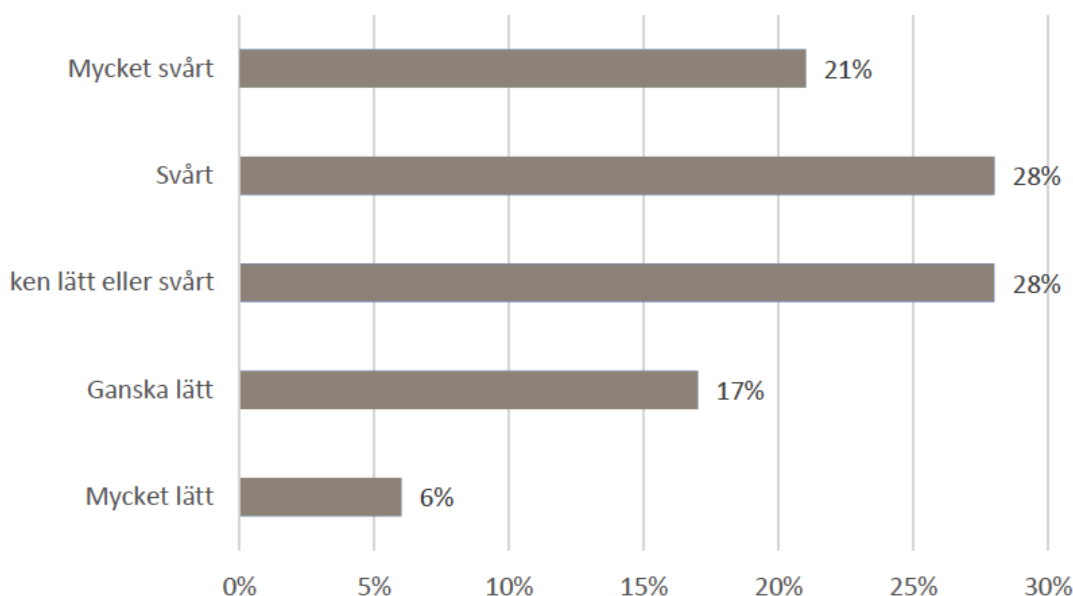
Andelen rörlig lön uppgick till drygt 12 procent och har således ökat något från 2020 då den var drygt 11 procent, men är fortfarande kraftigt under 2019 då andelen var 19 procent. Vi kan anta att pandemin påverkar försäljningen.

Jämfört med 2020 har dock skillnaderna i rörlig lön ändrats kraftigt mellan olika branscher.

Vi ser att vissa branscher, exempelvis Medicin/bioteknik/kemi och Data/IT, är uppe på rörliga lönenivåer som närmar sig de för 2019. Omvänt har andra branscher, exempelvis Hotell/restaurang och turism och Handel, inte ökat och vissa fall fortsatt att minska andelen rörlig lön.

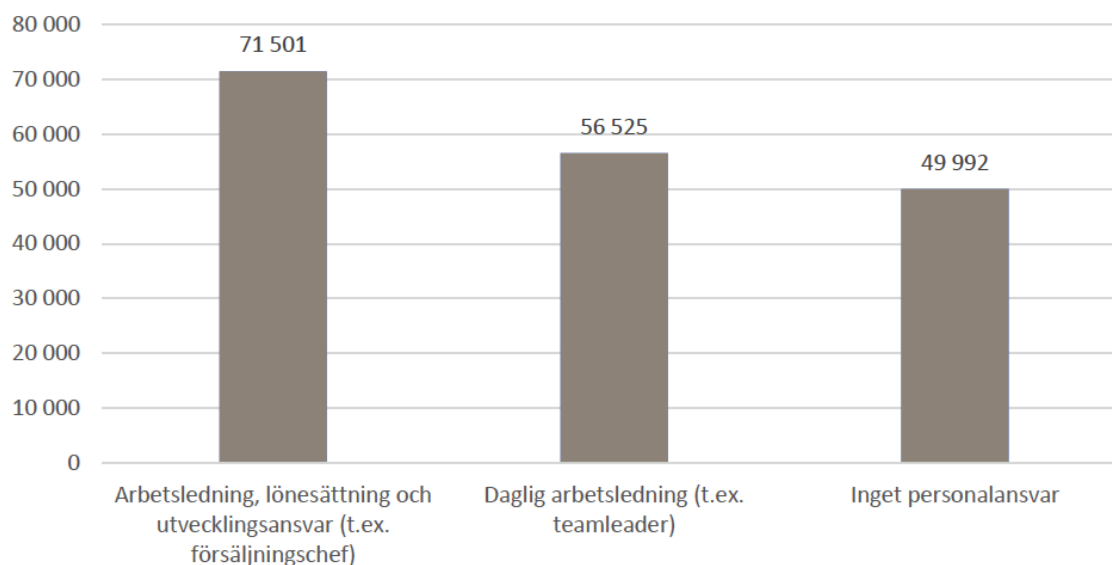
Andelen löpande provision är det som har ökat mest jämfört med 2020. Här kan vi anta att det har ansetts enklare att koppla på en provision för att försöka påverka försäljningsresultatet på kort sikt, än att använda ett bonussystem. Det senars är oftast över ett år och med vissa nivåer som skall uppnås. Dessa mål har troligen varit svårare att sätta under 2021 då pandemin har påverkat näringslivet i stort.

FIGUR 5: HUR LÄTT ANSER DU ATT DET ÄR ATT FÖLJA OCH FÖRUTSE HUR STOR DIN RÖRLIGA LÖN (PROVISION/BONUS) KOMMER ATT BLI?



Endast 23 procent ansåg att det är lätt att följa och förutse sin rörliga lön. Det är en kraftig minskning från tidigare år. Vi kan även här se pandemin som bakomliggande orsak till besvärligheter med att prognostisera sin försäljning och därmed också förutse sin rörliga lön. Det är emellertid inget nytt med en relativt hög andel som tycker att det är svårt att följa och förutse sin rörliga lön, ett faktum som utgör ett generellt problem om man önskar skapa motivation och drivkraft utifrån den rörliga lönen. Här finns med stor sannolikhet möjligheter att få ut mer av sina medarbetare genom att använda system som gör det enklare att förutse sin rörliga lön. Att lättare kunna följa och förutse sin rörliga lön bedöms påverka motivationen och därmed resultatet positivt. Detta arbete har säkerligen försvårats av pandemin men är likväl viktigt att ta tag i för att få bättre effekt framåt.

FIGUR 6: SNITTMÅNADSLÖNER (FAST OCH RÖRLIG) MED OCH UTAN PERSONALANSVAR



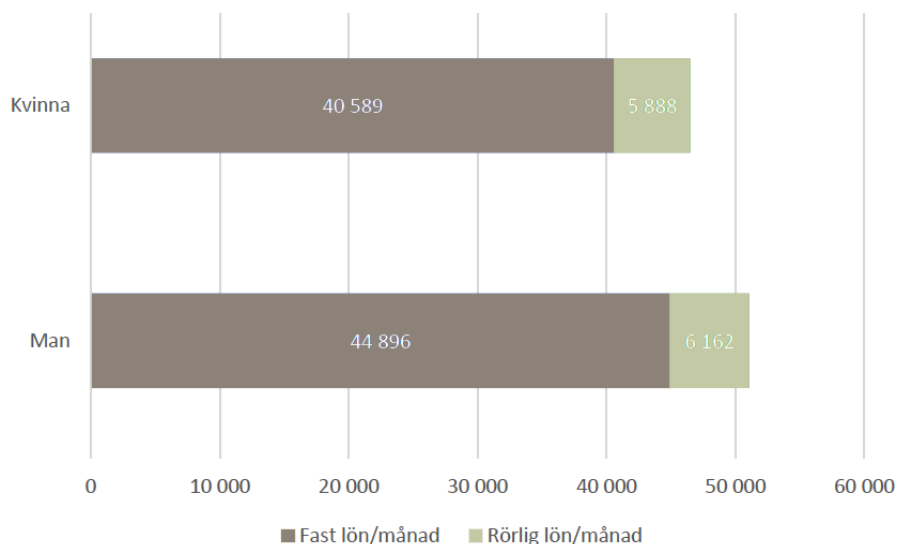
Personer verksamma inom försäljning utan personalansvar hade en snittmånadslön på 49 992 kronor. Det är viktigt att ha i åtanke att i snitt 12,3 procent bestod av rörlig lön. Snittlönen har stigit med 5,9 procent jämfört med året innan då den låg på 47 202 kronor. Andelen rörlig lön var då 11,3 procent. Här ser vi nu ökad rörlig lön som en del i att lönerna ökat. Vi har tidigare konstaterat att denna ökning varierar stort mellan olika branscher och roller. Här finns det flera exempel där snittlönerna har sjunkit även mellan 2020 och 2021.

Löneskillnaden för personer utan personalansvar och arbetsledare var 13 procent. Löneskillnaden ökar dock kraftigt om man jämför med personer med personalansvar, då den blir hela 43 procent.

Dessa skillnader ligger relativt stabila sedan tidigare år och verkar inte ha påverkats av pandemin.



FIGUR 7: SNITTMÅNADSLÖNER KVINNOR OCH MÄN
(ENBART PERSONER UTAN PERSONALANSVAR)



I undersökningen hade män drygt 10 procent högre fast lön och jämför man den totala lönen, fast och rörlig, var den knappt 10 procent högre än för kvinnorna.

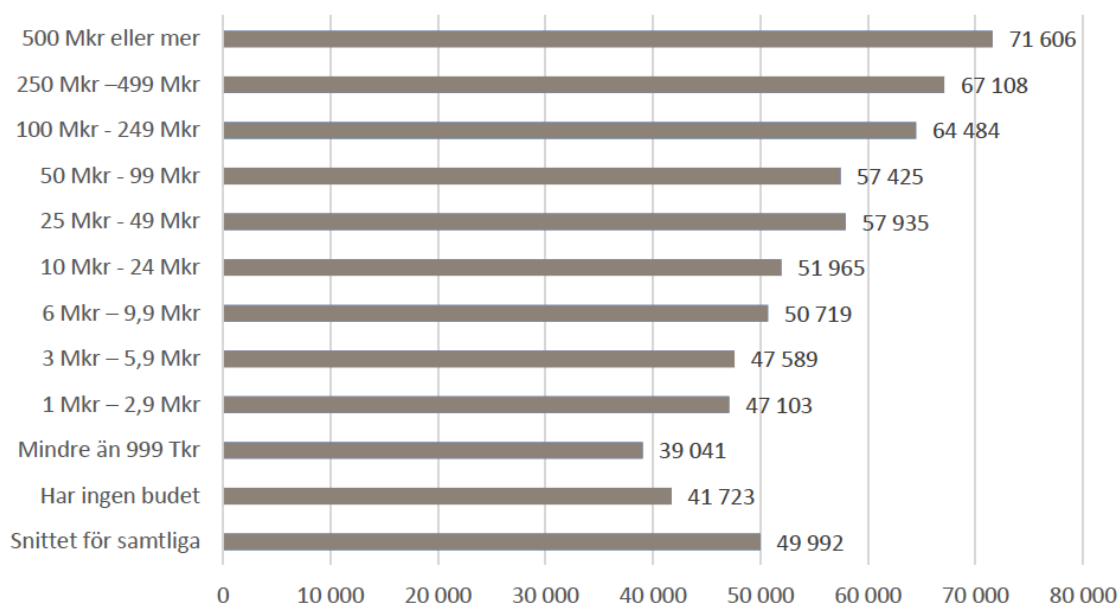
Denna skillnad har minskat sedan föregående undersökning, skillnaden var då 12 procent högre lön för männen. Precis som tidigare ser vi två förklaringar till skillnaden. En av förklaringarna är att kvinnor i undersökningen är överrepresenterade i roller och branscher med en lägre lönenivå.

Ytterligare en förklaring till skillnaden kan vara att kvinnor i lägre utsträckning har en budget och personer utan budget har generellt lägre lön (se figur 8).

Fokuserar man i stället på den i undersökningen mest förekommande titeln Account Manager har kvinnorna 2,9 procent högre fast lön och 20 procent högre rörlig lön vilket gör att kvinnorna i den gruppen har 5,3 procent högre lön än männen.

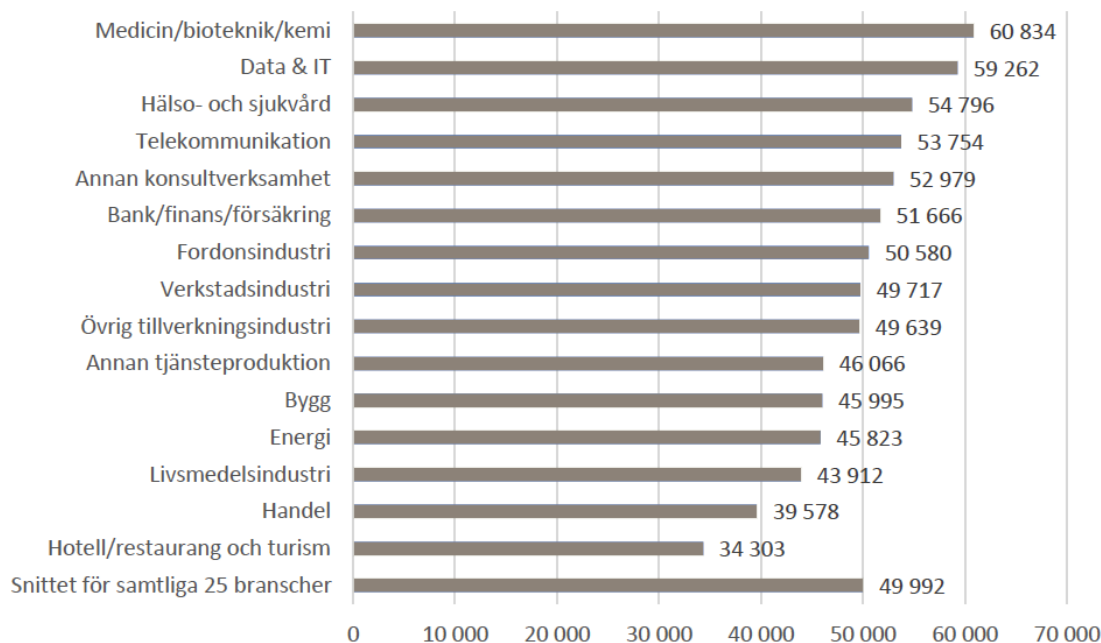
För titeln Key Account Manager har männen endast 0,7 procent högre lön.

FIGUR 8: SNITTMÅNADSLÖNER (FAST OCH RÖRLIG), PERSONER UTAN PERSONALANSVAR, FÖRDELAT PÅ BUDGETINTERVALL



Precis som tidigare år stämmer det generellt att högre budget ger högre lön. Det finns även en del mindre avvikelser från detta. Förklaringen vi ser är att lönen varierar över branscher samt att en stor budget i en bransch inte nödvändigtvis ses som lika stor i en annan bransch. Personer utan budget hade en betydligt lägre snittmånadslön på 41 723 kronor jämfört med snittet för hela populationen utan personalansvar som hade 49 992 kronor i månadslön. Sedan 2017 då den första Försäljningslönebarometern gjordes har denna skillnad förblivit på en liknande nivå. En grundfaktor för att få högre lön kan därmed antas vara att ha en budget kopplad till sitt försäljningsarbete. Troligen ger budgeten möjlighet till en högre rörlig lön.

FIGUR 9: SNITTMÅNADSLÖNER (FAST OCH RÖRLIG), PERSONER UTAN PERSONALANSVAR, FÖR DE MEST FÖREKOMMANDE BRANSCHERNA I UNDERSÖKNINGEN

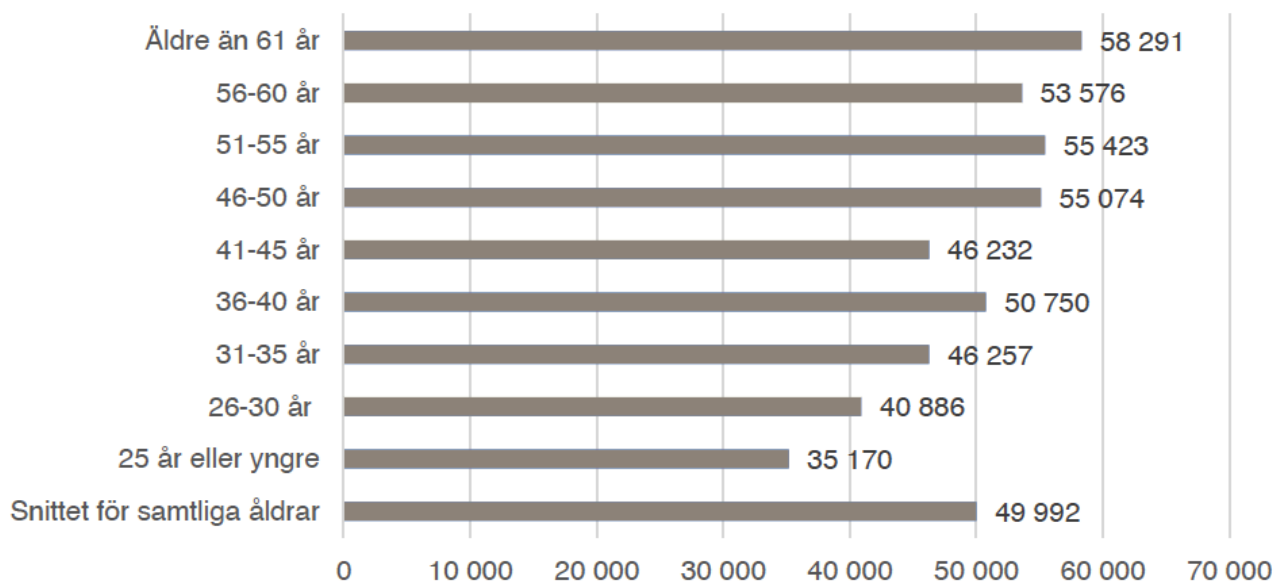


Det fanns stora variationer mellan olika branscher när det gäller snittmånadslöner för säljande personer. Medicin/ bioteknik/kemi hade till exempel 22 procent högre lönenivå än snittet och hela 77 procent högre än Hotell/restaurang och turism. Skillnaderna mellan olika branscher minskade under 2020 för att kraftigt öka under 2021 och nå liknande nivåer som under 2019. Den största förklaringen till detta är att andelen rörlig lön har ökat kraftigt inom vissa branscher. Vi kan anta att branscher har drabbats olika av pandemin och därmed har möjligheten till att få hög provision och bonus påverkats olika. Generellt har branscher med högre snittlön också en högre andel rörlig lön. Det går också att se en skillnad kopplad till budget. Exempelvis är Hotell/restaurang & turism kraftigt underrepresenterad när det kommer till att ha en budget. Personer utan budget har generellt lägre lön (se figur 8).



De fasta lönerna ligger i paritet med tidigare år. Den rörliga lönen har dock ändrats olika mycket inom olika roller och även här ser vi en koppling till bransch. Vissa roller finns enbart eller är över-representerade inom vissa branscher.

FIGUR 10: SNITTMÅNADSLÖNER (FAST OCH RÖRLIG), PERSONER UTAN PERSONALANSVAR, FÖRDELAT PÅ ÅLDER



Upp till 40 år finns ett tydligt samband mellan ålder och lön. Det har tidigare funnits ett samband även över 40 år, men det är i år inte lika tydligt. Vi ser i det underliggande materialet att bransch är den stora förklaringsfaktorn och påverkar starkare än ålder.

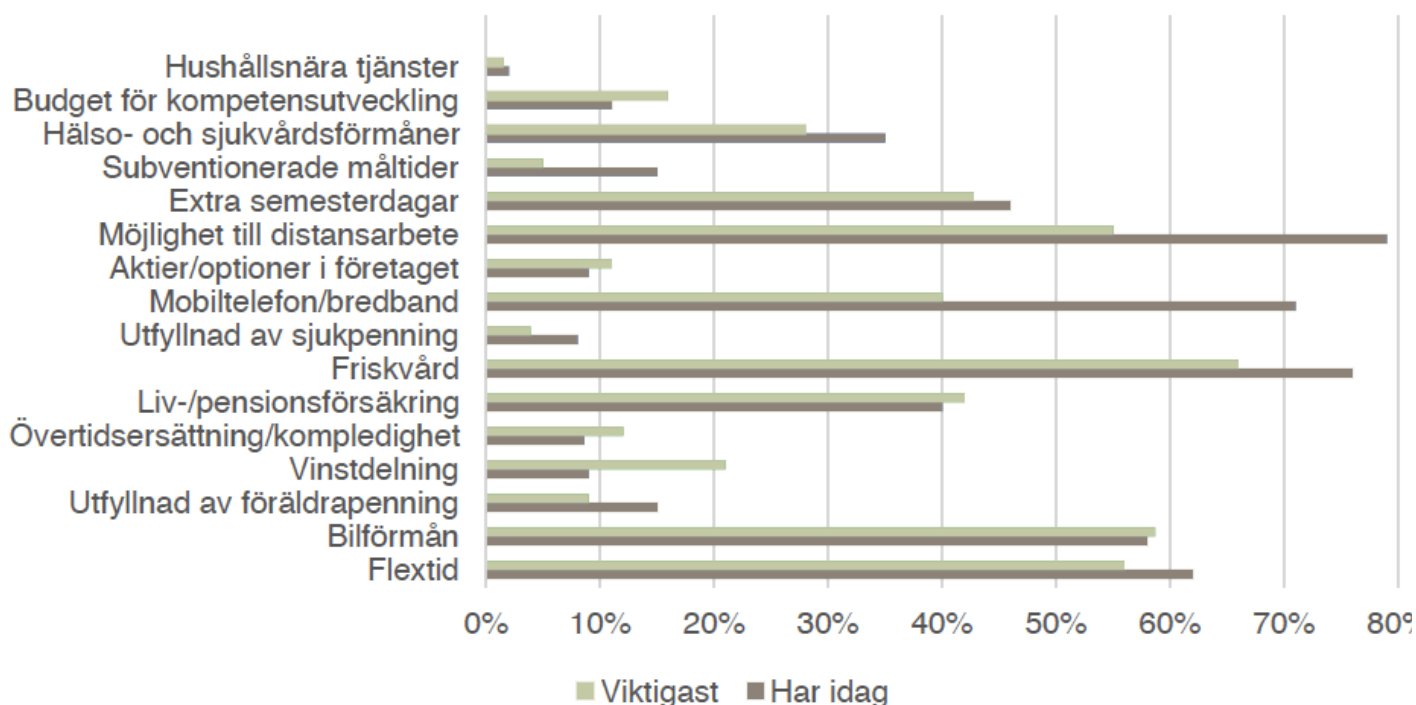
FIGUR 11: SNITTMÅNADSLÖNER (FAST OCH RÖRLIG) FÖR DE ELVA MEST FÖREKOMMANDE TITLARN A I UNDERSÖKNINGEN

Titel	Fast lön/månad	Rörlig lön/månad	Total lön/månad
Account Manager	42 162	7 232	49 394
Affärsutvecklare	52 124	8 258	60 382
Butikssäljare	31 653	2 439	34 091
Försäljnings- och marknadschef	57 673	7 267	64 940
Försäljningsansvarig	47 009	7 687	54 696
Försäljningschef	58 320	8 168	66 487
Telefonsäljare/Telesales	14 891	9 850	24 741
Försäljningsingenjör	47 728	4 097	51 825
Innesäljare	32 413	4 021	36 435
Key Account Manager	51 125	9 014	60 139
Utesäljare/Fältsäljare	38 800	3 049	41 849
Säljare	38 664	7 361	46 025
Säljassistent	26 114	121	26 235
Sales development rep (SDR)	30 750	5 167	35 917

Precis som för branscherna varierar lönenivåerna kraftigt mellan olika titlar. Vissa titlar hade en betydligt mindre andel rörlig lön, till exempel Säljassistent med endast 0,5 procent rörlig andel av den totala lönen. Dessa skall jämföras med snittet för alla titlar som låg på 12,3 procent andel rörlig lön. Omvänt har Telefonsäljare/Telesales en rörlig andel på hela 40 procent. De fasta lönerna ligger i paritet med tidigare år. Den rörliga lönen har dock ändrats olika mycket inom olika roller och även här ser vi en koppling till bransch. Vissa roller finns enbart eller är överrepresenterade inom vissa branscher.



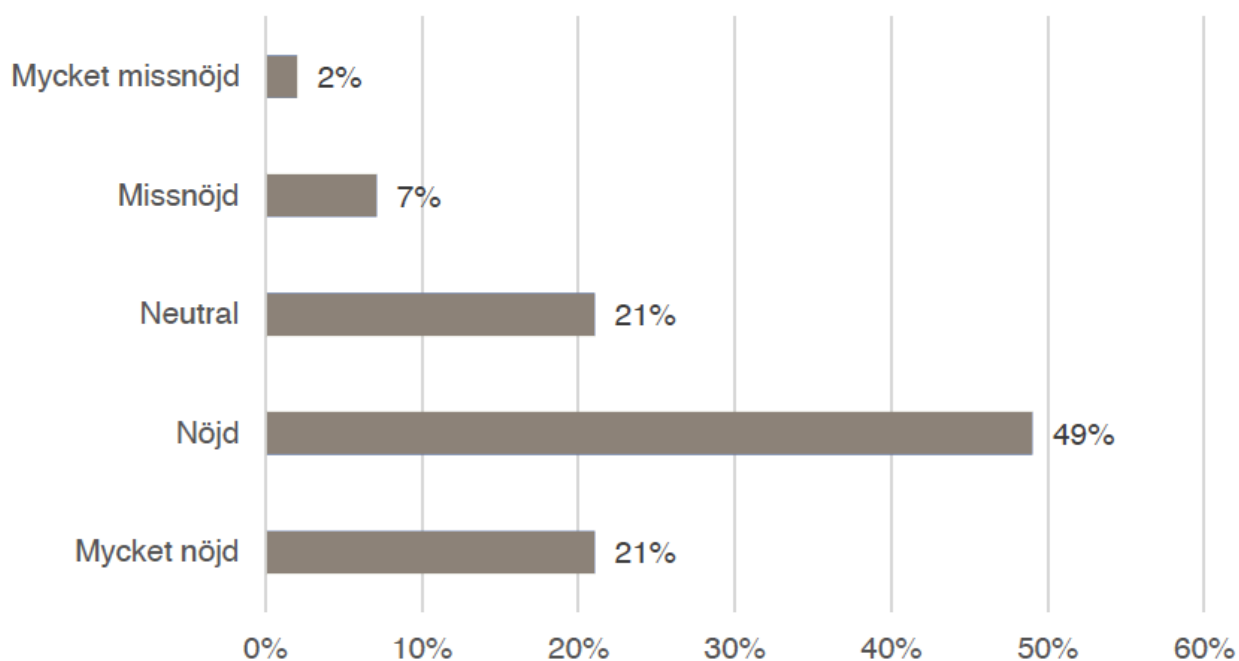
FIGUR 12: VILKA FÖRMÅNER HAR DU IDAG OCH VILKA ANSER DU VARA VIKTIGAST?



När det gäller förmåner låg de väl i paritet med de som bedömdes som viktigast. Det tydligaste undantaget var att man prioriterade vinstdelning i högre utsträckning än man faktiskt hade. Hela 21 procent önskade sig det, medan endast 9 procent faktiskt hade det. Även liv-/pensionsförsäkring, aktier/optioner i företaget, budget för kompetens-utveckling, bilförmån och övertidsersättning/kompledigt eftersöktes i större utsträckning än de erbjöds.

Vinstdelning och aktier/optioner i företaget skulle kunna vara en möjlighet för arbetsgivare som vill ge en löneförmån som dessutom har en klar koppling till företagets resultat.

FIGUR 13: HUR NÖJD ELLER MISSNÖJD ÄR DU TOTALT SETT MED DITT NUVARANDE ARBETE?



FIGUR 14: HUR NÖJD ÄR DU MED FÖLJANDE VARIABLER PÅ DIN NUVARANDE ARBETSPLATS?

	Mycket nöjd	Nöjd	Neutral	Missnöjd	Mycket missnöjd
Grundlön	8%	35%	31%	20%	6%
Modell för löpande provision	4%	28%	34%	24%	10%
Modell för individuell bonus	3%	21%	39%	27%	10%
Modell för gruppbonus	4%	27%	39%	23%	7%
Stimulerande och utmanande arbetsuppgifter	28%	49%	18%	4%	2%
Dina närmaste chefer	30%	40%	18%	6%	6%
Förtroende för företagets ledning	18%	37%	23%	12%	10%
Utvecklingsmöjligheter på företaget	14%	33%	29%	18%	6%

Endast 8 procent var missnöjda med sitt arbete totalt sett och hela 70 procent var nöjda. När vi zoomar in på olika områden stack lön samt modeller för provision och bonus ut när det gäller missnöje. Vi konstaterade tidigare att endast 35 procent tyckte att det var lätt att följa och förutse sin rörliga lön. Det är rimligt att anta att det är en av faktorerna som bidrar till att skapa ett ökat missnöje. Med 77 procent som var nöjda med stimulerande och utmanande arbetsuppgifter och 70 procent som var nöjda med sina närmaste chefer toppade dessa två faktorer listan på vad den säljande personalen var mest nöjd med. Pandemin ser inte heller 2021 ut att i någon större utsträckning ha påverkat hur nöjd man är med sitt arbete. Jämfört med året innan är skillnaderna endast några procentenheter, de är dock lätt viktade åt det missnöjda hållet. Respondenterna är något mindre nöjda med provision och bonus, samtidigt är de lite mer nöjda med sin närmaste chef.

*Hur står det till med löneklimatet?
Få full koll med Säljarnas lönebarometer.*



*Vi ses på
saljarnas.se!*



SÄLJARNAS
För oss som gör affärer.