

Lønnsundersøkelsen 2026 – Oppsummering og nøkkeltall

Vi gjennomførte årets lønnsundersøkelse i februar 2026 for å gi medlemmene et oppdatert grunnlag for lønnsvurderinger, dialoger og sammenligning av egne vilkår med relevante roller og bransjer.

Totalt **192 medlemmer svarte** (svarprosent **24 %**). Resultatene er derfor **indikative**, men gir et solid bilde av hovedtrender i lønn, roller, bransjer og kompetanse.

Hovedfunn

Den samlede medianlønnen (uten bonus) ligger på om lag **1,25 millioner** kroner, og medianen for **årslønn med bonus er identisk**, et resultat som indikerer at tillegg og bonusordninger enten er fraværende eller spiller en relativt liten rolle for de fleste. Datagrunnlaget viser tydelig at lønn først og fremst påvirkes av ansvarsnivå og rolle, bransjetilknytning, erfaring, og kompetanse i form av utdanning og sertifiseringer/diplomering.

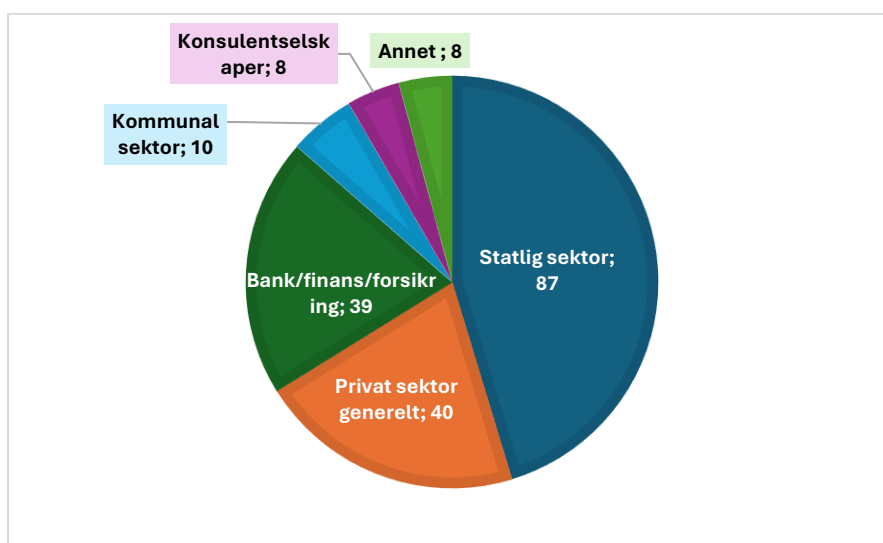
Om undersøkelsen

Undersøkelsen bygger på selvrapporterte opplysninger om lønn, rolle, erfaringsnivå, bransje/sector, utdanning og sertifiseringer/diplomering. For å sikre mest mulig robuste resultater presenteres lønn som median heller enn gjennomsnitt, små undergrupper publiseres ikke, og flerdimensjonale kryssanalyser begrenses for å unngå feilaktige konklusjoner. Resultatene bør tolkes som retningsgivende og som et godt utgangspunkt for refleksjon, snarere enn som fasit.

Hvem har svart?

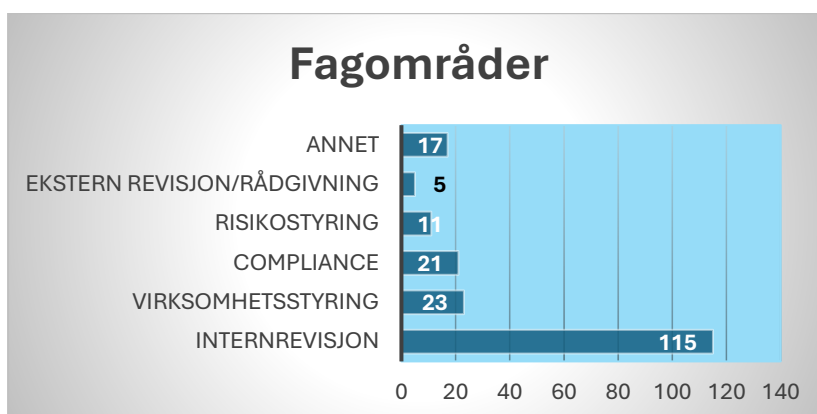
Bransjer

Respondentene representerer i hovedsak statlig sektor, som står for rundt 87 av svarene. Videre følger privat sektor generelt (om lag 40), bank/finans/forsikring (39), kommunal sektor (10) og konsulentselskaper (8). Dette betyr at utvalget har god bredde, men med en tydelig overvekt fra offentlig sektor.



Fagområder

Når det gjelder fagområder, jobber majoriteten av respondentene innen internrevisjon (115 svar). Deretter følger virksomhetsstyring (23), compliance (21), risikostyring (11) og ekstern revisjon/rådgivning (5). Fordelingen understøtter at undersøkelsen speiler kjernen i medlemsmassen i IIA-tilknyttede fagområder.



Utdanningsnivå

Blant utdanningsnivåene er **mastergrad** det klart vanligste. Andre kategorier som bachelor, doktorgrad og ulike former for fagskole- eller spesialistutdanning er også representert, men utgjør mindre andeler.

Sertifiseringer (flere kan ha mer enn én)

Sertifiseringsbildet viser at **Diplomert internrevisor (DIIR)** er den vanligste sertifiseringen med 80 registrerte tilfeller, etterfulgt av CIA (39), CRMA (18) og CISA (17). Samtidig viser datagrunnlaget at **82 respondenter (42,7 %)** ikke har sertifisering/diplomering, mens **110 har minst én**, og **32 har flere enn én**.

Rollenivå

Rollefordelingen er som forventet i et modent fagmiljø: kun fem respondenter definerer seg som junior, én som mellomnivå, mens størstedelen arbeider på seniornivå (112). I tillegg finnes 74 ledere, inkludert medlemmer av ledergrupper. To respondenter har ikke spesifisert nivå.

Kjønn

Tilnærmet jevn fordeling (ca. 96 kvinner og 96 menn).

Lønn – totaloversikt

Samlet lønnsnivå

- **Median årslønn:** ca. **1 250 000 kr**

Bonus påvirker ikke medianen, noe som tyder på at tillegg ikke er en vesentlig del av kompensasjonen for flertallet. Lønnsnivået viser likevel betydelig variasjon knyttet til både ansvar, erfaring og sektor.

Lønn etter rolle

Rolle	Median årslønn
Junior	ca. 750 000 kr
Senior	ca. 1 050 000 kr
Leder av funksjon	ca. 1 400 000 kr
Medlem av ledergruppe	ca. 1 500 000 kr

Sprangene mellom nivåene særlig mellom junior og senior (+300 000) og mellom senior og leder (+350 000) tydeliggjør hvordan ansvar og kompetanse belønnes i fagmiljøet.

Lønn etter bransje/sektor

Høyeste nivåer

- Energi / olje og gass: **1 350 000 kr**
- Privat sektor generelt: **1 350 000 kr**
- Konsulentselskaper: **1 300 000 kr**

Midtsjikt

- Bank/finans/forsikring: **1 250 000 kr**

Lavere nivåer

- Kommunal sektor: **1 150 000 kr**
- Statlig sektor: **1 050 000 kr**

- Sykehus, stiftelser mv.: **ca. 950 000 kr**

Privat sektor ligger gjennomgående høyere enn offentlig sektor.

Lønn etter erfaring

Erfaring	Median årslønn
0–3 år	ca. 750 000 kr
4–7 år	ca. 850 000 kr
8–12 år	ca. 1 150 000 kr
13+ år	ca. 1 250 000 kr

Medianer indikerer at et «typisk medlem» har mer enn 20 års erfaring, og dette er også synlig i lønnsfordelingen.

Lønn etter utdanning

Utdanning	Median årslønn
Bachelor	ca. 1 050 000 kr
Master	ca. 1 250 000 kr
PhD	ca. 1 550 000 kr
Annet	ca. 950 000 kr

Det er viktig å understreke at utdanning ikke virker alene, rolle, ansvar og bransje spiller en tydelig medvirkende rolle.

Lønn etter sertifiseringer

Sertifisering	Median
Med sertifisering/diplomering	ca. 1 250 000 kr
Uten sertifisering/diplomering	ca. 1 050 000 kr

Forskjellen er omtrent 200 000 kroner. Det observeres likevel ikke en lineær sammenheng ved flere sertifiseringer. Trolig påvirker rolle og erfaring den øverste delen av fordelingen.

Lønn etter kjønn

Disse tallene må tolkes med ekstra varsomhet (lav svarprosent), men utvalget er stort nok til å gi et indikativt bilde.

Kjønn	Median årslønn
Kvinner	ca. 1 050 000 kr
Menn	ca. 1 300 000 kr

Internrevisjon vs. andre fagområder

Datagrunnlaget indikerer at fagområdet i seg selv ikke forklarer lønnsforskjeller. Medianlønnen er tilnærmet lik for internrevisjon og andre fagområder, og seniornivået er homogent uavhengig av fagspesialisering. Ledere utenfor internrevisjon ligger noe høyere, men internrevisjonsledere med lang erfaring særlig i store og komplekse virksomheter viser et høyt lønnsnivå. Dette understøtter at bransje, erfaring og ansvarsnivå er mer forklarende faktorer enn fagområdet alene

Hvordan bruke resultatene

Resultatene bør ses som indikatorer på markedsnivå, særlig egnet for bruk i lønssamtaler, vurdering av interne lønnsnivåer og sammenligning med tilsvarende roller i samme sektor eller bransje. Rapporten gir et godt grunnlag for å forstå lønssprangene mellom roller, hvordan lønn utvikler seg med erfaring, og hvordan kompetanse både formell utdanning og sertifiseringer henger sammen med lønnsnivå.

Videre arbeid

For å styrke presisjonen i statistikken er det avgjørende at enda flere medlemmer deltar i kommende undersøkelser. Høyere svarprosent vil gi et bedre beslutningsgrunnlag for ansatte og ledere, og økt innsikt for både organisasjonen og markedet