

Styrelsehandling 11
Älvstranden Utveckling AB
Diarienummer 0573/24
Handläggare: Alexander Piroso, HR-chef

Beslutsärende – Likabehandlingsplan 2024

Förslag till beslut

- Styrelsen för Älvstranden Utveckling AB godkänner bolagets arbete med aktiva åtgärder och Likabehandlingsplan 2024.

Sammanfattning

Älvstranden Utveckling AB arbete med likabehandling vänder sig till alla medarbetare på bolaget. Likabehandlingsarbetet tar sin utgångspunkt i diskriminerings- och arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö, de jämställdhets- och funktionshinderpolitiska målen, bolagets värdegrundsarbete och stadens arbete för lika rättigheter och möjligheter.

2017 uppdaterades Diskrimineringslagen och nya regler med högre krav på arbetet med aktiva åtgärder började gälla. Reglerna för aktiva åtgärder innebär att vi som arbetsgivare årligen ska genomföra en rad aktiviteter. Arbetet med aktiva åtgärder sker löpande under året.

Olika perspektiv

Bedömning ur en ekonomisk dimension

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på ärendet utifrån denna dimension.

Bedömning ur en ekologisk dimension

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på ärendet utifrån denna dimension.

Bedömning ur en social dimension

En Likabehandlingsplan är en viktig komponent för att främja jämställdhet, lika rättigheter och möjligheter. I Likabehandlingsplanen ingår det mångfaldsperspektiv.

Samverkan

Samverkan sker löpande under året med de fackliga organisationerna som delvis syftar till att fånga upp risker, detta så att arbetsgivaren kan arbeta med aktiva åtgärder.

Expedieras

Styrelsesekreteraren diarieför och lägger ut handlingen tillsammans med protokoll inom två veckor efter avslutat styrelsesammanträde på goteborg.se.

Bedömning av ärendets principiella beskaffenhet

Bolaget bedömer att ärendet inte är av principiell beskaffenhet.

Bilagor

Bilaga 1 Likabehandlingsplan

Bilaga 2 Kartläggning aktiva åtgärder 2024

Bilaga 3 Rutin för att förebygga och hantera kränkande särbehandling

Bilaga 4 Fastigo Klassigo 2023

Likabehandlingsplan 2024
Diarienummer 0573/24
Handläggare Alexander Pirosanto, HR-chef
Datum 2024-11-01

Likabehandlingsplan 2024

BOLAGETS ARBETE MED AKTIVA ÅTGÄRDER

| | |
|--|----|
| 1. Bakgrund och utgångspunkter..... | 6 |
| 2. Ansvar och fördelning..... | 6 |
| 2.1 Bolagets arbete med aktiva åtgärder | 7 |
| 2.2 Kartläggning och aktiva åtgärder..... | 7 |
| 2.2.1 Arbetsförhållanden (arbetsmiljön)..... | 8 |
| 2.2.2 Rekrytering och befordran | 8 |
| 2.2.3 Utbildning och annan kompetensutveckling..... | 8 |
| 2.2.4 Löner och andra anställningsvillkor..... | 8 |
| 2.2.5 Möjlighet att förena arbete och föräldraskap..... | 8 |
| 2.2.6 Analysera | 8 |
| 2.2.7 Vidta åtgärder..... | 8 |
| 2.2.8 Utvärdera och följ upp | 8 |
| 2.2.9 Levande process | 9 |
| 3. Lönekartläggning 2024 | 9 |
| 3.1 Metod och process..... | 9 |
| 3.1.1 Bakgrund..... | 9 |
| 3.1.2 Syfte | 9 |
| 3.1.3 Underlag..... | 9 |
| 3.1.4 Kartläggning och analys av löneskillnader | 9 |
| 4. Kriterier för analys | 10 |
| 4.1 Tillämpade urvalskriterier för analys av lika befattningar | 10 |
| 4.2 Tröskelvärde för individuell lönesättning..... | 10 |
| 4.3 Sakliga förklaringar..... | 10 |
| 5. Lika befattningar..... | 10 |
| 5.1 Vad säger lagen?..... | 10 |
| 5.2 Kartläggning- och analysupplägg | 10 |
| 6. Likvärdiga befattningar | 11 |
| 6.1 Vad säger lagen?..... | 11 |
| 6.2 Kartläggning- och analysupplägg | 11 |
| 7. Diametrala analyser | 11 |
| 7.1 Vad säger lagen?..... | 11 |
| 7.2 Kartläggning- och analysupplägg | 11 |
| 8. Resultat och aktiva åtgärder | 12 |
| 8.1 Översikt – Älvstranden Utveckling AB..... | 12 |
| 8.2 Könsfördelning 2023 | 12 |
| 9. Sammanfattning lönekartläggning 2023 | 13 |

Bilagor

1. Kartläggning aktiva åtgärder 2023–2024
2. Rutin för att förebygga och hantera kränkande särbehandling
3. Klassigo

1. Bakgrund och utgångspunkter

Göteborgs Stad arbetar utifrån alla människors lika värde och rättigheter. Göteborgs Stad ska vara en arbetsgivare fri från diskriminering och fungera som ett föredöme när det gäller att motverka diskriminering. Arbetsplatsen ska ha ett integrerat jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Likabehandling innebär att utgå ifrån alla människors lika rättigheter och möjligheter på lika villkor, vilket inte innebär att alla ska behandlas likadant utan behandlas likvärdigt.

En god arbetsmiljö inbegriper att alla medarbetare oberoende av ålder, funktionshinder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck;

- behandlas med full respekt och med hänsyn till den personliga integriteten.
- kan arbeta under förhållanden, där hen inte blir ofredad eller utsatt för obehag i sitt arbete.
- kan anmäla diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier och få detta sakligt utrett och åtgärdat

Älvstranden Utveckling AB arbete med likabehandling vänder sig till alla medarbetare på bolaget. Likabehandlingsarbetet tar sin utgångspunkt i diskriminerings- och arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö, de jämställdhets- och funktionshinderpolitiska målen, bolagets värdegrundsarbete och stadens arbete för lika rättigheter och möjligheter.

2. Ansvar och fördelning

Alla chefer och medarbetare har ansvar för att arbetet med likabehandling integreras och ständigt förbättras i det dagliga arbetet. Det är arbetsgivaren som har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön och för att diskriminering och kränkande särbehandling inte förekommer i någon form.

Alla medarbetare ska bidra till ett aktivt likabehandlingsarbete och motverka diskriminering och kränkande särbehandling.

Arbetet med lika rättigheter och möjligheter sker i samverkan.

- Företagsledningen har det övergripande ansvaret för arbetet med lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
- HR-chef ska säkerställa att lika rättigheter och möjligheter finns med i bolagets övergripande personalrelaterade processer och hålla planen aktuell.
- HR-chef är ansvarig för att årligen ta fram bolagets gemensamma aktiviteter för att driva arbetet med lika rättigheter och möjligheter framåt i personalrelaterade frågor.
- HR-chef är ansvarig för att göra en årlig kartläggning av arbetet med lika rättigheter och möjligheter.
- Chefer och medarbetare ska säkerställa att lika rättigheter och möjligheter finns med i personalrelaterade processer. För att nå lika villkor krävs ett gott ledarskap och ett ansvarstagande medarbetarskap.

2.1 Bolagets arbete med aktiva åtgärder

Aktiva åtgärder definieras i 3 kap. 1 § diskrimineringslagen som ”... ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.” Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att;

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt punkt 1–3.



Arbetet med aktiva åtgärder samverkas mellan arbetsgivare och arbetstagare enligt lag (2016:828).

2.2 Kartläggning och aktiva åtgärder

Bolagets arbete med aktiva åtgärder innebär att det ska genomföras kontinuerligt inom följande fem områden:

1. Arbetsförhållanden
2. Löner och andra anställningsvillkor (ej att förväxla med lönekartläggning)
3. Rekrytering och befordran
4. Utbildning och övrig kompetensutveckling
5. Föräldraskap och arbete

2.2.1 Arbetsförhållanden (arbetsmiljön).

Undersöka fysiska, psykiska och sociala upplevelser av eller aspekter på arbetsinnehåll, teknik och arbetsorganisation. Sker via årliga skyddsronder, medarbetarundersökningar och kontinuerlig samverkan såväl facklig som mellan medarbetare och chefer. Bolaget har en framtagen rutin för att förebygga och hantera kränkande särbehandling, se bilaga 2.

2.2.2 Rekrytering och befordran

Vi säkerställer att kompetensbaserad rekrytering sker, där kompetensen är i fokus. Rekryteringsarbetet ska bidra till att alla kandidater upplever att de bemöts likvärdigt. Bolaget tar hjälp av extern rekryteringskonsult och ansvarar därmed att rekryteringskonsulten och dess bolag agerar i linje med bolagets- och stadens värderingar.

2.2.3 Utbildning och annan kompetensutveckling

Bolaget utgår från ett ledarskap och medarbetarskap där alla chefer i organisationens ska skapa förutsättningar så att varje medarbetare kan ta sitt medarbetansvar. Det innebär att verka för att alla medarbetare får möjlighet att använda och att utveckla sin kompetens. Alla medarbetare tar ansvar för den egna utvecklingen och bidrar när det är möjligt till andras utveckling.

2.2.4 Löner och andra anställningsvillkor

Bolaget utgår från gällande rutiner och riktlinjer samt kollektivavtal vid lönesättning. Bolaget säkerställer att ingen diskrimineras vid lönesättning, vid lönesättning ska kompetens och erfarenhet kopplat till roll och befattning vara i fokus.

2.2.5 Möjlighet att förena arbete och föräldraskap

Arbetsgivaren är skyldig att underlätta för arbetstagaren att kunna förena arbete och föräldraskap. Bolaget ska årligen undersöka om det finns hinder hos oss som försvårar för arbetstagaren att kombinera arbete och föräldraskap.

2.2.6 Analysera

Analysera orsaker till det som framkommit i kartläggningen. Detta steg är nödvändigt för att kunna ta fram relevanta åtgärder.

2.2.7 Vidta åtgärder

Planera och genomföra åtgärder mot identifierade risker för diskriminering.

2.2.8 Utvärdera och följ upp

Vad har genomförts? Vad har uppnåtts? Detta blir även inledning på nästa kartläggningsfas.

2.2.9 Levande process

Arbetet med aktiva åtgärder bör vara en ständigt pågående och levande process, inte enstaka insatser. Arbetet ska samordnas med liknande processer, exempelvis systematiskt arbetsmiljöarbete. Kartläggning och aktiva åtgärder ska genomsyras av ett jämlikhets- och normkritiskt förhållningssätt.

3. Lönekartläggning 2024

3.1 Metod och process

3.1.1 Bakgrund

Denna presentation är framtagen för att redogöra för bolagets lönekartläggnings- och analysarbete. Lönekartläggningen är en del i bolagets övergripande arbete med aktiva åtgärder som avser att främja lika rättigheter och möjligheter och förebygga diskriminering, enligt Diskrimineringslagstiftningen (2008:567).

3.1.2 Syfte

1. Redovisning av lönekartläggningsresultatet.
2. Upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.
3. Säkerställa att lagkravet och DO:s riktlinjer uppfylls.
4. Säkerställa att jämställd och saklig lönesättning tillämpas.

3.1.3 Underlag

Lönekartläggningen baseras på 2023 års löner och omfattar samtliga anställda.

Redovisade löner är baserade på heltidslöner och medarbetare på en sysselsättningsgrad under 100% har fått sina löner uppräknade till motsvarande nivå.

3.1.4 Kartläggning och analys av löneskillnader

Samtliga befattningar har kartlagts och analyserats om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Kartläggningen genomförs i tre steg enligt nedan.

Steg 1 – förberedande arbete

Förberedande arbete och översyn av struktur och befattningar. Indelning av lika och likvärdiga befattningar.

Steg 2 – kartläggning och analys

Kartläggning och analys av lika och likvärdiga befattningar enligt utvald modell.

Steg 3 – resultat och aktiva åtgärder

Uppföljning och avstämning av identifierade löneskillnader. Osakliga löneskillnader och andra åtgärder samlas och presenteras i en handlingsplan.

4. Kriterier för analys

4.1 Tillämpade urvalskriterier för analys av lika befattningar

Vid analys av lika befattning med fler än fem medarbetare, har urvalsanalys tillämpats. Två olika urvalskriterier har tillämpats vilka definieras enligt följande:

Urvalskriterie 1: Individer som är lika eller över medianåldern för befattningen och ligger under medianlönen i befattningen.

Urvalskriterie 2: Individer som är lika eller över mediananställningstiden för befattningen och ligger under medianlönen i befattningen.

4.2 Tröskelvärde för individuell lönesättning

Ett tröskelvärde på 5% har tillämpats för individuell lönesättning. Endast löneskillnader över detta tröskelvärde tas upp för analys.

4.3 Sakliga förklaringar

Följande formler för sakliga förklaringar har tillämpats:

Arbetslivserfarenhet – 1% / år:

Arbetslivserfarenhet är ekvivalent med individens ålder.

Erfarenhet på företaget – 1% / år:

Erfarenhet på bolaget räknas från det datumet som individen blev anställd.

Komplexitet i uppdrag och roll

Innehåll i uppdrag och individers kompetens i förhållande till påverkan för bolaget.

5. Lika befattningar

5.1 Vad säger lagen?

Analysen ska enligt Diskrimineringslagen (2008:567) avse skillnader mellan:

- Kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika.

5.2 Kartläggning- och analysupplägg

- Kartläggning av löneskillnader inom lika arbete mellan kvinnor och män. Analyser görs oavsett om det är en kvinna eller en man som innehar den lägre lönen.
- Djupgående analyser genomförs på individnivå för samtliga befattningar.
- Om urvalskriterier tillämpas, analyseras endast de individer som uppfyller ett eller flera kriterier.

6. Likvärdiga befattningar

6.1 Vad säger lagen?

Analysen ska enligt Diskrimineringslagen (2008:567) avse skillnader mellan:

- En grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

6.2 Kartläggning- och analysupplägg

- Kartläggning av andelen kvinnor i befattningarna. Befattningar som består av mer än 59% kvinnor är kvinnodominerade. Befattningar som består av 59% eller färre kvinnor är icke kvinnodominerade.
- Samtliga kvinnodominerade befattningar jämförs därefter mot var och en av de likvärdiga icke kvinnodominerade befattningarna.
- Syftet är att undersöka om de kvinnodominerade befattningarna systematiskt undervärderas och därmed diskrimineras lönemässigt.
- Om den kvinnodominerade befattningens lönenivå är lika eller högre krävs i dagsläget ingen ytterligare analys enligt DO.

7. Diametrala analyser

7.1 Vad säger lagen?

Analysen ska enligt Diskrimineringslagen (2008:567) avse skillnader mellan:

- En grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre.

7.2 Kartläggning- och analysupplägg

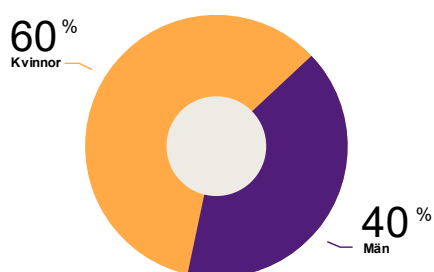
- Kartläggning av antalet befattningar på bolaget samt vilka befattningar som är kvinnodominerade respektive icke kvinnodominerade.
- Samtliga kvinnodominerade befattningar jämförs därefter mot var och en av de icke kvinnodominerade befattningarna som befinner sig i lägre grupper.
- Därefter kartläggs de kvinnodominerade befattningar som har en lägre lön än en icke kvinnodominerad befattning trots högre krav i arbetet.
- Analysen omfattar en bedömning av löneskillnaderna mellan förekommande befattningar.

8. Resultat och aktiva åtgärder

8.1 Översikt – Älvstranden Utveckling AB

Översikt

| Anställda | Befattningar | Lika befattningar | Antal kvinnodominerade befattningar | Andel kvinnor | Andel män | Kvinnolön i % av manslön |
|-----------|--------------|-------------------|-------------------------------------|---------------|-----------|--------------------------|
| 97 | 56 | 9 | 31 | 60% | 40% | 83.4% |



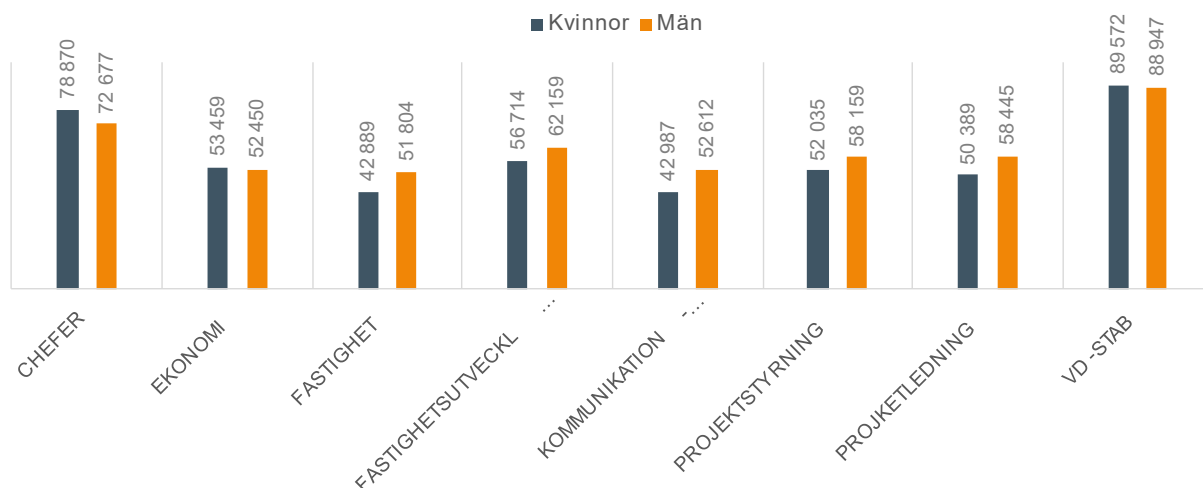
16.6% Kvinnornas medianlön är 16.6% lägre jämfört med männens medianlön.

Totalt omfattar rapporten 97 medarbetare fördelat på 56 befattningar varav 9 befattningar är att betrakta som lika befattningar. 31 befattningar är kvinnodominerade då de har mer än 59.5% kvinnor. 60% av medarbetarna är kvinnor och 40% män. Kvinnornas medianlön är 83.4% av männens medianlön, sett över hela organisationen.

8.2 Könsfördelning 2023

| Avdelning | Kvinna | Man | Total |
|--|--------|-----|-------|
| Ekonomi | 10 | 2 | 12 |
| Fastighet | 9 | 13 | 22 |
| Projektstyrning | 11 | 11 | 22 |
| Kommunikation | 8 | 3 | 11 |
| Verksamhetsstöd | 5 | 2 | 7 |
| Fastighetsutveckling | 11 | 5 | 16 |
| Under VD | 3 | 1 | 4 |
| HR | 1 | 1 | 2 |
| Under Styrelse | | 1 | 1 |
| Procentuell fördelning kön | 60% | 40% | 100% |
| Chefsbefattningar med personalansvar per kön | 54% | 46% | 100% |

Lönestatistik – lön genomsnitt per kön



9. Sammanfattning lönekartläggning 2023

Totalt var det 0 befattningar som enligt arbetsgivaren initialt ej kunde förklaras. Unionen och Saco påtalade 1st individ där lönesättningen behöver ses över pga. risk för diskriminering kopplat till kön.

Arbetsgivarens slutliga bedömning var att 1st individ bedöms vara föremål för lönejustering samband med lönerevision 2024. Lönekartläggningen har samverkats med Unionen och Saco den 31 januari och lönekartläggningen presenterades för ledningsgruppen den 8 februari.

Lönekartläggning en del i arbetet med aktiva åtgärder och ingår i likabehandlingsplan.

För att bolaget även fortsatt ska arbeta med att förvalta och bibehålla en jämställd lönesättning kommer bolaget att arbeta vidare med följande aktiviteter:

- Hålla löneutvecklingen för medarbetare med historiska löner samt övriga medarbetare på höga lönenivåer jämfört med medarbetare med likvärdigt arbete under uppsikt under kommande lönerevisioner för att säkerställa att skillnaderna inte ökar.
- Främja en jämnare könsfördelning mellan kvinnor och män inom samtliga befattningar och befattningsnivåer.
- Redovisa resultatet av lönekartläggningen och handlingsplanen på ett övergripande sätt i bolagets dokumentation kring arbetet med Aktiva Åtgärder.
- Utvärdera 2024 års lönekartläggningsprocess och planera för kommande lönekartläggningsarbete, val av arbetsmetod och samverkansform.

| Område | Kartläggning och analys | Förbättring/fokusområde | Åtgärder | Kommentar | Period | Ansvarig | Status |
|--|---|---|---|--|-----------|--------------------|------------|
| Arbetsförhållanden | Tidigare matris organisation skapade otydlighet i vem som ansvarade för medarbetares arbetsmiljö. | Tydliggöra organisationen så att den matchar ägardirektiv och skapar goda förutsättningar för chefer och medarbetare att arbeta med arbetsmiljöfrågor | Ny organisation från och med 1 september 2024 | Ny organisation samverkad med Unionen, SACO och Ledarna. | sep-24 | HR och Vd | Genomfört |
| Arbetsförhållanden | Vi har en bra fysisk arbetsmiljö överlag, som också visar sig i genomförda skyddsronder 2023. | Eventuellt bättre arbetsverktyg ex. mousetrappers, stämattor etc. | Ergonomironder har genomförts senast under 2022-2023 i samarbete med företagshälsövården. | Ergonom kan beställas vid behov | Löpande | HR | Löpande |
| Arbetsförhållanden | Vi har två lokala arbetstagarorganisationer som vi på bolaget kontinuerligt har samverkan med kring arbetsmiljöfrågor. | Översyn av samverkansavtal kan behövas för att skapa bättre förutsättningar för samverkan. | Översyn av samverkansavtal | | 2023-2024 | HR | Ej startat |
| Arbetsförhållanden | Senaste resultatet från medarbetarundersökningen (2023) påvisade att flertal anställda upplevt att de varit utsatta för kränkande särbehandling. | Kunskapshöjande insats har genomförts inom bolaget för att öka förutsättningar till förändring. Bolaget behöver prata om värderingar, kultur, normer, diskriminering och kränkande särbehandling. | Obligatorisk utbildning för samtliga medarbetare ägde rum den 9 oktober 2023. Kunskapshöjandeinsats och dialog som paketerades och utfördes av HR-chef. | Även om instasen är genomförd behöver bolaget löpande adressera frågorna och prata om ämnet. | okt-23 | HR | Genomfört |
| Arbetsförhållanden | Rutin för att förhindra kränkande särbehandling | Bolagets rutiner har ej uppdaterats sedan 2016 | Ny uppdaterad rutin tas fram | | sep-23 | HR | Genomfört |
| Arbetsförhållanden | Den årliga medarbetarundersökningen kommer att genomföras i oktober 2024 och resultatet presenteras i november. | | Handlingsplaner och åtgärder arbetas fram efter resultatet. | | Årligen | HR och alla chefer | Löpande |
| Arbetsförhållanden | Medlemmar i bolagets skyddskommitté: HR-chef, Säkerhetschef, Service manager, huvudskyddsombud och skyddsombud. | | | Träffas ca fyra tillfällen per år. | Årligen | Skydds-kommitté | Löpande |
| Arbetsförhållanden | Skyddsronder på kontoret Lindholmen och lokalen The Yard kommer att genomföras i november 2024. Skyddsronder i lokalerna Lagerhuset genomfördes i oktober. | | | | nov-24 | Skydds-kommitté | Löpande |
| | | | | | | | |
| Rekrytering och befodran | Vi använder opartisk, extern rekryterare i rekryteringsprocesser. | | HR har under 2023 arbetat fram material till chefer för att de ska få bättre underlag för att på ett bättre sätt kunna genomföra kompetensbaserade rekryteringar och intervjuer. Under 2024 har inga rekryteringar genomförts utan HR-chef närvaro. | Översyn av material behöver ses över löpande. | Löpande | HR | Löpande |
| Rekrytering och befodran | | Breda mångfalden i bolaget, framför allt fler med utom-nordisk bakgrund. | Planen är att arbeta med såväl intern som extern attraktivitet och på så vis försöka nå ut till fler grupper/kandidater. | Vi har en majoritet av kvinnor i chefs- och ledarposition (chefer med och utan personalansvar samt programledare). | Löpande | HR | Löpande |
| | | | | | | | |
| Utbildning och annan kompetensutveckling | Vi säkrar kompetensutveckling både på individuell- och bolagsnivå genom deltagande i både interna och externa utbildningar. Vi ser positivt på lärande och utveckling. | Följa och analysera antale timmar som läggs på kompetensutveckling. | Samtliga medarbetare påbörjade under 2024 att registrera kompetensutvecklingstid i tidrapporteringsystemet. | | 2024 | HR | Löpande |
| | | | | | | | |
| Löner och andra anställningsvillkor | I lönekartläggningen 2024 förekom det utifrån framkomna skillnader både mellan lika arbeten, likvärdiga grupper och hierarkisk analys 1st osaklig löneskillnad som krävde insatser. | Chefer behöver ta hjälp av HR-chef vid lönesättning av anställda. | Lönesjustering av 1st person | Lönekartläggningen genomfördes med hjälp av plattformen Phir Equal Pay. Genom att använda denna plattform fick arbetsgivaren och samverkan ett bättre underlag för dialog och det minimerar risken för felaktigheter i analysen. | Årligen | HR | Genomfört |
| Löner och andra anställningsvillkor | Bolagets hantering av lönetillägg/ansvarstillägg | Bättre struktur | I samband med ny organisation 1 september har samtliga lönetillägg/ansvarstillägg tagits bort. | | 2024 | HR | Genomfört |
| | | | | | | | |
| Möjlighet att förena föräldraskap med försvarsarbete | Alla är berättigade till föräldralön enligt kollektivavtal. Vi ser inte några skillnader mellan medarbetarnas förutsättningar att förena arbete och föräldraskap. | Vi behöver ställa fler frågor till medarbetarna. | Bolaget har börjat ställa frågor i årlig medarbetarundersökning "Jag har god balans mellan arbete och fritid", anledningen är dels för att analysera medarbetarnas arbetsmiljö, dels för att öppna upp dialogen kopplat till föräldraskap. | 2024 blir första året som kan jämföras med föregående år eftersom frågan började ställas under 2023. | Årligen | HR | Löpande |

| Dokumentnamn: Dokument grundmall | | | |
|--|--|---------------------------------|---|
| Beslutad av: Bolagets ledningsgrupp | Gäller för: Samtliga anställda, praktikanter, inhyrd eller inlånade konsulter | Diarienummer: 0816/23 | Datum och paragraf för beslutet: 2023-09-11 |
| Dokumentsort: Rutin | Giltighetstid: Tillsvidare | Senast reviderad: 2023-09-06 | Dokumentansvarig: HR-chef |
| Bilagor: * Göteborgs Stads rutin vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inom arbetslivet. * Stödmaterial till chef vid kränkningar och trakasserier. * Information om Göteborgs Stads utredningsprocess. | | | |

Rutin för att förebygga och hantera kränkande särbehandling

Inledning

På Älvstranden Utveckling AB ska alla medarbetare aktivt bidra till ett gott arbetsklimat, där god kommunikation, respekt, tillit och lyhördhet är viktiga beståndsdelar. På så sätt kan energi och kraft frigöras till att fokusera på bolagets uppdrag, att utveckla verksamheten och skapa mervärde för individ och samhälle.

Genom att sträva efter ett gott arbetsklimat och en god dialog i verksamheten skapas dessutom en buffert på arbetsplatsen som minskar risken för att samarbetsproblem, konflikter och kränkande särbehandling ska uppstå.

Utgångspunkter

Älvstranden Utveckling AB accepterar inte någon form av kränkande särbehandling, mobbning eller trakasserier i verksamheten. Alla medarbetare inom bolaget har rätt till ett bra arbetsklimat och har skyldighet att verka för detta. Bolaget som arbetsgivare har ett ansvar att förebygga och förhindra kränkande särbehandling, sexuella trakasserier samt trakasserier som har samband med någon av de i lag skyddade diskrimineringsgrunderna. Om arbetsgivaren får kännedom om att det förekommer kränkande särbehandling, sexuella trakasserier eller trakasserier ska åtgärder genomföras för att förhindra fortsatta trakasserier. Arbetsgivarens skyldigheter regleras i Arbetsmiljölagen 3 kap § 2, Organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4, Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1 och Diskrimineringslagen SFS 2008:567.

Omfattning

Skyddet mot trakasserier och kränkande särbehandling gäller alla anställda, arbets sökande, praktikanter och de som ansöker om praktik samt inhyrd eller inlånad arbetskraft. Stadens riktlinjer och bolagets rutiner gäller för alla former av kränkande särbehandling och mobbning. Där ingår också kränkningar på grund av religion, etniskt ursprung, kön, funktionshinder, ålder, könsidentitet, sexuell läggning eller sexuella trakasserier.

Definitioner

Trakasserier regleras i diskrimineringslagen och kränkande särbehandling återfinns i Arbetsmiljöverkets föreskrift, AFS 2015:4 om Organisatorisk och social arbetsmiljö. Gemensamt för kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier är att en eller flera medarbetare upplever eller känner sig förolämpade, hotade, kränkta eller illa behandlade. Det är den som blivit utsatt som avgör vad som upplevts som kränkande. Konflikter, tillfälliga meningsmotsättningar och samarbetsproblem kan ses som normala företeelser om de har karaktären av ömsesidighet, respekt och en öppen dialog.

Trakasserier och kränkande särbehandling kan det däremot vara fråga om när det blir fokus på en enskild person i stället för meningsskiljaktigheter i någon sakfråga. Likaså om beteendet upprepas, är varaktigt och syftar till att skada eller medvetet kränka en person. Om grunden för kränkande särbehandling är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder kan det också handla om diskriminering.

För att förenkla används främst begreppet ”kränkande särbehandling” i denna rutin. Det innefattar dock även mobbning, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier.

Exempel på kränkande särbehandling, mobbning och trakasserier

- Arbetskamrater hälsar inte
- Samtal tystnar när man kommer in i ett rum
- Bli kallad öknamn eller bli kallad elaka saker inför andra
- Att bli utfrys
- Exkluderas från möten som man borde varit med på
- Bli orättvist anklagad eller personligt uthängd
- Kränkande jargong och generella nedsättande omdömen om kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller annat som inte har stöd i diskrimineringslagen, så som ex. utseende.
- Ovälkomna närmanden så som kommentarer, blickar, tafsande eller krav på sexuell tillmötesgående

Kränkande särbehandling kan också ske via mejl, sms och sociala medier samt utanför arbetstid vid sociala arrangemang.

Att kränka någon kan ske både medvetet och omedvetet. Den som kränker kan vara fullt medveten om att det den gör eller säger kan upplevas som kränkande. Det kan dock lika gärna vara något som den som kränker är omedveten om i stunden och som hen kommer på efteråt eller som hen inte förstår förrän någon säger ifrån/tar upp det.

Ansvar

Det är den arbetsmiljöansvariga chefen som ansvarar för att vidta de åtgärder som behövs för att uppnå en god arbetsmiljö. Det är alla medarbetares ansvar att följa Göteborgs stads gällande riktlinjer, regler och bolagets rutiner och bidra till en god arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat.

Främjande och förebyggande arbete

Genom att aktivt arbeta med att skapa ett gott arbetsklimat som utgår från vår värdegrund, där god kommunikation, trygghet, respekt, tillit och lyhörddhet är viktiga beståndsdelar så skapar chefer och medarbetare en buffert på arbetsplatsen som avsevärt minskar risken för att kränkande särbehandling ska uppstå.

En arbetsplats som kännetecknas av en väl utvecklad kommunikation och dialog är där det finns;

- Tydliga spelregler om hur vi som medarbetare beter oss mot varandra
- Där vi vågar prata om vilka normer och fördomar som finns i arbetsgruppen
- Där olikheter respekteras
- Där vi vågar dela med oss av våra misstag och får hjälp med att omvandla dem till värdefullt lärande
- Där vi är generösa med bekräftande feedback och där korrigerande feedback är konstruktiv så att det finns väldigt lite utrymme för kränkande särbehandling.

Om vi fokuserar på att lägga tid och energi på det främjande och förebyggande arbetet så behöver vi lägga mindre eller ingen tid på att hantera konflikter, dålig arbetsmiljö och psykisk ohälsa.

Riskällor

I arbetet med att förebygga kränkande särbehandling behöver man se till hela arbetssituationen. En varningsklocka kan vara att arbetsgruppen fungerar dåligt eller att det finns konflikter. Andra källor till bristande social arbetsmiljö kan vara ohälsosam arbetsbelastning och otydligt arbetsinnehåll, exempelvis stor arbetsmängd, ont om tid och otydlig arbetsfördelning. Vid en stor förändring, till exempel en omorganisation, gäller det att vara särskilt uppmärksam. Ett passivt och frånvarande ledarskap är också en tydlig riskälla.

Aktiva åtgärder

Chefer och medarbetare behöver arbeta systematiskt med arbetsmiljön för att i tid upptäcka risker som kan leda till kränkande särbehandling. Arbeta både främjande och förebyggande, var uppmärksam på riskkällorna som beskrivits ovan. Chefer och medarbetare behöver återkommande genomföra dialoger om vad som är ett bra respektive dåligt beteende på arbetsplatsen och hur det behöver vara. Det kan t.ex. handla om vilken samtalston vi använder i gruppen, hur vi beter oss när vi tycker att något är fel eller hur vi löser konflikter. Klargör vilka spelregler som gäller. Ansvarig chef behöver uppmärksamma medarbetarna på dessa riktlinjer regelbundet samt vid introduktion av nyanställda.

Rutiner vid kränkande särbehandling

Även om vi arbetar främjande och förebyggande med åtgärder för att minska risken för kränkande särbehandling, så går det inte helt att utesluta den här typen av händelser. Följande rutiner är framtagna för att tydliggöra hur kränkande särbehandling ska hanteras på bolaget.

Om du skulle drabbas

1. Tala med personen som kränker dig, lämna inget utrymme för missförstånd. Försök att på ett tidigt stadium visa att beteendet är ovälkommet.

Det är viktigt att du gör personen medveten om hur du upplever beteendet så att personen har möjlighet att ändra sig. Om du inte klarar det själv – ta hjälp av någon du litar på.

2. Skriv ner det som hänt. Anteckna datum, klockslag, eventuella vittnen, vad personen sade och gjorde, hur du kände dig, vad du tänkte och hur du reagerade. Det underlättar vid en eventuell utredning och hjälper dig att bearbeta vad som hänt.

3. Tala med din närmaste chef. Om din chef är den som kränker dig – vänd dig till närmast överordnande chef.

4. Du kan också kontakta HR, skyddsombud, din fackliga organisation eller Företagshälsovården.

Vad händer med informationen du lämnar?

- Du kan alltid säga till att du vill att de uppgifter du lämnar till chefen eller till HR ska behandlas konfidentiellt. De måste då tillfråga dig om de får föra informationen vidare och också meddela dig vem eller vilka som får del av den.
- Det är viktigt att bara de berörda parterna får del av informationen.
- Skyddsombudet och fackligt ombud har tystnadsplikt och har inte rätt att röja vad du berättat utan ditt medgivande.
- Personalen på företagshälsovården har också tystnadsplikt.
- Du ska vara medveten om att det kan vara svårt att komma till rätta med kränkningarna om du inte vill att det ska tas upp med den/de som kränker.

Om du ser att någon drabbas

Det är viktigt att du som medarbetare genom ett aktivt medarbetarskap bryr dig om och har civilkurage att handla om du ser att en kollega utsätts för kränkningar. Du ska som medarbetare reagera om du märker att en utsatt person inte själv orkar ta itu med den kränkande särbehandlingen.

1. Säg själv ifrån till den som kränker. Föregå med gott exempel genom att inte tystna när någon utsätts för kränkningar. Synliggör det som sker.
2. Tala med personen som utsätts. Uppmana den utsatta att tala med sin chef, skyddsombud, fackligt ombud eller HR.
3. Var ett stöd. Erbjud dig att följa med till chef, skyddsombud, fackligt ombud eller HR
4. Tala med närmaste chef, överordnad chef eller HR. Om den drabbade inte vill så kan du göra det till din egen upplevelse. ”Det här ser jag”.

Till dig som är chef

Om du får kännedom om att någon av dina medarbetare blir utsatt för kränkande särbehandling på din arbetsplats har du ett problem som du omedelbart måste ta dig an.

1. Agera så tidigt som möjligt. Ju längre tid som går desto svårare blir problemet att lösa.
2. Inta en objektiv och problemlösande hållning, lyssna på alla berörda. Det gäller även ev. vittnen.
3. Tala med den som upplevt eller rapporterat kränkningen och ge stöd.

4. Gör en första bedömning och dokumentera denna. Kontakta gärna HR för stöd i hur du kan hantera situationen.
5. Tala med den som utpekats. Om det är olämpliga beteenden som har förekommit behöver du göra personen medveten om detta och tydliggöra att det genast måste upphöra.
6. Var uppmärksam. Tänk på att de runtomkring kan fara illa utan att vara direkt inblandade.
7. Följ upp och stäm av med de som är berörda. Vanliga orsaker till kränkande särbehandling är organisatoriska förhållanden, fördelning av arbetsuppgifter eller brister i arbetsinnehåll. Kan arbetet planeras och organiseras på ett annat sätt? Hur ser kommunikationen på arbetsplatsen ut? Präglas den av trygghet, respekt, tillit och lyhördhet? Finns det tydliga spelregler om hur vi beter oss mot varandra? Om inte? Kan ni arbeta med normerna på arbetsplatsen?
8. Om kränkningarna fortsätter eller om problemet inte kan lösas på din nivå, vänd dig till din chef eller HR för att få hjälp.
9. En opartisk utredning från Företagshälsovården kan ibland vara aktuell. Se mer under avsnittet ”Opertisk utredning”.

Till dig som är fackligt ombud/skyddsombud

- Ta dig tid att lyssna. Klargör din roll.
- Informera om vilka regler som gäller. Hänvisa till Göteborgs stads riktlinjer och bolagets rutiner vid kränkande särbehandling.
- Agera enligt stadens riktlinjer och bolagets rutiner. Tänk på att tystnadsplikt gäller. Undvik att anklaga någon öppet och sprid inte informationen vidare till obehöriga.
- Om personen som utsätts för kränkande särbehandling önskar det, ge stöd i kontakt med chef och HR.
- Var inte terapeut, hänvisa till lämpligt stöd.
- Du som är skyddsombud har till uppgift att bevaka att arbetet genomförs inom ramen för ett bra systematiskt arbetsmiljöarbete.

- Enligt arbetsmiljölagen har du som skyddsombud möjlighet att begära att arbetsgivaren vidtar åtgärder för att uppnå en tillfredställande arbetsmiljö.

Opartisk utredning

När det finns tecken på ohälsa eller brister i arbetsmiljön så är arbetsgivaren skyldig att undersöka, riskbedöma och åtgärda de brister som finns. Vid tecken på kränkande särbehandling ska du som chef alltså utgå från det vanliga systematiska arbetsmiljöarbetet och agera enligt beskrivningen ovan.

I vissa fall kan det vara befogat att genomföra en särskild utredning för att ta reda på om det som hänt faktiskt är kränkande särbehandling eller inte. Det kan t.ex. vara i situationer då det är svårt att få klarhet i vad som hänt, vid motstridiga fakta eller när personer skyller på varandra. Det kan också vara i situationer då det kan finnas skäl att genomföra arbetsrättsliga åtgärder (varning etc.) mot den som anses vara den som kränker.

Om en sådan utredning ska genomföras så är det viktigt att göra det på ett sätt så att man för det första inte riskerar att förvärra för de inblandade och för det andra inte skadar den sociala arbetsmiljön. Det förra kan handla om att bli falskt utpekad. När det gäller den sociala arbetsmiljön kan det handla om att det finns risk för att förtroenden rubbas eller att det orsakar splittring och gruppbildning.

En sådan utredning bör göras av utomstående opartisk expertis som har de inblandades förtroende. På bolaget kan företagshälsovården hjälpa till med detta. Ansvarig chef kontaktar HR för frågor kring utredning av kränkande särbehandling.

Förbud mot repressalier från arbetsgivaren

En arbetsgivare får inte utsätta en medarbetare för bestraffning, så kallade repressalier, på grund av att hen anmält arbetsgivaren för trakasserier eller diskriminering. En medarbetare får heller inte utsättas för repressalier om hen påpekar att arbetsgivaren inte arbetar förebyggande mot trakasserier eller sexuella trakasserier, eller om hen avvisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier. Repressalier kan vara till exempel att ett anställningsavtal inte förlängs, lågt lönepåslag, för mycket eller för lite att göra.

Skyddet mot repressalier gäller för

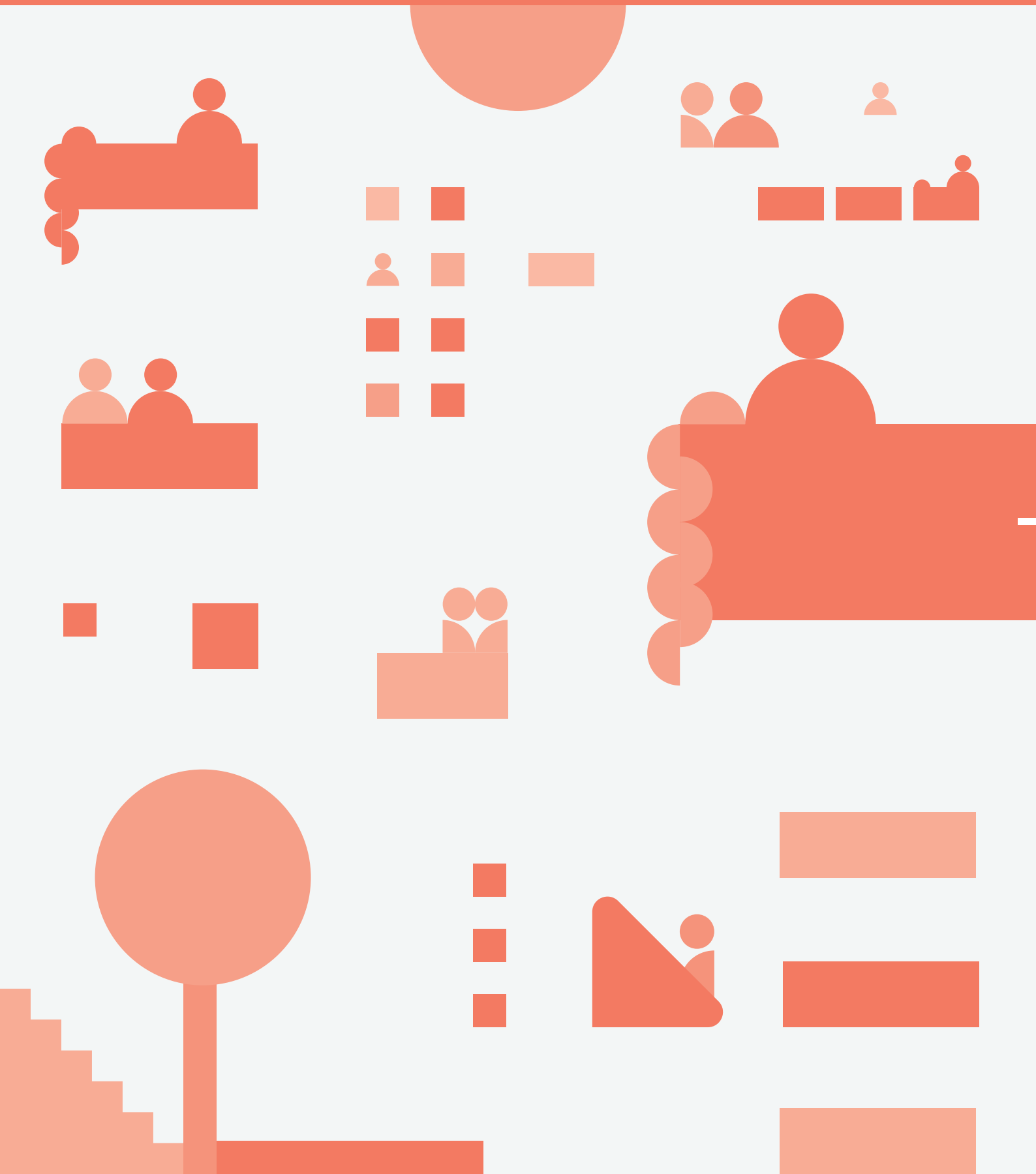
- anställda
- den som frågar efter arbete eller söker ett arbete
- den som söker eller gör praktik
- den som hyrs in eller lånas in för att arbeta.

2023

Lönestatistik

för fastighetsbranschen

Partsgemensam lönestatistik mellan Fastigo och Fastighetsanställdas Förbund, Kommunal, Sv Målareförbundet, Akademikerförbunden inom Fastigo-området, Vision, Ledarna samt Unionen.



Innehållsförteckning

| | |
|---|----|
| LÖNESTATISTIK FÖR FASTIGHETSBRANSCHEN | 3 |
| KLASSIGO – EN KORTFATTAD BESKRIVNING..... | 3 |
| MARKNADSLÖNER..... | 4 |
| STATISTIKENS REDOVISNINGSFORM – STATISTIKA MÅTT | 4 |
| STATISTIKPOPULATION 2023 | 5 |
| REDOVISNING | 6 |
| 1 Bygg | 7 |
| 11 Projektering och upphandling..... | 7 |
| 12 Bygg och kontroll..... | 9 |
| 11–12 Byggprocessen totalt..... | 11 |
| 2 Drift och verksamhet..... | 13 |
| 21 Förvaltning..... | 13 |
| 22 Drift- och områdesansvar..... | 15 |
| 23 Skötsel och underhåll..... | 17 |
| 24 Energi | 19 |
| 25 Måleri – Månadslöneavtalet | 21 |
| 26 El..... | 23 |
| 3 KUND..... | 25 |
| 31 Kommunikation och marknadsföring | 25 |
| 32 Kundkontakter..... | 27 |
| 33 Bosociala frågor och hyres- eller bostadsrättsjuridik..... | 29 |
| 34 Försäljning..... | 31 |
| 4 VERKSAMHETSSTÖD..... | 33 |
| 41 IT..... | 33 |
| 42 Ekonomi..... | 35 |
| 43 Personal..... | 37 |
| 44 Internt stöd, administrativt och utvecklingsarbete | 39 |
| 45 Inköp..... | 41 |
| LÖNEBOXAR..... | 43 |
| GRUPPERINGSNIVÅ – EJ CHEF | 50 |
| GRUPPERINGSNIVÅ – CHEF | 51 |
| ADRESSER..... | 52 |

Lönestatistik för fastighetsbranschen

Lönestatistiken för fastighetsbranschen är gemensam mellan parterna Fastigo, Fastighetsanställdas Förbund, Kommunal, Svenska Målareförbundet, AiF – Akademikerförbunden inom Fastigo-området, Ledarna, Unionen och Vision. Statistiken grundas på klassificeringssystemet Klassigo, som även den är partsgemensam.

Här presenteras marknadslöner för fastighetsbranschen för september 2023. Publikationen inleds med en allmän del om lönestatistiken och hur den kan användas. Därefter redovisas löneläge och lönespridning i form av percentilmått för hela landet, per region samt företagsstorlek. I sista delen finns löneboxar per Klassigo-kod.

Klassigo – en kortfattad beskrivning

Klassigo är ett klassificeringssystem för lönestatistik som klassar arbete inom fastighetsbranschen och omfattar både tjänstemän och kollektivanställda. I systemet klassificeras befattningar och arbetsuppgifter, inte individen som innehar befattningen och utför uppgifterna. Endast arbetsinnehåll avgör vilken kod som är korrekt. Systemet tar inte hänsyn till kvalifikationer annat än de som krävs för befattningen. Det innebär exempelvis att när någon med mer utbildning övertar en befattning, förändras inte Klassigo-koden (förutsatt att arbetsuppgifterna inte ändras samtidigt). Det går inte heller att utgå från titel eftersom dessa skiljer sig mellan olika företag.

En Klassigo-kod består av fyra siffror vars positioner har olika betydelse. Grundbegreppen i systemet är huvudprocess, delprocess, nivå och chef - tillsammans bildar dessa begrepp Klassigo-koden. Processbegreppen anger vilken verksamhet arbetet ingår i, och nivån anger summan av kraven i arbetet. Nivåbeskrivningen är gemensam för alla processer – vilket underlättar lönejämförelser – men skiljer sig om det är ledningsarbete eller inte.

2130 Huvudprocess

Första siffran grupperar arbetsuppgifter inom samma verksamhetsområde. Med siffran 2 menas huvudprocess *Drift- och verksamhet*.

2130 Delprocess

Andra siffran i kombination med den första anger mer specifikt till vilken verksamhet som arbetsuppgifterna kan föras. Med siffran 21 menas delprocess *Förvaltning* inom huvudprocess *Drift- och verksamhet*.

2130 Nivå

Tredje siffran anger summan av kraven i arbetet, exempelvis komplexitet, ansvar och självständighet. Se mer om nivåer i slutet av denna skrift.

2130 (ej chef) / 2130 (chef)

Fjärde siffran indikerar chefsarbete eller ej. Ett chefsarbete markeras med siffran 9 i position fyra, ej chefsarbete anges med 0. Se mer om definition av chefsarbete i slutet av denna skrift.

2130 Komplet kod

Hela koden anger arbetsuppgifternas funktion kombinerat med grupperingsnivå och eventuellt chefsansvar. Notera att vissa av lönestatistikens tabeller anger Klassigo-koden med endast de tre första siffrorna då både chefer och icke-chefer ingår i underlaget.

Marknadslöner

Lönestatistiken ger en marknadslöneinformation för vanligt förekommande typer av arbete inom fastighetsbranschen. Marknadslöneinformation är en av flera komponenter för att hitta rätt lönenivå. Det går inte att sätta lön enbart med lönestatistiken som bakgrund. Samtidigt kan man inte klara sig utan marknadslöneinformationen eftersom man inte kan sätta ekonomiskt försvarbara löner oberoende av omvärlden. Man kan till exempel inte sätta för låga löner jämfört med marknaden, då detta kan medföra att man förlorar kompetent personal.

För blandade eller svårkodade arbetsuppgifter kan information med fördel inhämtas från löneintervall för olika delprocesser och nivåer. Detta för att få bästa möjliga uppfattning om marknadslönen för just dessa arbetsuppgifter. Exempelvis, om arbetsuppgifterna för en arbetstagare kan hänföras till både Ekonomiarbete och Personalarbete, kan information inhämtas från båda dessa delprocesser.

När marknadslöneinformation ska hämtas in från arbetsuppgifter som är ovanliga inom fastighetsbranschen bör även andra statistikkällor beaktas för att få en helhetsbild av marknadslöneläget.

Statistikens redovisningsform – statistiska mått

Lönebegreppet

Begreppet månadslön kan innefatta många olika delar. De löneuppgifter som redovisas består av alla ersättningar för utfört arbete, det vill säga summan av fast kontant månadslön, förmåner, lönetillägg, resultatlön samt värdet av arbetslivskonto (omräknat till ett värde per månad). Kostnadsersättningar, som reskostnadsersättning, traktamente och bilersättning samt beredskapsersättning är däremot inte inräknade.

Värdet av den arbetstidsförkortning som ingår i lönestatistiken 2023 är totala antalet timmar (per månad) som den anställde har genom centrala och lokala avtal i så kallad arbetstidsbank. Förutom den eventuella arbetstidsförkortning som årets arbetslivskonto givit, medräknas även tid som avtalats under tidigare år och som fortfarande utgår. Exempelvis kan det för tjänstemän gälla 27 timmar från avtalsperioden 1998–2000 (beräknat till 1,35 procent) samt det enskilda utrymmet under avtalsperioden 2001–2003 (beräknat till 0,6 procent per år).

Lönerna redovisas som det genomsnittliga värdet per månad vid heltidslön. Det innebär exempelvis att av en resultatlön som utbetalas en gång per år, så anges en tolfedel. Deltidsanställdas löner finns med men har räknats upp till heltidslöner.

Percentillön

För varje delprocess och nivå redovisas percentillöner uppdelade efter ålder, region och företagsstorlek samt avrundade till närmaste tiotal kronor. För att lönestatistiken inte ska bli allt för styrande i lönesättningsarbetet finns inte något slags centralmått, som medelvärde eller median. De redovisade percentillönerna är:

- **P10:** 10:e percentillönen = 10 procent har en lägre lön än 10:e percentillönen och 90 procent har en högre lön
- **P40:** 40:e percentillönen = 40 procent har en lägre lön än 40:e percentillönen och 60 procent har en högre lön
- **P60:** 60:e percentillönen = 60 procent har en lägre lön än 60:e percentillönen och 40 procent har en högre lön
- **P90:** 90:e percentillönen = 90 procent har en lägre lön än 90:e percentillönen och 10 procent har en högre lön

P40 och P60 redovisas om minst 15 arbetstagare ingår i gruppen. För P10 och P90 går gränsen vid 30 arbetstagare.

Statistikpopulation 2023

Redovisningen avser marknadslöner för september 2023. Medlemsföretag med färre än sex anställda har undantagits från insamlingen eftersom de utgör en mycket liten del av det totala underlaget och inte påverkar siffrorna i någon större utsträckning.

I statistiken ingår endast anställda på Fastigos F-avtal, S-avtal, Måleri-Månadslöneavtal, I-avtal och K-avtal. De tre förstnämnda sammanfattas här under beteckningen LO och de två sista under Tjänstemän.

Statistiken omfattar totalt 20 437 arbetstagare. Inom LO är det totalt 8 593 personer, fördelat per avtal:

- 6 643 personer på Fastigos F-avtal
- 1 856 personer på Fastigos S-avtal
- 94 på Måleri Månadslöneavtal

På tjänstemannasidan är det totalt 11 844 personer, fördelat per avtal:

- 6 620 personer på Fastigos I-avtal
- 5 224 personer på Fastigos K-avtal

I statistiken inkluderas samtliga tillsvidareanställda i åldern 18–68 år. Tidsbegränsat anställda, praktikanter eller anställda i arbetsmarknadspolitiska åtgärder ingår inte i underlaget. Även VD-befattningar exkluderas ur statistiken.

Bortfall

398 av 398 medlemsföretag som ingick i urvalet har 2023 redovisat löneuppgifter till Fastigo, vilket ger ett bortfall på noll procent.

Strukturmått för ålder, kön och sysselsättning

Medelåldern för populationen är 46,3 år. Vid jämförelse har tjänstemännen en medelålder på 45,8 år och LO-kollektivet 47,0 år. Bland tjänstemännen är det 7,5 procent som är under 30 år, 50,9 procent som är mellan 30–49 år och 41,6 procent som är mellan 50–68 år. Motsvarande siffror inom LO är 8,8 procent, 42,9 procent och 48,3 procent.

Inom LO är det 25,2 procent kvinnor och 74,8 procent män, motsvarande siffror bland tjänstemän är 56,6 procent kvinnor och 43,4 procent män. 13,0 procent av kvinnorna och 3,0 procent av männen inom LO arbetar deltid. Av tjänstemännen har 5,3 procent av kvinnorna en deltidstjänst, motsvarande siffra bland män är 2,3 procent.

Redovisning

Nationellt

För hela landet redovisas löner i åldersintervallerna 18–29, 30–39, 40–49 samt 50–68 år, samt för chefer/ledare.

Regioner

I den regionala presentationen gäller följande indelning:

- Stockholm: Stockholms län
- Göteborg: Göteborg, Ale, Alingsås, Härryda, Kungsbacka, Kungälv, Lerum, Mölndal, Partille, Stenungssund, Tjörn, Vårgårda, Öckerö
- Malmö: Malmö, Burlöv, Kävlinge, Lomma, Lund, Staffanstorps, Svedala, Trelleborg, Vellinge
- Norrland: Gävleborgs län, Västernorrlands län, Jämtlands län, Västerbottens län, Norrbottens län
- Svealand: Södermanlands län, Uppsala län, Värmlands län, Örebro län, Västmanlands län, Dalarnas län
- Götaland: Östergötlands län, Jönköpings län, Kronobergs län, Kalmar län, Gotlands län, Blekinge län, Skåne län exklusive region Malmö, Hallands län, Västra Götalands län exklusive region Göteborg

Företagsstorlek

Denna beräknas på antal anställda i företaget. Uppdelningen är bland annat vald för att grupperna ska omfatta så många individer att det är möjligt att redovisa statistik för dem. Indelningen är 6–50, 51–150 respektive fler än 150 anställda.



Bygg

11 Projektering och upphandling

Planering och upprättande av bygg-, arkitekt-, konstruktions- och marktekniska handlingar, med hänsyn till miljömässiga, ekonomiska och tekniska krav.

Utarbetande av projekthandlingar. Framtagande av kalkyler,

kostnadsberäkningar och tidplaner. Beräkningar och dimensioneringar.

Upphandling vid exempelvis ny- eller ombyggnad samt övriga

entreprenadtjänster. Framtagande av anbudshandlingar.

Hela landet

| Klassigo | Ålder | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|------------|
| 111 | Totalt | | | | | 1 |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | |
| | 40-49 år | | | | | |
| | 50-66 år | | | | | 1 |
| 112 | Totalt | | 38 000 | 41 000 | | 21 |
| | 18-29 år | | | | | 1 |
| | 30-39 år | | | | | 6 |
| | 40-49 år | | | | | 9 |
| | 50-66 år | | | | | 5 |
| 113 | Totalt | 43 850 | 51 240 | 55 900 | 67 500 | 288 |
| | 18-29 år | | 40 800 | 42 570 | | 18 |
| | 30-39 år | 43 480 | 48 560 | 52 880 | 64 280 | 87 |
| | 40-49 år | 46 200 | 53 250 | 57 240 | 67 500 | 79 |
| | 50-66 år | 46 690 | 53 240 | 59 080 | 70 130 | 104 |
| 114 | Totalt | 51 000 | 63 000 | 69 330 | 80 100 | 256 |
| | 18-29 år | | | | | 4 |
| | 30-39 år | 44 960 | 57 730 | 61 890 | 73 710 | 37 |
| | 40-49 år | 51 720 | 65 010 | 69 820 | 78 800 | 82 |
| | 50-66 år | 55 000 | 65 900 | 70 530 | 80 500 | 133 |
| 115 | Totalt | 72 210 | 88 420 | 94 350 | 119 260 | 42 |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | 2 |
| | 40-49 år | | | | | 13 |
| | 50-66 år | | 90 140 | 98 000 | | 27 |
| 116 | Totalt | | | | | 3 |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | |
| | 40-49 år | | | | | 2 |
| | 50-66 år | | | | | 1 |

Endast chefer

| Kategori | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|----------|----------|--------|--------|--------|---------|-------|
| | 1119 | | | | | |
| | 1129 | | | | | 1 |
| | 1139 | | | | | 8 |
| | 1149 | 56 240 | 69 420 | 73 850 | 90 000 | 78 |
| | 1159 | 80 630 | 90 500 | 98 000 | 124 680 | 34 |

Observera att chefer ingår i Hela landet, Regional indelning samt Företagsstorlek.
Endast chefer innehåller däremot endast löneuppgifter från chefer.

Regional indelning

| Region | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|-----------|----------|--------|--------|--------|--------|-------|
| Stockholm | 111 | | | | | |
| | 112 | | | | | 1 |
| | 113 | 44 710 | 54 920 | 59 200 | 70 420 | 91 |
| | 114 | 54 190 | 65 160 | 71 100 | 85 000 | 64 |
| | 115 | | 89 180 | 95 000 | | 20 |
| | 116 | | | | | 2 |
| Göteborg | 111 | | | | | 1 |
| | 112 | | | | | 4 |
| | 113 | 46 250 | 52 690 | 57 030 | 64 000 | 72 |
| | 114 | 56 240 | 65 890 | 69 820 | 80 100 | 94 |
| | 115 | | | | | 12 |
| | 116 | | | | | 1 |
| Malmö | 111 | | | | | |
| | 112 | | | | | 1 |
| | 113 | | | | | 2 |
| | 114 | | | | | 5 |
| | 115 | | | | | 1 |
| | 116 | | | | | |
| Norrländ | 111 | | | | | |
| | 112 | | | | | 1 |
| | 113 | | 51 330 | 53 770 | | 20 |
| | 114 | | 55 170 | 62 140 | | 28 |
| | 115 | | | | | 2 |
| | 116 | | | | | |
| Svealand | 111 | | | | | |
| | 112 | | | | | 6 |
| | 113 | 47 000 | 53 010 | 57 120 | 69 200 | 31 |
| | 114 | | 59 610 | 64 350 | | 19 |
| | 115 | | | | | 2 |
| | 116 | | | | | |
| Götaland | 111 | | | | | |
| | 112 | | | | | 7 |
| | 113 | 42 000 | 48 350 | 50 780 | 58 680 | 71 |
| | 114 | 48 020 | 62 300 | 67 590 | 76 860 | 46 |
| | 115 | | | | | 5 |
| | 116 | | | | | |

Företagsstorlek

| Anställda | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|-----------|----------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 6-50 | 111 | | | | | |
| | 112 | | | | | 9 |
| | 113 | 46 250 | 52 210 | 58 120 | 80 480 | 74 |
| | 114 | 54 470 | 64 640 | 69 690 | 80 500 | 73 |
| | 115 | | | | | 8 |
| | 116 | | | | | 2 |
| 51-150 | 111 | | | | | |
| | 112 | | | | | 7 |
| | 113 | 40 940 | 49 000 | 53 010 | 62 470 | 106 |
| | 114 | 51 850 | 65 010 | 69 420 | 80 110 | 68 |
| | 115 | | 88 420 | 92 430 | | 17 |
| | 116 | | | | | 1 |
| 151- | 111 | | | | | 1 |
| | 112 | | | | | 5 |
| | 113 | 45 800 | 53 240 | 57 060 | 67 500 | 108 |
| | 114 | 50 770 | 61 940 | 68 630 | 77 800 | 115 |
| | 115 | | 90 500 | 98 220 | | 17 |
| | 116 | | | | | |



Bygg

12 Bygg och kontroll

Aktiviteter som utförs under byggskedet. Byggledning. Samordning av konsult-, byggnads- och installationsarbetet under uppförandeskedet. Besiktningar samt teknisk och ekonomisk kontroll.

Hela landet

| Klassigo | Ålder | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|----------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|------------|
| 121 | Totalt | | | | | 1 |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | |
| | 40-49 år | | | | | |
| | 50-66 år | | | | | 1 |
| 122 | Totalt | 34 210 | 38 410 | 40 120 | 45 500 | 146 |
| | 18-29 år | | | | | 8 |
| | 30-39 år | 31 940 | 36 500 | 38 500 | 43 100 | 34 |
| | 40-49 år | 36 000 | 38 330 | 41 040 | 43 600 | 35 |
| | 50-66 år | 34 880 | 38 880 | 40 690 | 46 560 | 69 |
| 123 | Totalt | 41 590 | 47 600 | 51 460 | 60 230 | 373 |
| | 18-29 år | | 42 530 | 44 730 | | 20 |
| | 30-39 år | 40 730 | 46 320 | 48 250 | 55 990 | 98 |
| | 40-49 år | 41 100 | 48 540 | 54 050 | 60 300 | 111 |
| | 50-66 år | 43 000 | 50 350 | 52 960 | 62 260 | 144 |
| 124 | Totalt | 51 060 | 61 490 | 65 590 | 79 970 | 233 |
| | 18-29 år | | | | | 5 |
| | 30-39 år | 49 250 | 58 190 | 60 950 | 69 030 | 49 |
| | 40-49 år | 51 450 | 60 340 | 66 680 | 82 970 | 64 |
| | 50-66 år | 56 500 | 64 220 | 67 800 | 82 550 | 115 |
| 125 | Totalt | 67 600 | 75 050 | 81 500 | 91 680 | 30 |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | 1 |
| | 40-49 år | | | | | 12 |
| | 50-66 år | | 76 500 | 81 000 | | 17 |
| 126 | Totalt | | | | | 1 |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | |
| | 40-49 år | | | | | |
| | 50-66 år | | | | | 1 |

Endast chefer

| Kategori | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|----------|----------|--------|--------|--------|--------|-------|
| | 1219 | | | | | |
| | 1229 | | | | | 1 |
| | 1239 | | 55 260 | 58 830 | | 29 |
| | 1249 | 61 000 | 68 870 | 76 470 | 87 600 | 51 |
| | 1259 | | 84 350 | 88 200 | | 16 |

Observera att chefer ingår i Hela landet, Regional indelning samt Företagsstorlek. Endast chefer innehåller däremot endast löneuppgifter från chefer.

Regional indelning

| Region | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|-----------|----------|--------|--------|--------|--------|-------|
| Stockholm | 121 | | | | | 1 |
| | 122 | 36 420 | 40 120 | 42 310 | 46 330 | 50 |
| | 123 | 46 000 | 52 850 | 56 870 | 63 090 | 77 |
| | 124 | 54 210 | 63 740 | 67 700 | 83 500 | 111 |
| | 125 | | 74 490 | 80 210 | | 22 |
| | 126 | | | | | 1 |
| Göteborg | 121 | | | | | |
| | 122 | | 40 000 | 41 080 | | 28 |
| | 123 | 41 110 | 47 970 | 51 840 | 61 010 | 75 |
| | 124 | 49 560 | 60 040 | 64 320 | 76 470 | 39 |
| | 125 | | | | | |
| Malmö | 121 | | | | | |
| | 122 | | | | | |
| | 123 | | 49 830 | 52 890 | | 20 |
| | 124 | | | | | 12 |
| | 125 | | | | | 1 |
| Norrland | 121 | | | | | |
| | 122 | | 35 250 | 36 500 | | 16 |
| | 123 | 41 100 | 46 300 | 48 040 | 59 600 | 67 |
| | 124 | | | | | 12 |
| | 125 | | | | | 2 |
| | 126 | | | | | |
| Svealand | 121 | | | | | |
| | 122 | | 36 760 | 38 690 | | 23 |
| | 123 | 41 400 | 45 800 | 47 850 | 55 450 | 58 |
| | 124 | | 53 210 | 57 850 | | 22 |
| | 125 | | | | | 2 |
| Götaland | 121 | | | | | |
| | 122 | | 37 120 | 38 410 | | 29 |
| | 123 | 40 600 | 46 320 | 50 220 | 58 390 | 74 |
| | 124 | 53 780 | 62 000 | 65 220 | 76 700 | 37 |
| | 125 | | | | | 3 |
| 126 | | | | | | |

Företagsstorlek

| Anställda | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|-----------|----------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 6-50 | 121 | | | | | |
| | 122 | | | | | 13 |
| | 123 | 40 600 | 46 890 | 51 000 | 60 770 | 88 |
| | 124 | 50 400 | 61 490 | 65 300 | 79 700 | 33 |
| | 125 | | | | | 1 |
| | 126 | | | | | |
| 51-150 | 121 | | | | | |
| | 122 | 34 210 | 37 360 | 38 980 | 41 860 | 33 |
| | 123 | 40 690 | 48 420 | 51 710 | 59 600 | 122 |
| | 124 | 50 990 | 63 410 | 67 480 | 83 370 | 85 |
| | 125 | | | | | 5 |
| 151- | 121 | | | | | 1 |
| | 122 | 34 610 | 38 500 | 40 830 | 45 540 | 100 |
| | 123 | 44 000 | 47 520 | 51 460 | 60 070 | 163 |
| | 124 | 51 450 | 60 940 | 64 600 | 72 920 | 115 |
| | 125 | | 75 000 | 80 210 | | 24 |
| | 126 | | | | | 1 |



11-12 Byggprocessen totalt

Här redovisas delprocess 11 och 12 sammanslaget.

| Klassigo | Ålder | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|------------|
| 1_1 | Totalt | | | | | 2 |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | |
| | 40-49 år | | | | | |
| | 50-66 år | | | | | 2 |
| 1_2 | Totalt | 34 210 | 38 380 | 40 250 | 45 450 | 167 |
| | 18-29 år | | | | | 9 |
| | 30-39 år | 32 060 | 36 530 | 38 900 | 46 380 | 40 |
| | 40-49 år | 35 900 | 38 130 | 41 000 | 43 600 | 44 |
| | 50-66 år | 34 950 | 38 880 | 41 000 | 46 100 | 74 |
| 1_3 | Totalt | 42 370 | 49 000 | 53 130 | 63 540 | 661 |
| | 18-29 år | 36 110 | 41 100 | 44 680 | 51 490 | 38 |
| | 30-39 år | 42 710 | 47 240 | 50 210 | 61 210 | 185 |
| | 40-49 år | 43 150 | 50 230 | 55 800 | 62 200 | 190 |
| | 50-66 år | 43 900 | 51 240 | 55 100 | 67 450 | 248 |
| 1_4 | Totalt | 51 000 | 62 140 | 67 340 | 79 980 | 489 |
| | 18-29 år | | | | | 9 |
| | 30-39 år | 49 000 | 58 190 | 61 300 | 69 330 | 86 |
| | 40-49 år | 51 450 | 62 000 | 67 840 | 80 440 | 146 |
| | 50-66 år | 55 000 | 64 700 | 68 930 | 81 800 | 248 |
| 1_5 | Totalt | 69 000 | 83 450 | 89 000 | 110 320 | 72 |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | 3 |
| | 40-49 år | | 83 310 | 87 800 | | 25 |
| | 50-66 år | 69 500 | 85 100 | 90 140 | 119 260 | 44 |
| 1_6 | Totalt | | | | | 4 |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | |
| | 40-49 år | | | | | 2 |
| | 50-66 år | | | | | 2 |

Hela landet

Endast chefer

| Kategori | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|----------|----------|--------|--------|--------|--------|-------|
| | 1_19 | | | | | |
| | 1_29 | | | | | 1 |
| | 1_39 | | 55 260 | 58 830 | | 29 |
| | 1_49 | 61 000 | 68 870 | 76 470 | 87 600 | 51 |
| | 1_59 | | 84 350 | 88 200 | | 16 |

Observera att chefer ingår i Hela landet, Regional indelning samt Företagsstorlek.
Endast chefer innehåller däremot endast löneuppgifter från chefer.

Regional indelning

| Region | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|-----------|----------|--------|--------|--------|---------|-------|
| Stockholm | 1_1 | | | | | 1 |
| | 1_2 | 36 940 | 40 250 | 42 400 | 46 560 | 51 |
| | 1_3 | 45 250 | 53 240 | 57 840 | 68 300 | 168 |
| | 1_4 | 54 190 | 64 040 | 68 320 | 85 000 | 175 |
| | 1_5 | 69 000 | 81 000 | 88 200 | 114 700 | 42 |
| | 1_6 | | | | | 3 |
| Göteborg | 1_1 | | | | | 1 |
| | 1_2 | 36 800 | 40 000 | 41 700 | 50 520 | 32 |
| | 1_3 | 42 370 | 50 700 | 54 540 | 62 710 | 147 |
| | 1_4 | 53 750 | 63 890 | 68 840 | 78 800 | 133 |
| | 1_5 | | | | | 12 |
| | 1_6 | | | | | 1 |
| Malmö | 1_1 | | | | | |
| | 1_2 | | | | | 1 |
| | 1_3 | | 49 420 | 53 540 | | 22 |
| | 1_4 | | 65 180 | 67 380 | | 17 |
| | 1_5 | | | | | 2 |
| | 1_6 | | | | | |
| Norrland | 1_1 | | | | | |
| | 1_2 | | 35 250 | 36 840 | | 17 |
| | 1_3 | 41 100 | 46 750 | 50 030 | 60 840 | 87 |
| | 1_4 | 46 250 | 57 190 | 60 750 | 72 170 | 40 |
| | 1_5 | | | | | 4 |
| | 1_6 | | | | | |
| Svealand | 1_1 | | | | | |
| | 1_2 | | 36 140 | 38 000 | | 29 |
| | 1_3 | 41 840 | 47 520 | 50 650 | 63 710 | 89 |
| | 1_4 | 49 250 | 56 250 | 60 090 | 71 500 | 41 |
| | 1_5 | | | | | 4 |
| | 1_6 | | | | | |
| Götaland | 1_1 | | | | | |
| | 1_2 | 33 630 | 37 360 | 39 680 | 44 200 | 36 |
| | 1_3 | 40 800 | 47 340 | 50 340 | 58 680 | 145 |
| | 1_4 | 48 800 | 62 300 | 66 340 | 76 700 | 83 |
| | 1_5 | | | | | 8 |
| | 1_6 | | | | | |

Företagsstorlek

| Anställda | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|-----------|----------|--------|--------|--------|---------|-------|
| 6-50 | 1_1 | | | | | |
| | 1_2 | | 38 000 | 41 000 | | 22 |
| | 1_3 | 41 590 | 48 810 | 52 810 | 70 430 | 162 |
| | 1_4 | 51 350 | 62 420 | 68 000 | 80 500 | 106 |
| | 1_5 | | | | | 9 |
| | 1_6 | | | | | 2 |
| 51-150 | 1_1 | | | | | |
| | 1_2 | 33 860 | 37 680 | 39 400 | 43 430 | 40 |
| | 1_3 | 40 800 | 48 740 | 52 690 | 61 000 | 228 |
| | 1_4 | 51 850 | 64 110 | 68 000 | 80 540 | 153 |
| | 1_5 | | 88 420 | 91 690 | | 22 |
| | 1_6 | | | | | 1 |
| 151- | 1_1 | | | | | 2 |
| | 1_2 | 34 750 | 38 500 | 40 760 | 45 500 | 105 |
| | 1_3 | 44 350 | 49 890 | 54 400 | 63 050 | 271 |
| | 1_4 | 50 950 | 60 950 | 66 190 | 76 950 | 230 |
| | 1_5 | 69 000 | 80 210 | 88 200 | 108 100 | 41 |
| | 1_6 | | | | | 1 |



Drift och verksamhet

21 Förvaltning

Arbetsuppgifter som rör fastighetsbeståndets utveckling och långsiktiga planering samt periodiskt underhåll. Det gäller såväl bostadsområden, lokaler (inklusive industri-) samt centrumanläggningar.

Hela landet

| Klassigo | Ålder | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|----------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|--------------|
| 211 | Totalt | 30 000 | 33 570 | 34 620 | 40 000 | 39 |
| | 18-29 år | | | | | 3 |
| | 30-39 år | | | | | 14 |
| | 40-49 år | | | | | 7 |
| | 50-66 år | | 34 100 | 34 810 | | 15 |
| 212 | Totalt | 32 150 | 36 000 | 39 000 | 45 520 | 279 |
| | 18-29 år | 30 970 | 35 000 | 37 550 | 41 470 | 43 |
| | 30-39 år | 31 500 | 35 580 | 38 500 | 43 660 | 79 |
| | 40-49 år | 33 120 | 36 500 | 39 800 | 45 190 | 64 |
| | 50-66 år | 32 900 | 37 060 | 39 510 | 47 060 | 93 |
| 213 | Totalt | 39 190 | 45 200 | 48 770 | 57 860 | 1 106 |
| | 18-29 år | 36 370 | 40 200 | 42 150 | 48 760 | 53 |
| | 30-39 år | 37 940 | 43 100 | 46 460 | 55 470 | 313 |
| | 40-49 år | 39 680 | 45 810 | 49 790 | 58 070 | 287 |
| | 50-66 år | 41 060 | 46 990 | 50 320 | 59 290 | 453 |
| 214 | Totalt | 49 000 | 60 410 | 65 610 | 82 400 | 299 |
| | 18-29 år | | | | | 4 |
| | 30-39 år | 44 700 | 55 210 | 61 070 | 76 250 | 56 |
| | 40-49 år | 51 150 | 62 400 | 65 380 | 78 740 | 91 |
| | 50-66 år | 51 500 | 61 030 | 66 250 | 84 420 | 148 |
| 215 | Totalt | 67 000 | 80 000 | 87 320 | 103 640 | 112 |
| | 18-29 år | | | | | 7 |
| | 30-39 år | | | | | 32 |
| | 40-49 år | 62 500 | 78 000 | 88 740 | 103 640 | 73 |
| | 50-66 år | 67 330 | 81 250 | 87 320 | 108 370 | 7 |
| 216 | Totalt | | | | | 7 |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | |
| | 40-49 år | | | | | 3 |
| | 50-66 år | | | | | 4 |

Endast chefer

| Kategori | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|----------|----------|--------|--------|--------|---------|-------|
| | 2119 | | | | | 1 |
| | 2129 | | 40 940 | 43 850 | | 15 |
| | 2139 | 43 900 | 50 690 | 54 910 | 62 260 | 267 |
| | 2149 | 52 000 | 62 220 | 66 580 | 84 210 | 237 |
| | 2159 | 66 520 | 79 550 | 87 320 | 106 010 | 107 |

Observera att chefer ingår i Hela landet, Regional indelning samt Företagsstorlek. Endast chefer innehåller däremot endast löneuppgifter från chefer.

Regional indelning

| Region | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|-----------|----------|--------|--------|--------|---------|-------|
| Stockholm | 211 | | 32 790 | 33 890 | | 15 |
| | 212 | 32 700 | 36 000 | 39 200 | 43 850 | 84 |
| | 213 | 40 200 | 45 800 | 50 000 | 58 520 | 363 |
| | 214 | 50 450 | 61 550 | 66 500 | 87 030 | 81 |
| | 215 | 77 000 | 84 850 | 93 290 | 108 580 | 41 |
| | 216 | | | | | 1 |
| Göteborg | 211 | | | | | 1 |
| | 212 | 34 500 | 38 090 | 39 340 | 45 730 | 32 |
| | 213 | 40 500 | 46 060 | 49 000 | 55 780 | 198 |
| | 214 | 57 070 | 64 650 | 66 730 | 77 250 | 58 |
| | 215 | 65 000 | 77 680 | 83 550 | 96 790 | 37 |
| | 216 | | | | | 3 |
| Malmö | 211 | | | | | 3 |
| | 212 | | 37 060 | 40 640 | | 18 |
| | 213 | 35 200 | 42 000 | 45 700 | 56 840 | 57 |
| | 214 | | 65 700 | 69 300 | | 15 |
| | 215 | | | | | 7 |
| | 216 | | | | | 1 |
| Norrland | 211 | | | | | 5 |
| | 212 | | | | | 12 |
| | 213 | 37 000 | 42 440 | 45 720 | 55 000 | 136 |
| | 214 | 43 600 | 58 450 | 60 350 | 98 460 | 34 |
| | 215 | | | | | 6 |
| | 216 | | | | | |
| Svealand | 211 | | | | | 7 |
| | 212 | 30 650 | 33 620 | 35 580 | 43 280 | 67 |
| | 213 | 37 730 | 43 400 | 46 850 | 59 000 | 140 |
| | 214 | 44 880 | 58 990 | 62 500 | 79 510 | 45 |
| | 215 | | | | | 9 |
| | 216 | | | | | 1 |
| Götaland | 211 | | | | | 5 |
| | 212 | 34 000 | 37 090 | 39 510 | 45 520 | 58 |
| | 213 | 41 570 | 46 500 | 50 000 | 58 300 | 198 |
| | 214 | 47 220 | 59 720 | 64 280 | 75 530 | 60 |
| | 215 | | | | | 12 |
| | 216 | | | | | |

Företagsstorlek

| Anställda | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|-----------|----------|--------|--------|--------|---------|-------|
| 6-50 | 211 | | | | | 10 |
| | 212 | 32 700 | 36 480 | 40 000 | 48 540 | 108 |
| | 213 | 40 160 | 46 350 | 50 000 | 62 020 | 295 |
| | 214 | 45 730 | 60 000 | 65 000 | 83 210 | 116 |
| | 215 | | 76 160 | 88 740 | | 19 |
| | 216 | | | | | 1 |
| 51-150 | 211 | | | | | 5 |
| | 212 | 33 450 | 36 500 | 39 000 | 43 860 | 72 |
| | 213 | 39 500 | 45 660 | 48 740 | 54 410 | 232 |
| | 214 | 51 230 | 60 350 | 65 670 | 81 960 | 79 |
| | 215 | | 83 500 | 93 260 | | 26 |
| | 216 | | | | | |
| 151- | 211 | | 33 570 | 34 620 | | 24 |
| | 212 | 31 900 | 34 600 | 38 090 | 42 230 | 99 |
| | 213 | 38 670 | 44 500 | 48 390 | 57 610 | 579 |
| | 214 | 50 450 | 61 070 | 66 120 | 82 400 | 104 |
| | 215 | 67 000 | 79 550 | 84 600 | 103 220 | 67 |
| | 216 | | | | | 6 |



Drift och verksamhet

22 Drift- och områdesansvar

Aktiviteter som inom ett givet fastighetsbestånd innebär ansvar för fastighetersnas skötsel, standard och service. Fördelning och kontroll av fastighetsarbete. Löpande hyresgästkontakter. Lägenhets- och lokalvisning. Boendeintroduktion. Besiktning.

Hela landet

| Klassigo | Ålder | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|----------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|
| 221 | Totalt | 28 000 | 32 090 | 33 960 | 37 850 | 129 |
| | 18-29 år | | | | | 11 |
| | 30-39 år | | 31 500 | 32 800 | | 22 |
| | 40-49 år | | 33 000 | 34 210 | | 24 |
| | 50-66 år | 28 900 | 33 080 | 35 150 | 37 990 | 72 |
| 222 | Totalt | 31 000 | 33 750 | 35 090 | 39 570 | 1 427 |
| | 18-29 år | 28 500 | 31 140 | 32 770 | 35 700 | 100 |
| | 30-39 år | 30 500 | 32 970 | 34 400 | 38 370 | 344 |
| | 40-49 år | 31 100 | 33 890 | 35 190 | 39 760 | 313 |
| | 50-66 år | 31 880 | 34 410 | 35 680 | 40 540 | 670 |
| 223 | Totalt | 39 780 | 44 380 | 47 500 | 56 700 | 516 |
| | 18-29 år | | | | | 13 |
| | 30-39 år | 38 860 | 43 430 | 46 210 | 52 940 | 130 |
| | 40-49 år | 39 860 | 44 090 | 46 740 | 55 170 | 137 |
| | 50-66 år | 40 740 | 45 620 | 50 000 | 58 750 | 236 |
| 224 | Totalt | 46 140 | 54 970 | 59 940 | 73 270 | 140 |
| | 18-29 år | | | | | 2 |
| | 30-39 år | | 47 200 | 51 020 | | 22 |
| | 40-49 år | 45 200 | 54 700 | 58 820 | 74 540 | 42 |
| | 50-66 år | 48 140 | 58 500 | 63 600 | 73 790 | 74 |
| 225 | Totalt | | | | | 8 |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | 1 |
| | 40-49 år | | | | | 3 |
| | 50-66 år | | | | | 4 |
| 226 | Totalt | | | | | 2 |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | |
| | 40-49 år | | | | | 1 |
| | 50-66 år | | | | | 1 |

Endast chefer

| Kategori | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|----------|----------|--------|--------|--------|--------|-------|
| | 2219 | | | | | 1 |
| | 2229 | 37 500 | 40 620 | 42 060 | 47 670 | 63 |
| | 2239 | 40 770 | 45 950 | 49 150 | 58 070 | 293 |
| | 2249 | 45 200 | 53 670 | 59 880 | 73 790 | 111 |
| | 2259 | | | | | 7 |

Observera att chefer ingår i Hela landet, Regional indelning samt Företagsstorlek. Endast chefer innehåller däremot endast löneuppgifter från chefer.

Regional indelning

| Region | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|-----------|----------|--------|--------|--------|--------|-------|
| Stockholm | 221 | 33 370 | 35 050 | 36 500 | 37 950 | 46 |
| | 222 | 31 000 | 34 000 | 35 300 | 40 000 | 274 |
| | 223 | 40 260 | 45 000 | 50 040 | 59 600 | 127 |
| | 224 | 50 410 | 57 200 | 63 600 | 77 600 | 47 |
| | 225 | | | | | 1 |
| | 226 | | | | | |
| Göteborg | 221 | | 33 650 | 33 960 | | 19 |
| | 222 | 30 860 | 33 680 | 35 080 | 38 400 | 395 |
| | 223 | 40 630 | 47 290 | 50 460 | 58 630 | 90 |
| | 224 | 43 000 | 46 840 | 48 140 | 58 520 | 33 |
| | 225 | | | | | 3 |
| | 226 | | | | | 2 |
| Malmö | 221 | | | | | 1 |
| | 222 | | 33 450 | 34 200 | | 23 |
| | 223 | 38 830 | 43 350 | 44 160 | 50 000 | 38 |
| | 224 | | | | | 3 |
| | 225 | | | | | |
| | 226 | | | | | |
| Norrland | 221 | 27 850 | 30 080 | 31 520 | 35 780 | 35 |
| | 222 | 30 700 | 32 260 | 33 950 | 38 300 | 187 |
| | 223 | 38 680 | 43 010 | 45 000 | 52 440 | 76 |
| | 224 | | | | | 10 |
| | 225 | | | | | |
| | 226 | | | | | |
| Svealand | 221 | | | | | 3 |
| | 222 | 30 500 | 33 680 | 35 000 | 39 510 | 173 |
| | 223 | 40 200 | 44 020 | 45 880 | 56 010 | 84 |
| | 224 | | 59 880 | 66 010 | | 24 |
| | 225 | | | | | 1 |
| | 226 | | | | | |
| Götaland | 221 | | 29 120 | 31 480 | | 24 |
| | 222 | 32 000 | 34 570 | 35 390 | 40 960 | 328 |
| | 223 | 38 730 | 44 500 | 47 490 | 54 450 | 96 |
| | 224 | | 58 920 | 61 720 | | 23 |
| | 225 | | | | | 3 |
| | 226 | | | | | |

Företagsstorlek

| Anställda | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|-----------|----------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 6-50 | 221 | | 33 960 | 36 660 | | 16 |
| | 222 | 31 000 | 33 900 | 35 370 | 40 650 | 358 |
| | 223 | 39 520 | 44 330 | 46 930 | 54 570 | 150 |
| | 224 | | 57 220 | 63 500 | | 25 |
| | 225 | | | | | 1 |
| | 226 | | | | | |
| 51-150 | 221 | 27 560 | 30 000 | 32 090 | 37 990 | 47 |
| | 222 | 31 400 | 34 000 | 34 750 | 38 800 | 449 |
| | 223 | 40 200 | 46 220 | 50 070 | 57 240 | 185 |
| | 224 | 50 300 | 57 100 | 63 850 | 78 000 | 37 |
| | 225 | | | | | 2 |
| | 226 | | | | | 1 |
| 151- | 221 | 29 740 | 33 550 | 35 050 | 37 400 | 66 |
| | 222 | 30 630 | 33 540 | 35 180 | 39 210 | 620 |
| | 223 | 39 190 | 43 370 | 45 620 | 57 620 | 181 |
| | 224 | 45 200 | 52 840 | 58 000 | 67 150 | 78 |
| | 225 | | | | | 5 |
| | 226 | | | | | 1 |



Drift och verksamhet

23 Skötsel och underhåll

Aktiviteter såsom inre och yttre skötsel, reparationer etc.

Hela landet

| Klassigo | Ålder | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|----------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|
| 231 | Totalt | 26 470 | 28 450 | 29 780 | 33 090 | 4 331 |
| | 18-29 år | 26 323 | 27 080 | 28 000 | 30 500 | 428 |
| | 30-39 år | 26 370 | 28 000 | 29 130 | 32 160 | 926 |
| | 40-49 år | 26 370 | 28 250 | 29 600 | 33 000 | 948 |
| | 50-66 år | 26 940 | 29 070 | 30 440 | 33 750 | 2 029 |
| 232 | Totalt | 30 000 | 32 210 | 33 610 | 37 630 | 2 622 |
| | 18-29 år | 27 760 | 30 200 | 31 800 | 35 000 | 197 |
| | 30-39 år | 29 710 | 31 480 | 32 910 | 37 000 | 543 |
| | 40-49 år | 30 420 | 32 280 | 33 810 | 37 450 | 545 |
| | 50-66 år | 30 650 | 32 720 | 34 020 | 38 060 | 1 337 |
| 233* | Totalt | 38 200 | 44 000 | 46 110 | 51 970 | 89 |
| | 18-29 år | | | | | 4 |
| | 30-39 år | | 42 620 | 44 750 | | 15 |
| | 40-49 år | 42 380 | 45 250 | 47 020 | 52 600 | 30 |
| | 50-66 år | 38 870 | 44 430 | 46 150 | 54 280 | 40 |
| 234 | Totalt | | | | | 8 |
| | 18-29 år | | | | | 1 |
| | 30-39 år | | | | | |
| | 40-49 år | | | | | 6 |
| | 50-66 år | | | | | 1 |
| 235 | Totalt | | | | | |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | |
| | 40-49 år | | | | | |
| | 50-66 år | | | | | |
| 236 | Totalt | | | | | |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | |
| | 40-49 år | | | | | |
| | 50-66 år | | | | | |

Endast chefer

| Kategori | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|----------|----------|--------|--------|--------|--------|-------|
| | 2319 | 30 440 | 33 690 | 35 000 | 39 600 | 33 |
| | 2329 | 32 990 | 37 770 | 40 000 | 49 330 | 67 |
| | 2339* | 40 330 | 44 680 | 46 270 | 51 840 | 80 |
| | 2349 | | | | | 6 |
| | 2359 | | | | | |

Observera att chefer ingår i Hela landet, Regional indelning samt Företagsstorlek. Endast chefer innehåller däremot endast löneuppgifter från chefer.

* Notera att befattningar inom 2330/2339 från och med 2025 kommer att flyttas till 2230/2239.

Regional indelning

| Region | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|------------------|-----------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
| Stockholm | 231 | 26 323 | 30 010 | 32 170 | 35 650 | 469 |
| | 232 | 30 800 | 33 530 | 34 960 | 39 100 | 529 |
| | 233 | | | | | 11 |
| | 234 | | | | | 1 |
| | 235 | | | | | |
| | 236 | | | | | |
| Göteborg | 231 | 27 000 | 29 260 | 30 750 | 34 000 | 347 |
| | 232 | 29 540 | 31 740 | 33 200 | 36 570 | 354 |
| | 233 | | | | | 7 |
| | 234 | | | | | |
| | 235 | | | | | |
| | 236 | | | | | |
| Malmö | 231 | 26 510 | 28 270 | 29 430 | 32 960 | 339 |
| | 232 | 30 430 | 32 140 | 33 120 | 35 450 | 74 |
| | 233 | | | | | 6 |
| | 234 | | | | | |
| | 235 | | | | | |
| | 236 | | | | | |
| Norrland | 231 | 26 323 | 27 780 | 29 200 | 32 110 | 827 |
| | 232 | 29 960 | 31 750 | 33 040 | 36 500 | 347 |
| | 233 | | 44 000 | 45 000 | | 17 |
| | 234 | | | | | 2 |
| | 235 | | | | | |
| | 236 | | | | | |
| Svealand | 231 | 26 600 | 28 080 | 28 840 | 31 810 | 1 042 |
| | 232 | 29 800 | 31 500 | 32 600 | 36 400 | 587 |
| | 233 | | | | | 10 |
| | 234 | | | | | 1 |
| | 235 | | | | | |
| | 236 | | | | | |
| Götaland | 231 | 26 620 | 28 800 | 30 050 | 32 630 | 1 275 |
| | 232 | 30 450 | 32 330 | 34 070 | 38 090 | 710 |
| | 233 | 37 930 | 44 190 | 46 000 | 53 220 | 38 |
| | 234 | | | | | 4 |
| | 235 | | | | | |
| | 236 | | | | | |

Företagsstorlek

| Anställda | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|------------------|-----------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
| 6-50 | 231 | 26 650 | 29 030 | 30 550 | 34 000 | 1 412 |
| | 232 | 30 000 | 32 160 | 33 680 | 37 870 | 999 |
| | 233 | | 46 380 | 48 500 | | 19 |
| | 234 | | | | | 3 |
| | 235 | | | | | |
| | 236 | | | | | |
| 51-150 | 231 | 26 323 | 28 000 | 29 310 | 32 800 | 1 434 |
| | 232 | 30 050 | 32 200 | 33 480 | 38 570 | 765 |
| | 233 | 40 190 | 44 000 | 45 860 | 50 610 | 33 |
| | 234 | | | | | 3 |
| | 235 | | | | | |
| | 236 | | | | | |
| 151- | 231 | 26 600 | 28 400 | 29 500 | 32 410 | 1 485 |
| | 232 | 30 000 | 32 300 | 33 630 | 36 800 | 858 |
| | 233 | 38 000 | 43 360 | 45 500 | 49 320 | 37 |
| | 234 | | | | | 2 |
| | 235 | | | | | |
| | 236 | | | | | |



Drift och verksamhet

24 Energi

Aktiviteter som syftar till att övervaka, kontrollera och justera värme- och ventilationsutrustning samt annan energiutrustning. Utveckla energianvändning. Energi- och mediastatistik.

Hela landet

| Klassigo | Ålder | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|------------|
| 241 | Totalt | 30 630 | 32 230 | 34 470 | 39 870 | 30 |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | 7 |
| | 40-49 år | | | | | 4 |
| | 50-66 år | | 31 640 | 32 880 | | 19 |
| 242 | Totalt | 31 000 | 34 840 | 37 080 | 42 040 | 404 |
| | 18-29 år | 27 500 | 31 500 | 33 990 | 37 410 | 31 |
| | 30-39 år | 30 020 | 33 760 | 36 190 | 41 200 | 85 |
| | 40-49 år | 30 490 | 34 980 | 36 890 | 41 680 | 95 |
| | 50-66 år | 32 380 | 35 550 | 37 760 | 43 050 | 193 |
| 243 | Totalt | 36 180 | 44 130 | 47 170 | 54 270 | 345 |
| | 18-29 år | | 34 490 | 36 030 | | 15 |
| | 30-39 år | 36 000 | 43 350 | 46 000 | 51 150 | 88 |
| | 40-49 år | 36 890 | 45 020 | 49 090 | 55 100 | 88 |
| | 50-66 år | 37 540 | 45 250 | 48 520 | 55 860 | 154 |
| 244 | Totalt | 48 000 | 56 790 | 61 220 | 72 670 | 63 |
| | 18-29 år | | | | | 2 |
| | 30-39 år | | | | | 4 |
| | 40-49 år | | 57 340 | 61 610 | | 20 |
| | 50-66 år | 49 500 | 57 600 | 63 200 | 74 690 | 37 |
| 245 | Totalt | | | | | 4 |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | |
| | 40-49 år | | | | | 2 |
| | 50-66 år | | | | | 2 |
| 246 | Totalt | | | | | |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | |
| | 40-49 år | | | | | |
| | 50-66 år | | | | | |

Endast chefer

| Kategori | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|----------|----------|--------|--------|--------|--------|-------|
| | 2419 | | | | | |
| | 2429 | | | | | 5 |
| | 2439 | 44 500 | 50 000 | 55 100 | 62 840 | 39 |
| | 2449 | | 60 680 | 65 070 | | 27 |
| | 2459 | | | | | 2 |

Observera att chefer ingår i Hela landet, Regional indelning samt Företagsstorlek. Endast chefer innehåller däremot endast löneuppgifter från just chefer.

Regional indelning

| Region | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|------------------|-----------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
| Stockholm | 241 | | | | | |
| | 242 | 34 190 | 37 290 | 39 280 | 42 300 | 78 |
| | 243 | 40 970 | 46 040 | 49 500 | 58 500 | 68 |
| | 244 | | | | | 13 |
| | 245 | | | | | 2 |
| | 246 | | | | | |
| Göteborg | 241 | | | | | |
| | 242 | 28 430 | 31 000 | 33 000 | 40 300 | 88 |
| | 243 | 33 180 | 39 900 | 45 150 | 52 690 | 90 |
| | 244 | | | | | 12 |
| | 245 | | | | | 1 |
| | 246 | | | | | |
| Malmö | 241 | | | | | 1 |
| | 242 | | | | | 8 |
| | 243 | | | | | 11 |
| | 244 | | | | | 3 |
| | 245 | | | | | |
| | 246 | | | | | |
| Norrland | 241 | | | | | 11 |
| | 242 | 31 160 | 34 490 | 36 100 | 40 500 | 57 |
| | 243 | 41 290 | 45 590 | 48 240 | 52 440 | 39 |
| | 244 | | | | | 6 |
| | 245 | | | | | |
| | 246 | | | | | |
| Svealand | 241 | | | | | 6 |
| | 242 | 32 220 | 34 180 | 35 660 | 40 150 | 101 |
| | 243 | 38 300 | 43 870 | 46 500 | 55 100 | 66 |
| | 244 | | 50 490 | 53 820 | | 16 |
| | 245 | | | | | |
| | 246 | | | | | |
| Götaland | 241 | | | | | 12 |
| | 242 | 33 740 | 37 610 | 38 390 | 42 680 | 67 |
| | 243 | 40 000 | 44 900 | 48 450 | 55 850 | 69 |
| | 244 | | | | | 13 |
| | 245 | | | | | 1 |
| | 246 | | | | | |

Företagsstorlek

| Anställda | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|------------------|-----------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
| 6-50 | 241 | | | | | 9 |
| | 242 | 32 430 | 36 100 | 38 450 | 44 860 | 132 |
| | 243 | 38 420 | 44 600 | 47 220 | 56 180 | 75 |
| | 244 | | | | | 14 |
| | 245 | | | | | 1 |
| | 246 | | | | | |
| 51-150 | 241 | | | | | 11 |
| | 242 | 33 050 | 35 820 | 37 410 | 42 200 | 106 |
| | 243 | 41 000 | 44 670 | 47 520 | 53 100 | 85 |
| | 244 | | 57 600 | 61 220 | | 24 |
| | 245 | | | | | 1 |
| | 246 | | | | | |
| 151- | 241 | | | | | 10 |
| | 242 | 28 890 | 32 900 | 35 000 | 40 050 | 166 |
| | 243 | 35 000 | 43 800 | 47 100 | 55 240 | 185 |
| | 244 | | 57 790 | 63 310 | | 25 |
| | 245 | | | | | 2 |
| | 246 | | | | | |



Drift och verksamhet

25 Måleri – Månadslöneavtalet

Hela landet

| Klassigo | Ålder | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------|
| 251 | Totalt | | | | | |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | |
| | 40-49 år | | | | | |
| | 50-66 år | | | | | |
| 252 | Totalt | 34 470 | 36 320 | 37 230 | 40 210 | 95 |
| | 18-29 år | | | | | 8 |
| | 30-39 år | | 34 860 | 36 120 | | 22 |
| | 40-49 år | | 36 210 | 37 970 | | 17 |
| | 50-66 år | 34 880 | 36 890 | 37 470 | 40 210 | 48 |
| 253 | Totalt | | | | | 2 |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | 1 |
| | 40-49 år | | | | | 1 |
| | 50-66 år | | | | | |
| 254 | Totalt | | | | | |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | |
| | 40-49 år | | | | | |
| | 50-66 år | | | | | |
| 255 | Totalt | | | | | |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | |
| | 40-49 år | | | | | |
| | 50-66 år | | | | | |
| 256 | Totalt | | | | | |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | |
| | 40-49 år | | | | | |
| | 50-66 år | | | | | |

Endast chefer

| Kategori | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|----------|----------|-----|-----|-----|-----|-------|
| | 2519 | | | | | |
| | 2529 | | | | | 3 |
| | 2539 | | | | | |
| | 2549 | | | | | |
| | 2559 | | | | | |

Observera att chefer ingår i Hela landet, Regional indelning samt Företagsstorlek.
Endast chefer innehåller däremot endast löneuppgifter från chefer.

Regional indelning

| Region | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal | |
|------------------|-----------------|------------|------------|------------|------------|--------------|---|
| Stockholm | 251 | | | | | 9 | |
| | 252 | | | | | | |
| | 253 | | | | | | |
| | 254 | | | | | | |
| | 255 | | | | | | |
| | 256 | | | | | | |
| Göteborg | 251 | | | | | | |
| | 252 | | | | | | |
| | 253 | | | | | | |
| | 254 | | | | | | |
| | 255 | | | | | | |
| | 256 | | | | | | |
| Malmö | 251 | | | | | 1 | |
| | 252 | | | | | | |
| | 253 | | | | | | |
| | 254 | | | | | | |
| | 255 | | | | | | |
| | 256 | | | | | | |
| Norrland | 251 | | | | | 13 | |
| | 252 | | | | | | |
| | 253 | | | | | | |
| | 254 | | | | | | |
| | 255 | | | | | | |
| | 256 | | | | | | |
| Svealand | 251 | | | | | 32 | |
| | 252 | 34 170 | 36 970 | 37 230 | 39 530 | | |
| | 253 | | | | | | 1 |
| | 254 | | | | | | |
| | 255 | | | | | | |
| | 256 | | | | | | |
| Götaland | 251 | | | | | 41 | |
| | 252 | 34 520 | 36 210 | 37 130 | 40 210 | | |
| | 253 | | | | | | |
| | 254 | | | | | | |
| | 255 | | | | | | |

Företagsstorlek

| Anställda | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal | |
|------------------|-----------------|------------|------------|------------|------------|--------------|---|
| 6-50 | 251 | | | | | 62 | |
| | 252 | 34 470 | 36 210 | 37 730 | 40 210 | | |
| | 253 | | | | | | |
| | 254 | | | | | | |
| | 255 | | | | | | |
| | 256 | | | | | | |
| 51-150 | 251 | | | | | 18 | |
| | 252 | | 37 230 | 37 230 | | | |
| | 253 | | | | | | |
| | 254 | | | | | | |
| | 255 | | | | | | |
| | 256 | | | | | | |
| 151- | 251 | | | | | 15 | |
| | 252 | | 35 870 | 36 210 | | | 2 |
| | 253 | | | | | | |
| | 254 | | | | | | |
| | 255 | | | | | | |
| | 256 | | | | | | |



Drift och verksamhet

26 EI

Fastighetsarbete för elektriker med full behörighet.

Hela landet

| Klassigo | Ålder | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|----------|---------------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 261 | Totalt | | | | | |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | |
| | 40-49 år | | | | | |
| | 50-66 år | | | | | |
| 262 | Totalt | | | | | 8 |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | 1 |
| | 40-49 år | | | | | 2 |
| | 50-66 år | | | | | 5 |
| 263 | Totalt | 34 300 | 38 000 | 39 740 | 46 210 | 37 |
| | 18-29 år | | | | | 1 |
| | 30-39 år | | | | | 6 |
| | 40-49 år | | | | | 8 |
| | 50-66 år | | 38 130 | 39 780 | | 22 |
| 264 | Totalt | | | | | 1 |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | 1 |
| | 40-49 år | | | | | |
| | 50-66 år | | | | | |
| 265 | Totalt | | | | | |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | |
| | 40-49 år | | | | | |
| | 50-66 år | | | | | |
| 266 | Totalt | | | | | |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | |
| | 40-49 år | | | | | |
| | 50-66 år | | | | | |

Endast chefer

| Kategori | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|----------|----------|-----|-----|-----|-----|-------|
| | 2619 | | | | | |
| | 2629 | | | | | |
| | 2639 | | | | | 2 |
| | 2649 | | | | | 1 |
| | 2659 | | | | | |

Observera att chefer ingår i Hela landet, Regional indelning samt Företagsstorlek.
Endast chefer innehåller däremot endast löneuppgifter från chefer.

Regional indelning

| Region | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|-----------|----------|-----|-----|-----|-----|-------|
| Stockholm | 261 | | | | | |
| | 262 | | | | | |
| | 263 | | | | | 13 |
| | 264 | | | | | 1 |
| | 265 | | | | | |
| | 266 | | | | | |
| Göteborg | 261 | | | | | |
| | 262 | | | | | |
| | 263 | | | | | |
| | 264 | | | | | |
| | 265 | | | | | |
| | 266 | | | | | |
| Malmö | 261 | | | | | |
| | 262 | | | | | |
| | 263 | | | | | |
| | 264 | | | | | |
| | 265 | | | | | |
| | 266 | | | | | |
| Norrland | 261 | | | | | |
| | 262 | | | | | 5 |
| | 263 | | | | | 7 |
| | 264 | | | | | |
| | 265 | | | | | |
| | 266 | | | | | |
| Svealand | 261 | | | | | |
| | 262 | | | | | |
| | 263 | | | | | 4 |
| | 264 | | | | | |
| | 265 | | | | | |
| | 266 | | | | | |
| Götaland | 261 | | | | | |
| | 262 | | | | | 3 |
| | 263 | | | | | 12 |
| | 264 | | | | | |
| | 265 | | | | | |
| | 266 | | | | | |

Företagsstorlek

| Anställda | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|-----------|----------|-----|--------|--------|-----|-------|
| 6-50 | 261 | | | | | |
| | 262 | | | | | 5 |
| | 263 | | 38 000 | 39 780 | | 17 |
| | 264 | | | | | |
| | 265 | | | | | |
| | 266 | | | | | |
| 51-150 | 261 | | | | | |
| | 262 | | | | | 3 |
| | 263 | | | | | 11 |
| | 264 | | | | | 1 |
| | 265 | | | | | |
| | 266 | | | | | |
| 151- | 261 | | | | | |
| | 262 | | | | | |
| | 263 | | | | | 9 |
| | 264 | | | | | |
| | 265 | | | | | |
| | 266 | | | | | |



Kund

31 Kommunikation och marknadsföring

Aktiviteter kring kommunikation och marknadsföring som syftar till att bibehålla eller erhålla företagets kund.

Hela landet

| | | | | | | |
|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|------------|
| 311 | Totalt | | | | | 4 |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | 3 |
| | 40-49 år | | | | | |
| | 50-66 år | | | | | 1 |
| 312 | Totalt | 31 160 | 37 460 | 40 840 | 47 280 | 81 |
| | 18-29 år | | 30 850 | 32 820 | | 15 |
| | 30-39 år | | 37 000 | 38 440 | | 27 |
| | 40-49 år | | 40 870 | 41 860 | | 20 |
| | 50-66 år | | 41 000 | 42 770 | | 19 |
| 313 | Totalt | 37 600 | 43 550 | 46 250 | 53 760 | 259 |
| | 18-29 år | | | | | 9 |
| | 30-39 år | 36 540 | 40 520 | 43 050 | 49 000 | 81 |
| | 40-49 år | 40 610 | 45 580 | 47 000 | 54 000 | 95 |
| | 50-66 år | 39 160 | 45 330 | 49 300 | 55 560 | 74 |
| 314 | Totalt | 45 480 | 56 500 | 61 630 | 72 790 | 103 |
| | 18-29 år | | | | | 1 |
| | 30-39 år | | | | | 13 |
| | 40-49 år | 50 820 | 58 020 | 64 710 | 75 800 | 37 |
| | 50-66 år | 45 530 | 56 670 | 61 630 | 72 790 | 52 |
| 315 | Totalt | 57 970 | 77 220 | 83 770 | 106 160 | 30 |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | 3 |
| | 40-49 år | | | | | 10 |
| | 50-66 år | | 77 420 | 85 550 | | 17 |
| 316 | Totalt | | | | | 2 |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | |
| | 40-49 år | | | | | |
| | 50-66 år | | | | | 2 |

Endast chefer

| Kategori | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|----------|----------|--------|--------|--------|--------|-------|
| | 3119 | | | | | |
| | 3129 | | | | | 1 |
| | 3139 | | | | | 11 |
| | 3149 | 54 710 | 59 650 | 65 720 | 82 400 | 48 |
| | 3159 | | 78 460 | 85 550 | | 26 |

Observera att chefer ingår i Hela landet, Regional indelning samt Företagsstorlek.
Endast chefer innehåller däremot endast löneuppgifter från just chefer.

Regional indelning

| Region | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|------------------|-----------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
| Stockholm | 311 | | | | | |
| | 312 | | | | | 6 |
| | 313 | 40 500 | 46 710 | 49 000 | 57 600 | 86 |
| | 314 | | 62 860 | 69 760 | | 25 |
| | 315 | | | | | 9 |
| | 316 | | | | | 1 |
| Göteborg | 311 | | | | | |
| | 312 | | 36 580 | 41 670 | | 27 |
| | 313 | 38 240 | 42 820 | 44 750 | 50 020 | 53 |
| | 314 | 43 200 | 51 810 | 56 790 | 67 100 | 35 |
| | 315 | | | | | 10 |
| | 316 | | | | | 1 |
| Malmö | 311 | | | | | |
| | 312 | | | | | 8 |
| | 313 | | | | | 12 |
| | 314 | | | | | 4 |
| | 315 | | | | | |
| | 316 | | | | | |
| Norrland | 311 | | | | | 1 |
| | 312 | | | | | 7 |
| | 313 | | 38 520 | 43 700 | | 26 |
| | 314 | | | | | 7 |
| | 315 | | | | | 1 |
| | 316 | | | | | |
| Svealand | 311 | | | | | 1 |
| | 312 | | | | | 1 |
| | 313 | 37 520 | 43 100 | 44 840 | 49 450 | 36 |
| | 314 | | | | | 9 |
| | 315 | | | | | 4 |
| | 316 | | | | | |
| Götaland | 311 | | | | | 2 |
| | 312 | 33 220 | 38 370 | 41 000 | 46 110 | 32 |
| | 313 | 37 570 | 41 600 | 44 050 | 51 690 | 46 |
| | 314 | | 59 650 | 61 630 | | 21 |
| | 315 | | | | | 6 |
| | 316 | | | | | |

Företagsstorlek

| Anställda | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|------------------|-----------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
| 6-50 | 311 | | | | | 2 |
| | 312 | | 36 090 | 39 480 | | 21 |
| | 313 | 38 160 | 44 960 | 48 060 | 62 920 | 44 |
| | 314 | | 58 190 | 61 480 | | 25 |
| | 315 | | | | | 2 |
| | 316 | | | | | |
| 51-150 | 311 | | | | | 2 |
| | 312 | | 38 560 | 40 480 | | 28 |
| | 313 | 37 690 | 43 210 | 45 660 | 52 000 | 97 |
| | 314 | 43 200 | 55 890 | 61 000 | 68 350 | 49 |
| | 315 | | | | | 14 |
| | 316 | | | | | |
| 151- | 311 | | | | | |
| | 312 | 30 060 | 36 950 | 41 200 | 45 760 | 32 |
| | 313 | 37 550 | 43 700 | 46 520 | 51 800 | 118 |
| | 314 | | 57 080 | 64 710 | | 29 |
| | 315 | | | | | 14 |
| | 316 | | | | | 2 |



Kund

32 Kundkontakter

Aktiviteter såsom kundtjänst/reception/växel, uthyrning och kontraktsskrivning.

Hela landet

| Klassigo | Ålder | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|
| 321 | Totalt | 27 500 | 30 760 | 32 290 | 35 260 | 490 |
| | 18-29 år | 24 500 | 27 130 | 29 150 | 32 220 | 90 |
| | 30-39 år | 28 130 | 30 490 | 31 780 | 34 040 | 136 |
| | 40-49 år | 29 040 | 31 190 | 32 450 | 35 460 | 100 |
| | 50-66 år | 30 100 | 32 300 | 33 440 | 36 810 | 164 |
| 322 | Totalt | 29 500 | 33 020 | 35 000 | 39 620 | 1 169 |
| | 18-29 år | 26 500 | 30 000 | 31 540 | 35 210 | 155 |
| | 30-39 år | 29 000 | 31 780 | 33 530 | 38 280 | 332 |
| | 40-49 år | 30 420 | 34 000 | 35 500 | 39 620 | 279 |
| | 50-66 år | 31 930 | 34 810 | 36 590 | 40 850 | 403 |
| 323 | Totalt | 37 880 | 43 890 | 48 000 | 56 490 | 265 |
| | 18-29 år | | | | | 7 |
| | 30-39 år | 35 310 | 42 480 | 45 670 | 53 440 | 62 |
| | 40-49 år | 38 900 | 44 930 | 49 800 | 58 710 | 76 |
| | 50-66 år | 38 610 | 44 200 | 49 220 | 57 130 | 120 |
| 324 | Totalt | 50 000 | 60 110 | 64 500 | 85 160 | 92 |
| | 18-29 år | | | | | 1 |
| | 30-39 år | | 54 500 | 62 260 | | 15 |
| | 40-49 år | | 62 710 | 65 700 | | 28 |
| | 50-66 år | 53 270 | 60 740 | 64 500 | 84 500 | 48 |
| 325 | Totalt | | | | | 12 |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | |
| | 40-49 år | | | | | 6 |
| | 50-66 år | | | | | 6 |
| 326 | Totalt | | | | | 1 |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | |
| | 40-49 år | | | | | 1 |
| | 50-66 år | | | | | |

Endast chefer

| Kategori | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|----------|----------|--------|--------|--------|--------|-------|
| | 3219 | | | | | 1 |
| | 3229 | | 42 780 | 50 370 | | 19 |
| | 3239 | 42 000 | 49 250 | 52 000 | 58 720 | 63 |
| | 3249 | 54 000 | 62 330 | 65 700 | 87 720 | 61 |
| | 3259 | | | | | 12 |

Observera att chefer ingår i Hela landet, Regional indelning samt Företagsstorlek.
Endast chefer innehåller däremot endast löneuppgifter från just chefer.

Regional indelning

| Region | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|-----------|----------|--------|--------|--------|--------|-------|
| Stockholm | 321 | 24 550 | 30 000 | 32 000 | 36 290 | 118 |
| | 322 | 27 600 | 32 160 | 35 550 | 39 650 | 335 |
| | 323 | 39 550 | 47 100 | 51 220 | 58 710 | 75 |
| | 324 | 50 710 | 62 710 | 65 350 | 91 040 | 39 |
| | 325 | | | | | 2 |
| | 326 | | | | | 1 |
| Göteborg | 321 | 27 370 | 31 980 | 33 040 | 35 250 | 88 |
| | 322 | 30 600 | 33 980 | 36 400 | 41 400 | 188 |
| | 323 | 38 270 | 46 430 | 49 490 | 59 430 | 69 |
| | 324 | | 63 410 | 71 200 | | 18 |
| | 325 | | | | | 3 |
| | 326 | | | | | |
| Malmö | 321 | | 30 460 | 32 340 | | 28 |
| | 322 | 30 310 | 33 000 | 34 000 | 37 950 | 47 |
| | 323 | | | | | 6 |
| | 324 | | | | | 1 |
| | 325 | | | | | 1 |
| | 326 | | | | | |
| Norrland | 321 | 26 500 | 29 800 | 31 500 | 33 450 | 56 |
| | 322 | 28 860 | 31 600 | 33 350 | 36 640 | 178 |
| | 323 | | 43 200 | 45 060 | | 20 |
| | 324 | | | | | 13 |
| | 325 | | | | | |
| | 326 | | | | | |
| Svealand | 321 | 29 050 | 31 450 | 32 200 | 34 400 | 90 |
| | 322 | 30 400 | 33 690 | 35 350 | 39 680 | 150 |
| | 323 | 37 310 | 42 440 | 44 010 | 52 000 | 44 |
| | 324 | | | | | 9 |
| | 325 | | | | | 4 |
| | 326 | | | | | |
| Götaland | 321 | 29 090 | 30 560 | 32 100 | 35 900 | 107 |
| | 322 | 31 440 | 33 700 | 35 150 | 39 620 | 251 |
| | 323 | 37 340 | 42 360 | 44 380 | 54 320 | 48 |
| | 324 | | | | | 12 |
| | 325 | | | | | 2 |
| | 326 | | | | | |

Företagsstorlek

| Anställda | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|-----------|----------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 6-50 | 321 | 29 000 | 32 000 | 33 520 | 37 000 | 114 |
| | 322 | 30 400 | 33 530 | 35 110 | 39 770 | 384 |
| | 323 | 33 800 | 41 740 | 45 000 | 52 200 | 67 |
| | 324 | | 57 240 | 65 700 | | 27 |
| | 325 | | | | | 2 |
| | 326 | | | | | 1 |
| 51-150 | 321 | 28 510 | 31 010 | 32 200 | 34 450 | 177 |
| | 322 | 30 960 | 33 850 | 35 410 | 41 020 | 264 |
| | 323 | 39 140 | 45 100 | 48 440 | 57 410 | 81 |
| | 324 | 52 990 | 62 190 | 65 390 | 84 480 | 34 |
| | 325 | | | | | 6 |
| | 326 | | | | | |
| 151- | 321 | 25 760 | 30 160 | 31 550 | 34 300 | 199 |
| | 322 | 28 310 | 32 160 | 34 540 | 38 950 | 521 |
| | 323 | 38 340 | 43 840 | 49 800 | 58 710 | 117 |
| | 324 | 52 650 | 60 110 | 63 110 | 78 120 | 31 |
| | 325 | | | | | 4 |
| | 326 | | | | | |



Kund

33 Bosociala frågor och hyres- eller bostadsrättsjuridik

Aktiviteter såsom störningsärenden, myndighetskontakter i sociala boendefrågor, hyres- och bostadsrättsjuridik, förhandlingar i hyresnämnd/domstol.

Hela landet

| Klassigo | Ålder | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|------------|
| 331 | Totalt | 28 060 | 30 770 | 31 300 | 33 210 | 33 |
| | 18-29 år | | | | | 2 |
| | 30-39 år | | | | | 4 |
| | 40-49 år | | | | | 3 |
| | 50-66 år | | 31 200 | 31 610 | | 24 |
| 332 | Totalt | 29 520 | 33 250 | 35 500 | 41 200 | 191 |
| | 18-29 år | | 29 700 | 32 000 | | 21 |
| | 30-39 år | 29 250 | 32 280 | 34 180 | 39 540 | 65 |
| | 40-49 år | 30 290 | 34 120 | 36 860 | 42 230 | 37 |
| | 50-66 år | 30 930 | 35 310 | 36 890 | 42 480 | 68 |
| 333 | Totalt | 36 670 | 40 800 | 43 760 | 51 300 | 241 |
| | 18-29 år | | 37 550 | 40 040 | | 19 |
| | 30-39 år | 36 890 | 41 090 | 43 600 | 52 260 | 55 |
| | 40-49 år | 38 010 | 41 850 | 43 990 | 52 790 | 64 |
| | 50-66 år | 37 290 | 41 000 | 44 100 | 51 170 | 103 |
| 334 | Totalt | 45 660 | 55 570 | 60 000 | 75 500 | 59 |
| | 18-29 år | | | | | 1 |
| | 30-39 år | | | | | 10 |
| | 40-49 år | | 56 000 | 58 460 | | 26 |
| | 50-66 år | | 55 570 | 62 120 | | 22 |
| 335 | Totalt | | | | | 6 |
| | 18-29 år | | | | | 1 |
| | 30-39 år | | | | | 1 |
| | 40-49 år | | | | | 1 |
| | 50-66 år | | | | | 3 |
| 336 | Totalt | | | | | |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | |
| | 40-49 år | | | | | |
| | 50-66 år | | | | | |

Endast chefer

| Kategori | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|----------|----------|-----|--------|--------|-----|-------|
| | 3319 | | | | | |
| | 3329 | | | | | 8 |
| | 3339 | | 48 130 | 54 100 | | 15 |
| | 3349 | | 58 460 | 61 560 | | 26 |
| | 3359 | | | | | 4 |

Observera att chefer ingår i Hela landet, Regional indelning samt Företagsstorlek.
Endast chefer innehåller däremot endast löneuppgifter från chefer.

Regional indelning

| Region | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|-----------|----------|--------|--------|--------|--------|-------|
| Stockholm | 331 | | | | | |
| | 332 | | 36 890 | 37 900 | | 26 |
| | 333 | 39 150 | 43 130 | 46 900 | 57 440 | 75 |
| | 334 | | 60 780 | 71 120 | | 19 |
| | 335 | | | | | 3 |
| | 336 | | | | | |
| Göteborg | 331 | | | | | 1 |
| | 332 | 28 700 | 30 690 | 32 540 | 42 230 | 77 |
| | 333 | 37 370 | 42 720 | 45 280 | 50 810 | 49 |
| | 334 | | | | | 14 |
| | 335 | | | | | 2 |
| | 336 | | | | | |
| Malmö | 331 | | | | | 1 |
| | 332 | | | | | 3 |
| | 333 | | | | | 8 |
| | 334 | | | | | 2 |
| | 335 | | | | | |
| | 336 | | | | | |
| Norrland | 331 | | | | | 11 |
| | 332 | | | | | 12 |
| | 333 | | 38 840 | 41 190 | | 25 |
| | 334 | | | | | 4 |
| | 335 | | | | | |
| | 336 | | | | | |
| Svealand | 331 | | | | | 3 |
| | 332 | | 33 040 | 34 100 | | 24 |
| | 333 | 36 400 | 38 520 | 40 600 | 44 000 | 33 |
| | 334 | | | | | 2 |
| | 335 | | | | | |
| | 336 | | | | | |
| Götaland | 331 | | 30 010 | 31 300 | | 17 |
| | 332 | 32 270 | 34 440 | 35 410 | 41 630 | 48 |
| | 333 | 34 500 | 40 000 | 41 480 | 46 440 | 50 |
| | 334 | | 51 690 | 55 660 | | 18 |
| | 335 | | | | | |
| | 336 | | | | | |

Företagsstorlek

| Anställda | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|-----------|----------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 6-50 | 331 | | | | | 7 |
| | 332 | | 35 500 | 36 200 | | 19 |
| | 333 | 38 220 | 40 750 | 43 890 | 52 600 | 33 |
| | 334 | | | | | 8 |
| | 335 | | | | | 3 |
| | 336 | | | | | |
| 51-150 | 331 | | 31 150 | 31 650 | | 20 |
| | 332 | 32 200 | 34 950 | 39 100 | 42 820 | 39 |
| | 333 | 35 980 | 40 770 | 44 380 | 49 930 | 77 |
| | 334 | | 55 570 | 60 780 | | 17 |
| | 335 | | | | | 2 |
| | 336 | | | | | |
| 151- | 331 | | | | | 6 |
| | 332 | 29 230 | 32 230 | 34 380 | 40 000 | 133 |
| | 333 | 38 000 | 41 020 | 43 060 | 51 050 | 131 |
| | 334 | 51 320 | 55 660 | 60 000 | 72 140 | 34 |
| | 335 | | | | | 1 |
| | 336 | | | | | |



Kund

34 Försäljning

Aktiviteter såsom försäljning av vitvaror och tillbehör, lägenheter och lokaler samt hela fastigheter.

Hela landet

| Klassigo | Ålder | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------|
| 341 | Totalt | | | | | 5 |
| | 18-29 år | | | | | 1 |
| | 30-39 år | | | | | 1 |
| | 40-49 år | | | | | |
| | 50-66 år | | | | | 3 |
| 342 | Totalt | | 36 080 | 44 880 | | 26 |
| | 18-29 år | | | | | 2 |
| | 30-39 år | | | | | 11 |
| | 40-49 år | | | | | 5 |
| | 50-66 år | | | | | 8 |
| 343 | Totalt | 45 550 | 52 480 | 54 310 | 67 270 | 46 |
| | 18-29 år | | | | | 1 |
| | 30-39 år | | 48 700 | 53 310 | | 16 |
| | 40-49 år | | | | | 14 |
| | 50-66 år | | 55 010 | 58 950 | | 15 |
| 344 | Totalt | | 61 090 | 68 560 | | 23 |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | 6 |
| | 40-49 år | | | | | 10 |
| | 50-66 år | | | | | 7 |
| 345 | Totalt | | | | | 3 |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | 1 |
| | 40-49 år | | | | | 2 |
| | 50-66 år | | | | | |
| 346 | Totalt | | | | | |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | |
| | 40-49 år | | | | | |
| | 50-66 år | | | | | |

Endast chefer

| Kategori | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|----------|----------|-----|-----|-----|-----|-------|
| | 3419 | | | | | |
| | 3429 | | | | | |
| | 3439 | | | | | 3 |
| | 3449 | | | | | 8 |
| | 3459 | | | | | 2 |

Observera att chefer ingår i Hela landet, Regional indelning samt Företagsstorlek. Endast chefer innehåller däremot endast löneuppgifter från chefer.

Regional indelning

| Region | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|-----------|----------|-----|--------|--------|-----|-------|
| Stockholm | 341 | | | | | |
| | 342 | | | | | 13 |
| | 343 | | | | | 14 |
| | 344 | | | | | 7 |
| | 345 | | | | | 1 |
| | 346 | | | | | |
| Göteborg | 341 | | | | | 1 |
| | 342 | | | | | 1 |
| | 343 | | | | | 6 |
| | 344 | | | | | 4 |
| | 345 | | | | | 2 |
| | 346 | | | | | |
| Malmö | 341 | | | | | |
| | 342 | | | | | |
| | 343 | | | | | 1 |
| | 344 | | | | | |
| | 345 | | | | | |
| | 346 | | | | | |
| Norrland | 341 | | | | | 1 |
| | 342 | | | | | 2 |
| | 343 | | 52 480 | 57 910 | | 19 |
| | 344 | | | | | 3 |
| | 345 | | | | | |
| | 346 | | | | | |
| Svealand | 341 | | | | | 2 |
| | 342 | | | | | |
| | 343 | | | | | 1 |
| | 344 | | | | | 7 |
| | 345 | | | | | |
| | 346 | | | | | |
| Götaland | 341 | | | | | |
| | 342 | | | | | 10 |
| | 343 | | | | | 5 |
| | 344 | | | | | 2 |
| | 345 | | | | | |
| | 346 | | | | | |

Företagsstorlek

| Anställda | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|-----------|----------|-----|--------|--------|-----|-------|
| 6-50 | 341 | | | | | 1 |
| | 342 | | | | | 2 |
| | 343 | | 52 480 | 53 310 | | 23 |
| | 344 | | | | | 12 |
| | 345 | | | | | 1 |
| | 346 | | | | | |
| 51-150 | 341 | | | | | |
| | 342 | | | | | 4 |
| | 343 | | 54 000 | 57 020 | | 16 |
| | 344 | | | | | 8 |
| | 345 | | | | | 1 |
| | 346 | | | | | |
| 151- | 341 | | | | | 4 |
| | 342 | | 34 490 | 40 780 | | 20 |
| | 343 | | | | | 7 |
| | 344 | | | | | 3 |
| | 345 | | | | | 1 |
| | 346 | | | | | |



Verksamhetsstöd

41 IT

Aktiviteter som är till för att bygga upp, utveckla samt förvalta IT-system.

Hela landet

| Klassigo | Ålder | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|------------|
| 411 | Totalt | | | | | 5 |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | 2 |
| | 40-49 år | | | | | 1 |
| | 50-66 år | | | | | 2 |
| 412 | Totalt | 33 800 | 38 150 | 40 540 | 46 500 | 74 |
| | 18-29 år | | | | | 12 |
| | 30-39 år | | 36 000 | 39 500 | | 22 |
| | 40-49 år | | 39 640 | 42 000 | | 18 |
| | 50-66 år | | 42 500 | 45 000 | | 22 |
| 413 | Totalt | 41 120 | 47 090 | 50 720 | 59 950 | 220 |
| | 18-29 år | | | | | 6 |
| | 30-39 år | 40 000 | 45 280 | 47 650 | 52 790 | 52 |
| | 40-49 år | 40 890 | 46 300 | 52 200 | 61 110 | 66 |
| | 50-66 år | 43 780 | 49 790 | 53 610 | 60 870 | 96 |
| 414 | Totalt | 52 600 | 59 400 | 64 270 | 77 400 | 76 |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | 8 |
| | 40-49 år | | 59 400 | 64 000 | | 16 |
| | 50-66 år | 53 850 | 60 300 | 65 000 | 78 000 | 52 |
| 415 | Totalt | | 75 410 | 82 490 | | 20 |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | |
| | 40-49 år | | | | | 9 |
| | 50-66 år | | | | | 11 |
| 416 | Totalt | | | | | 1 |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | |
| | 40-49 år | | | | | |
| | 50-66 år | | | | | 1 |

Endast chefer

| Kategori | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|----------|----------|-----|--------|--------|-----|-------|
| | 4119 | | | | | 1 |
| | 4129 | | | | | 2 |
| | 4139 | | | | | 10 |
| | 4149 | | 66 690 | 72 000 | | 19 |
| | 4159 | | | | | 13 |

*Observera att chefer ingår i Hela landet, Regional indelning samt Företagsstorlek.
Endast chefer innehåller däremot endast löneuppgifter från chefer.*

Regional indelning

| Region | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|-----------|----------|--------|--------|--------|--------|-------|
| Stockholm | 411 | | | | | 1 |
| | 412 | | 38 090 | 39 710 | | 29 |
| | 413 | 42 300 | 49 680 | 53 730 | 62 100 | 92 |
| | 414 | 57 730 | 61 840 | 66 690 | 85 500 | 32 |
| | 415 | | | | | 9 |
| | 416 | | | | | 1 |
| Göteborg | 411 | | | | | 1 |
| | 412 | | 38 000 | 42 730 | | 16 |
| | 413 | 39 520 | 46 270 | 49 810 | 59 890 | 41 |
| | 414 | | 58 430 | 64 450 | | 17 |
| | 415 | | | | | 5 |
| | 416 | | | | | |
| Malmö | 411 | | | | | |
| | 412 | | | | | 3 |
| | 413 | | | | | 4 |
| | 414 | | | | | 2 |
| | 415 | | | | | 2 |
| | 416 | | | | | |
| Norrländ | 411 | | | | | 1 |
| | 412 | | | | | 1 |
| | 413 | | 43 430 | 46 790 | | 20 |
| | 414 | | | | | 4 |
| | 415 | | | | | 1 |
| | 416 | | | | | |
| Svealand | 411 | | | | | 2 |
| | 412 | | | | | 9 |
| | 413 | | 45 190 | 48 650 | | 24 |
| | 414 | | | | | 7 |
| | 415 | | | | | 2 |
| | 416 | | | | | |
| Götaland | 411 | | | | | |
| | 412 | | 40 320 | 41 510 | | 15 |
| | 413 | 41 870 | 44 600 | 49 660 | 56 470 | 39 |
| | 414 | | | | | 14 |
| | 415 | | | | | 1 |
| | 416 | | | | | |

Företagsstorlek

| Anställda | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|-----------|----------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 6-50 | 411 | | | | | 1 |
| | 412 | | | | | 8 |
| | 413 | | 45 090 | 46 050 | | 15 |
| | 414 | | | | | 6 |
| | 415 | | | | | 3 |
| | 416 | | | | | |
| 51-150 | 411 | | | | | 3 |
| | 412 | | 37 800 | 39 500 | | 25 |
| | 413 | 41 260 | 48 730 | 51 350 | 59 890 | 84 |
| | 414 | 52 600 | 58 960 | 63 520 | 76 520 | 35 |
| | 415 | | | | | 12 |
| | 416 | | | | | 1 |
| 151- | 411 | | | | | 1 |
| | 412 | 33 800 | 38 300 | 40 540 | 45 720 | 41 |
| | 413 | 41 540 | 47 050 | 51 360 | 59 900 | 121 |
| | 414 | 52 050 | 61 760 | 65 480 | 79 820 | 35 |
| | 415 | | | | | 5 |
| | 416 | | | | | |



Verksamhetsstöd

42 Ekonomi

Aktiviteter såsom fakturering, bokföring, hyreshantering inklusive kravverksamhet, budget, redovisning, låne- och bidragshantering, försäkringsfrågor etc. Planering och genomförande av ekonomiska utredningar. Analyser samt uppföljning av budgetutfall och resultat.

Hela landet

| Klassigo | Ålder | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|------------|
| 421 | Totalt | 27 000 | 30 620 | 32 790 | 38 260 | 304 |
| | 18-29 år | 25 920 | 28 000 | 29 800 | 32 800 | 116 |
| | 30-39 år | 28 470 | 32 000 | 33 020 | 39 150 | 58 |
| | 40-49 år | 28 750 | 32 250 | 34 310 | 44 100 | 42 |
| | 50-66 år | 29 070 | 33 190 | 34 620 | 38 750 | 88 |
| 422 | Totalt | 32 440 | 35 720 | 38 130 | 43 980 | 565 |
| | 18-29 år | 29 650 | 32 850 | 34 150 | 37 920 | 62 |
| | 30-39 år | 31 580 | 35 090 | 37 180 | 43 000 | 151 |
| | 40-49 år | 33 000 | 37 050 | 38 900 | 43 730 | 103 |
| | 50-66 år | 33 750 | 36 770 | 39 000 | 45 010 | 249 |
| 423 | Totalt | 36 250 | 42 080 | 45 940 | 55 170 | 769 |
| | 18-29 år | 31 440 | 35 470 | 37 420 | 41 000 | 66 |
| | 30-39 år | 36 000 | 40 630 | 43 600 | 51 260 | 203 |
| | 40-49 år | 37 980 | 43 150 | 47 150 | 57 520 | 205 |
| | 50-66 år | 38 870 | 44 380 | 47 690 | 57 000 | 295 |
| 424 | Totalt | 50 580 | 59 540 | 64 850 | 82 000 | 345 |
| | 18-29 år | | | | | 5 |
| | 30-39 år | 45 380 | 54 600 | 57 270 | 69 540 | 68 |
| | 40-49 år | 52 700 | 59 850 | 64 800 | 78 060 | 104 |
| | 50-66 år | 54 760 | 62 600 | 68 300 | 87 000 | 168 |
| 425 | Totalt | 71 700 | 87 600 | 93 050 | 139 710 | 88 |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | 4 |
| | 40-49 år | | 81 810 | 90 190 | | 26 |
| | 50-66 år | 72 180 | 88 460 | 98 800 | 146 630 | 58 |
| 426 | Totalt | | | | | 7 |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | 2 |
| | 40-49 år | | | | | 2 |
| | 50-66 år | | | | | 3 |

Endast chefer

| Kategori | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|----------|----------|--------|--------|--------|---------|-------|
| | 4219 | | | | | 3 |
| | 4229 | | 42 460 | 45 500 | | 15 |
| | 4239 | 45 940 | 52 990 | 56 920 | 71 260 | 44 |
| | 4249 | 53 100 | 63 000 | 69 320 | 88 000 | 187 |
| | 4259 | 72 180 | 88 000 | 93 700 | 139 710 | 83 |

Observera att chefer ingår i Hela landet, Regional indelning samt Företagsstorlek. Endast chefer innehåller däremot endast löneuppgifter från chefer.

Regional indelning

| Region | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|-----------|----------|--------|--------|---------|---------|-------|
| Stockholm | 421 | 26 400 | 29 610 | 32 820 | 41 050 | 64 |
| | 422 | 29 670 | 35 200 | 38 260 | 46 830 | 114 |
| | 423 | 34 700 | 41 450 | 45 410 | 57 620 | 232 |
| | 424 | 54 950 | 62 150 | 67 090 | 90 070 | 88 |
| | 425 | 80 660 | 92 940 | 105 140 | 151 240 | 30 |
| | 426 | | | | | 2 |
| Göteborg | 421 | 26 700 | 29 000 | 32 000 | 35 600 | 127 |
| | 422 | 32 960 | 35 680 | 38 300 | 44 220 | 124 |
| | 423 | 37 000 | 43 670 | 47 510 | 54 390 | 197 |
| | 424 | 47 490 | 57 870 | 62 100 | 77 690 | 103 |
| | 425 | | 81 520 | 93 050 | | 24 |
| | 426 | | | | | 1 |
| Malmö | 421 | | | | | 8 |
| | 422 | | 34 090 | 35 820 | | 21 |
| | 423 | 37 460 | 42 600 | 44 110 | 50 430 | 40 |
| | 424 | | | | | 11 |
| | 425 | | | | | 3 |
| | 426 | | | | | 1 |
| Norrland | 421 | | 30 450 | 31 970 | | 24 |
| | 422 | 32 340 | 35 550 | 37 800 | 44 630 | 89 |
| | 423 | 34 830 | 41 430 | 45 850 | 56 650 | 63 |
| | 424 | | 59 640 | 62 170 | | 26 |
| | 425 | | | | | 8 |
| | 426 | | | | | |
| Svealand | 421 | 29 000 | 31 450 | 33 020 | 34 890 | 34 |
| | 422 | 33 380 | 35 820 | 38 220 | 44 000 | 67 |
| | 423 | 37 590 | 41 460 | 44 190 | 53 450 | 106 |
| | 424 | 51 000 | 60 810 | 64 920 | 78 090 | 39 |
| | 425 | | | | | 12 |
| | 426 | | | | | |
| Götaland | 421 | 30 120 | 33 340 | 34 450 | 40 860 | 40 |
| | 422 | 33 010 | 35 900 | 38 650 | 42 910 | 146 |
| | 423 | 36 960 | 41 560 | 45 610 | 54 100 | 128 |
| | 424 | 49 380 | 60 020 | 66 370 | 82 000 | 75 |
| | 425 | | | | | 10 |
| | 426 | | | | | 1 |

Företagsstorlek

| Anställda | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|-----------|----------|--------|--------|---------|---------|-------|
| 6-50 | 421 | 28 900 | 32 790 | 34 050 | 39 110 | 59 |
| | 422 | 33 000 | 36 770 | 38 980 | 44 690 | 180 |
| | 423 | 39 240 | 45 450 | 48 350 | 60 400 | 145 |
| | 424 | 50 370 | 61 000 | 65 410 | 85 220 | 126 |
| | 425 | | 81 630 | 102 990 | | 19 |
| | 426 | | | | | 4 |
| 51-150 | 421 | 30 010 | 32 770 | 34 190 | 44 990 | 50 |
| | 422 | 33 380 | 35 820 | 38 300 | 45 010 | 163 |
| | 423 | 37 670 | 42 600 | 46 320 | 57 540 | 223 |
| | 424 | 53 650 | 60 700 | 69 220 | 91 030 | 83 |
| | 425 | 63 720 | 84 790 | 90 210 | 146 630 | 36 |
| | 426 | | | | | 1 |
| 151- | 421 | 26 800 | 29 100 | 31 990 | 35 800 | 195 |
| | 422 | 31 410 | 35 260 | 37 100 | 42 490 | 222 |
| | 423 | 34 960 | 40 580 | 44 170 | 52 000 | 401 |
| | 424 | 49 500 | 57 590 | 62 550 | 73 200 | 136 |
| | 425 | 76 750 | 87 700 | 97 370 | 122 600 | 33 |
| | 426 | | | | | 2 |



Verksamhetsstöd

43 Personal

Aktiviteter såsom löner, förhandlingar, kompetensutveckling, arbetsmiljö, rekrytering, rehabilitering och andra personaladministrativa uppgifter.

Hela landet

| Klassigo | Ålder | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|------------|
| 431 | Totalt | | | | | 2 |
| | 18-29 år | | | | | 1 |
| | 30-39 år | | | | | 1 |
| | 40-49 år | | | | | |
| | 50-66 år | | | | | |
| 432 | Totalt | 33 450 | 38 170 | 40 000 | 44 390 | 79 |
| | 18-29 år | | | | | 7 |
| | 30-39 år | | | | | 12 |
| | 40-49 år | | 38 020 | 39 610 | | 18 |
| | 50-66 år | 35 000 | 39 820 | 41 150 | 47 940 | 42 |
| 433 | Totalt | 38 000 | 43 620 | 47 840 | 56 220 | 101 |
| | 18-29 år | | | | | 12 |
| | 30-39 år | 38 590 | 43 230 | 44 600 | 53 200 | 39 |
| | 40-49 år | | 44 230 | 51 000 | | 26 |
| | 50-66 år | | 49 030 | 49 920 | | 24 |
| 434 | Totalt | 47 150 | 56 680 | 65 000 | 75 490 | 76 |
| | 18-29 år | | | | | 3 |
| | 30-39 år | | | | | 13 |
| | 40-49 år | | 57 000 | 62 190 | | 22 |
| | 50-66 år | 48 770 | 60 200 | 66 450 | 93 820 | 38 |
| 435 | Totalt | 53 850 | 79 640 | 84 070 | 124 230 | 39 |
| | 18-29 år | | | | | 3 |
| | 30-39 år | | | | | 9 |
| | 40-49 år | | | | | 9 |
| | 50-66 år | | 80 930 | 89 860 | | 27 |
| 436 | Totalt | | | | | |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | |
| | 40-49 år | | | | | |
| | 50-66 år | | | | | |

Endast chefer

| Kategori | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|----------|----------|--------|--------|--------|---------|-------|
| | 4319 | | | | | |
| | 4329 | | | | | |
| | 4339 | | | | | 6 |
| | 4349 | | 65 320 | 67 680 | | 29 |
| | 4359 | 65 440 | 80 060 | 89 180 | 124 230 | 36 |

Observera att chefer ingår i Hela landet, Regional indelning samt Företagsstorlek.
Endast chefer innehåller däremot endast löneuppgifter från chefer.

Regional indelning

| Region | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|------------------|-----------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
| Stockholm | 431 | | | | | |
| | 432 | | 39 530 | 43 350 | | 19 |
| | 433 | 37 570 | 48 030 | 50 990 | 58 530 | 40 |
| | 434 | | 65 770 | 72 420 | | 15 |
| | 435 | | | | | 13 |
| | 436 | | | | | |
| Göteborg | 431 | | | | | |
| | 432 | | | | | 10 |
| | 433 | | 41 810 | 43 980 | | 15 |
| | 434 | | 58 340 | 60 490 | | 20 |
| | 435 | | | | | 10 |
| | 436 | | | | | |
| Malmö | 431 | | | | | |
| | 432 | | | | | 6 |
| | 433 | | | | | 2 |
| | 434 | | | | | 4 |
| | 435 | | | | | 3 |
| | 436 | | | | | |
| Norrland | 431 | | | | | |
| | 432 | | | | | 6 |
| | 433 | | | | | 10 |
| | 434 | | | | | 8 |
| | 435 | | | | | 2 |
| | 436 | | | | | |
| Svealand | 431 | | | | | |
| | 432 | | 35 900 | 40 290 | | 16 |
| | 433 | | | | | 13 |
| | 434 | | | | | 9 |
| | 435 | | | | | 6 |
| | 436 | | | | | |
| Götaland | 431 | | | | | 1 |
| | 432 | | 38 410 | 39 820 | | 22 |
| | 433 | | 41 150 | 46 080 | | 21 |
| | 434 | | 55 920 | 58 080 | | 20 |
| | 435 | | | | | 5 |
| | 436 | | | | | |

Företagsstorlek

| Anställda | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|------------------|-----------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
| 6-50 | 431 | | | | | 2 |
| | 432 | | 38 170 | 39 110 | | 19 |
| | 433 | | | | | 13 |
| | 434 | | | 57 000 | 65 000 | 16 |
| | 435 | | | | | 2 |
| | 436 | | | | | |
| 51-150 | 431 | | | | | |
| | 432 | | 38 130 | 40 410 | | 23 |
| | 433 | 36 990 | 42 490 | 44 880 | 54 120 | 32 |
| | 434 | 47 150 | 56 760 | 65 350 | 75 570 | 37 |
| | 435 | | | | | 14 |
| | 436 | | | | | |
| 151- | 431 | | | | | |
| | 432 | 33 110 | 38 280 | 40 420 | 48 080 | 37 |
| | 433 | 39 500 | 43 620 | 48 900 | 55 650 | 56 |
| | 434 | | 55 270 | 60 540 | | 23 |
| | 435 | | 80 930 | 89 400 | | 23 |
| | 436 | | | | | |



Verksamhetsstöd

44 Internt stöd, administrativt och utvecklingsarbete

Aktiviteter såsom arkivering, posthantering, formulering och redigering av texter etc. Planering och genomförande av företagsövergripande utrednings- och utvecklingsarbete, exempelvis inom miljö, kvalitet, affärsjuridik samt intern styrning och kontroll. Samordning av funktioner inom huvudprocess 4 Verksamhetsstöd.

Hela landet

| Klassigo | Ålder | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|----------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|------------|
| 441 | Totalt | 26 850 | 31 760 | 32 920 | 37 550 | 64 |
| | 18-29 år | | | | | 5 |
| | 30-39 år | | | | | 8 |
| | 40-49 år | | | | | 12 |
| | 50-66 år | 28 000 | 32 030 | 34 000 | 40 000 | 39 |
| 442 | Totalt | 33 000 | 37 250 | 40 480 | 47 500 | 223 |
| | 18-29 år | | | | | 10 |
| | 30-39 år | 32 000 | 36 170 | 37 710 | 45 000 | 65 |
| | 40-49 år | 34 440 | 37 840 | 41 390 | 47 690 | 46 |
| | 50-66 år | 34 560 | 38 380 | 41 730 | 48 320 | 102 |
| 443 | Totalt | 40 480 | 46 400 | 50 330 | 60 260 | 358 |
| | 18-29 år | | 37 670 | 40 140 | | 22 |
| | 30-39 år | 40 840 | 45 000 | 47 570 | 59 450 | 105 |
| | 40-49 år | 41 170 | 46 740 | 50 520 | 58 000 | 121 |
| | 50-66 år | 42 320 | 50 210 | 54 060 | 64 090 | 110 |
| 444 | Totalt | 52 130 | 62 500 | 67 710 | 90 480 | 171 |
| | 18-29 år | | | | | 1 |
| | 30-39 år | 49 080 | 58 750 | 62 420 | 70 650 | 33 |
| | 40-49 år | 51 500 | 62 050 | 66 750 | 88 680 | 65 |
| | 50-66 år | 55 980 | 66 680 | 71 000 | 94 490 | 72 |
| 445 | Totalt | 69 680 | 80 250 | 86 620 | 99 950 | 42 |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | 4 |
| | 40-49 år | | 79 860 | 82 110 | | 19 |
| | 50-66 år | | 86 300 | 90 240 | | 19 |
| 446 | Totalt | | | | | 12 |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | 1 |
| | 40-49 år | | | | | 6 |
| | 50-66 år | | | | | 5 |

Endast chefer

| Kategori | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|----------|----------|--------|--------|--------|---------|-------|
| | 4419 | | | | | |
| | 4429 | | | | | 5 |
| | 4439 | | 52 270 | 56 620 | | 20 |
| | 4449 | 58 500 | 66 340 | 70 470 | 98 010 | 56 |
| | 4459 | 73 800 | 83 340 | 90 240 | 103 590 | 32 |

Observera att chefer ingår i Hela landet, Regional indelning samt Företagsstorlek. Endast chefer innehåller däremot endast löneuppgifter från chefer.

Regional indelning

| Region | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|-----------|----------|--------|--------|--------|--------|-------|
| Stockholm | 441 | | 31 790 | 33 850 | | 20 |
| | 442 | 34 050 | 39 050 | 42 000 | 49 710 | 64 |
| | 443 | 39 930 | 46 900 | 51 500 | 61 590 | 126 |
| | 444 | 51 640 | 63 180 | 69 800 | 98 950 | 65 |
| | 445 | | | | | 12 |
| | 446 | | | | | 2 |
| Göteborg | 441 | | | | | 10 |
| | 442 | 33 010 | 36 350 | 40 500 | 47 690 | 52 |
| | 443 | 41 800 | 46 850 | 50 700 | 60 170 | 81 |
| | 444 | 52 580 | 61 540 | 67 060 | 79 830 | 57 |
| | 445 | | 80 740 | 85 710 | | 20 |
| | 446 | | | | | 6 |
| Malmö | 441 | | | | | 2 |
| | 442 | | | | | 8 |
| | 443 | | 45 000 | 47 640 | | 16 |
| | 444 | | | | | 1 |
| | 445 | | | | | 3 |
| | 446 | | | | | |
| Norrland | 441 | | | | | 10 |
| | 442 | | 34 940 | 36 640 | | 19 |
| | 443 | | 44 140 | 47 440 | | 27 |
| | 444 | | | | | 13 |
| | 445 | | | | | 1 |
| | 446 | | | | | 2 |
| Svealand | 441 | | | | | 8 |
| | 442 | 33 830 | 36 000 | 38 000 | 44 680 | 32 |
| | 443 | 39 600 | 47 600 | 49 680 | 62 540 | 35 |
| | 444 | | | | | 9 |
| | 445 | | | | | 4 |
| | 446 | | | | | 1 |
| Götaland | 441 | | | | | 13 |
| | 442 | 32 000 | 37 450 | 39 530 | 45 000 | 44 |
| | 443 | 42 150 | 45 310 | 49 620 | 58 500 | 72 |
| | 444 | | 60 170 | 64 470 | | 25 |
| | 445 | | | | | 2 |
| | 446 | | | | | |

Företagsstorlek

| Anställda | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|-----------|----------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 6-50 | 441 | | | | | 13 |
| | 442 | 32 400 | 37 510 | 40 840 | 47 740 | 66 |
| | 443 | 40 620 | 47 470 | 51 020 | 77 000 | 55 |
| | 444 | | 63 860 | 72 690 | | 24 |
| | 445 | | | | | 10 |
| | 446 | | | | | 1 |
| 51-150 | 441 | | 31 760 | 32 730 | | 17 |
| | 442 | 33 010 | 38 000 | 41 870 | 49 700 | 62 |
| | 443 | 41 640 | 48 330 | 52 820 | 62 540 | 98 |
| | 444 | 56 170 | 64 180 | 69 410 | 94 300 | 58 |
| | 445 | | 80 000 | 86 300 | | 17 |
| | 446 | | | | | 2 |
| 151- | 441 | 25 850 | 31 450 | 32 480 | 36 140 | 34 |
| | 442 | 33 000 | 36 620 | 39 800 | 45 470 | 95 |
| | 443 | 39 600 | 45 960 | 49 450 | 56 300 | 205 |
| | 444 | 51 640 | 61 540 | 67 190 | 80 990 | 89 |
| | 445 | | 87 930 | 94 620 | | 15 |
| | 446 | | | | | 9 |



Verksamhetsstöd

45 Inköp

Upprättande av policy för långsiktiga köp. Kontakt med leverantörer angående varuinformation och betalnings- och leveransvillkor. Begäran, granskning och värdering av anbud/offerter. Val av leverantör/entreprenör. Förhandling och avslut med leverantör/entreprenör. Reklamationer.

Hela landet

| Klassigo | Ålder | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|----------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------|
| 451 | Totalt | | | | | |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | |
| | 40-49 år | | | | | |
| | 50-66 år | | | | | |
| 452 | Totalt | | | | | 10 |
| | 18-29 år | | | | | 2 |
| | 30-39 år | | | | | 3 |
| | 40-49 år | | | | | 3 |
| | 50-66 år | | | | | 2 |
| 453 | Totalt | 42 000 | 47 420 | 49 050 | 55 990 | 94 |
| | 18-29 år | | | | | 12 |
| | 30-39 år | 42 300 | 47 690 | 48 550 | 53 550 | 31 |
| | 40-49 år | | 47 100 | 48 220 | | 21 |
| | 50-66 år | 45 020 | 49 010 | 53 070 | 61 320 | 30 |
| 454 | Totalt | 52 700 | 57 260 | 63 140 | 74 000 | 49 |
| | 18-29 år | | | | | 1 |
| | 30-39 år | | | | | 14 |
| | 40-49 år | | 58 500 | 61 530 | | 17 |
| | 50-66 år | | 61 350 | 66 470 | | 17 |
| 455 | Totalt | | | | | 4 |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | |
| | 40-49 år | | | | | 1 |
| | 50-66 år | | | | | 3 |
| 456 | Totalt | | | | | |
| | 18-29 år | | | | | |
| | 30-39 år | | | | | |
| | 40-49 år | | | | | |
| | 50-66 år | | | | | |

Endast chefer

| Kategori | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|----------|----------|-----|--------|--------|-----|-------|
| | 4519 | | | | | |
| | 4529 | | | | | |
| | 4539 | | | | | 1 |
| | 4549 | | 65 000 | 69 140 | | 16 |
| | 4559 | | | | | 3 |

Observera att chefer ingår i Hela landet, Regional indelning samt Företagsstorlek.
Endast chefer innehåller däremot endast löneuppgifter från chefer.

Regional indelning

| Region | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|-----------|----------|--------|--------|--------|--------|-------|
| Stockholm | 451 | | | | | |
| | 452 | | | | | 5 |
| | 453 | 42 300 | 48 430 | 52 310 | 61 200 | 35 |
| | 454 | | 57 200 | 65 000 | | 24 |
| | 455 | | | | | 2 |
| | 456 | | | | | |
| Göteborg | 451 | | | | | |
| | 452 | | | | | |
| | 453 | | 47 100 | 48 000 | | 22 |
| | 454 | | | | | 11 |
| | 455 | | | | | 2 |
| | 456 | | | | | |
| Malmö | 451 | | | | | |
| | 452 | | | | | 1 |
| | 453 | | | | | |
| | 454 | | | | | 1 |
| | 455 | | | | | |
| | 456 | | | | | |
| Norrland | 451 | | | | | |
| | 452 | | | | | 3 |
| | 453 | | | | | 6 |
| | 454 | | | | | 1 |
| | 455 | | | | | |
| | 456 | | | | | |
| Svealand | 451 | | | | | |
| | 452 | | | | | 1 |
| | 453 | | | | | 12 |
| | 454 | | | | | 6 |
| | 455 | | | | | |
| | 456 | | | | | |
| Götaland | 451 | | | | | |
| | 452 | | | | | |
| | 453 | | 46 820 | 48 550 | | 19 |
| | 454 | | | | | 6 |
| | 455 | | | | | |
| | 456 | | | | | |

Företagsstorlek

| Anställda | Klassigo | P10 | P40 | P60 | P90 | Antal |
|-----------|----------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 6-50 | 451 | | | | | |
| | 452 | | | | | 4 |
| | 453 | | 48 000 | 52 260 | | 16 |
| | 454 | | | | | 9 |
| | 455 | | | | | 1 |
| | 456 | | | | | |
| 51-150 | 451 | | | | | |
| | 452 | | | | | 3 |
| | 453 | | 46 990 | 48 200 | | 24 |
| | 454 | | 57 200 | 60 830 | | 23 |
| | 455 | | | | | |
| | 456 | | | | | |
| 151- | 451 | | | | | |
| | 452 | | | | | 3 |
| | 453 | 40 620 | 47 100 | 49 080 | 55 230 | 54 |
| | 454 | | 57 260 | 63 500 | | 17 |
| | 455 | | | | | 3 |
| | 456 | | | | | |

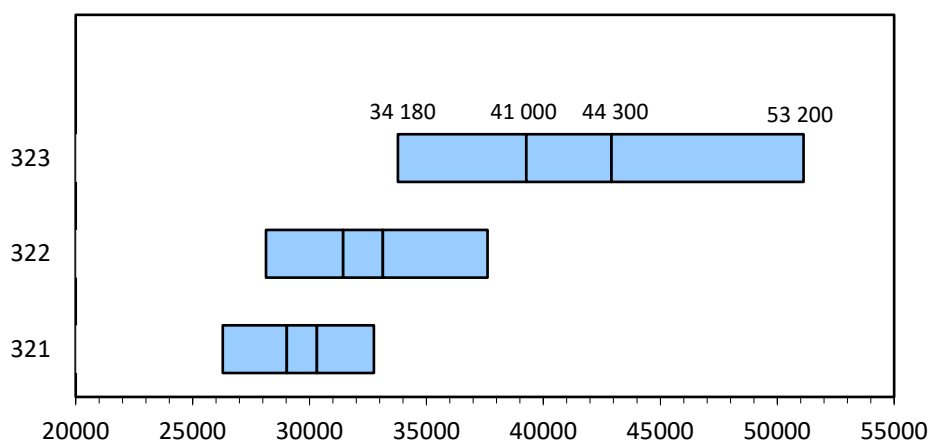
Löneboxar

På följande sidor redovisas marknadslöner grafiskt med hjälp av så kallade löneboxar som var och en representerar en Klassigo-kod.

I exemplet nedan ser vi tre löneboxar för Klassigo-koderna 321, 322 och 323. När de ses bredvid varandra som på bilden kommer löneboxen bäst till sin rätt. Man får en bra överblick över löneskillnader mellan Klassigo-koder i form av nivå och spridning.

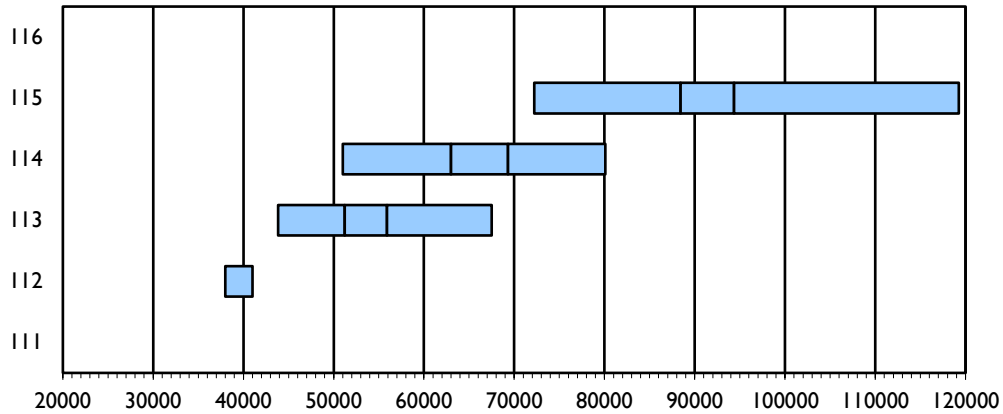
I den översta löneboxen i bilden nedan återfinns 80 procent av de arbetstagare vars arbetsuppgifter kodats i just den Klassigo-koden (323), det vill säga 80 procent har en lön i intervallet från ca 34 180 till ca 53 200 kronor i månaden.

10 procent tjänar mindre än 34 180 kronor och 10 procent mer än 53 200 kronor. Markeringarna inuti löneboxen utgör 40:e och 60:e percentil. 40 procent har en månadslön som understiger 41 000 kronor (P40) och 40 procent tjänar mer än 44 300 kronor (P60).



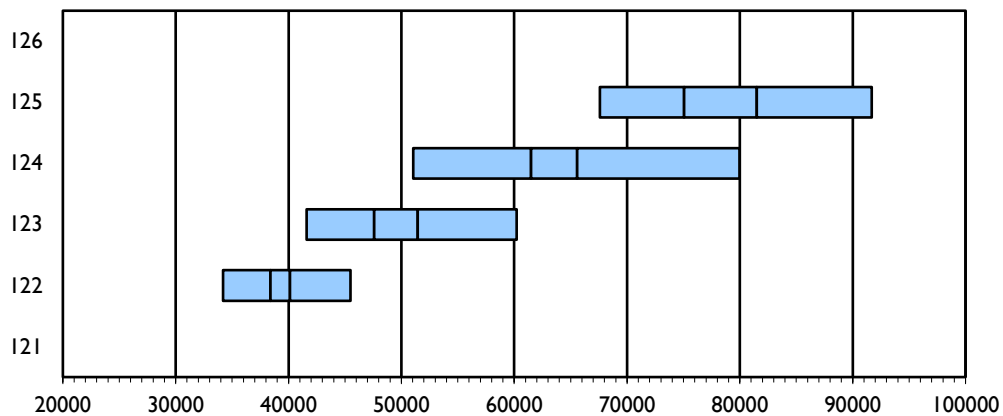
Delprocess I I: Projektering och upphandling

Notera intervallet 30 000 – 120 000 kr



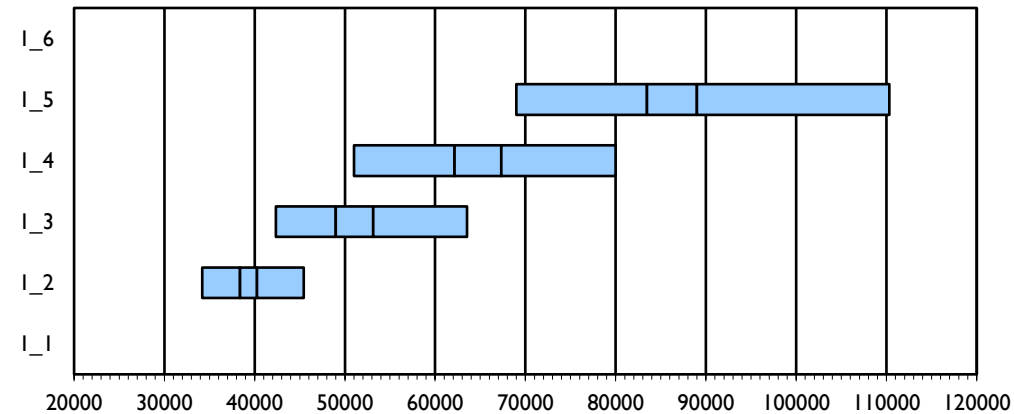
Delprocess I 2: Bygg- och kontroll

Notera intervallet 20 000 – 100 000 kr



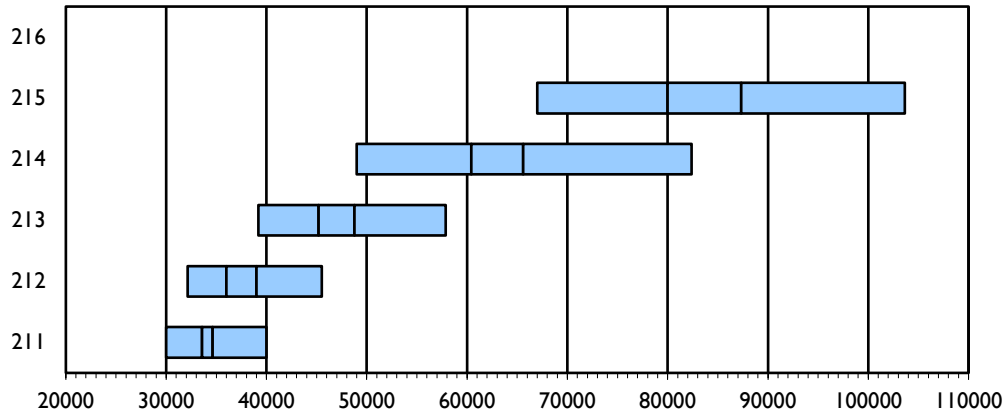
Byggprocessen totalt

Notera intervallet 20 000 – 110 000 kr



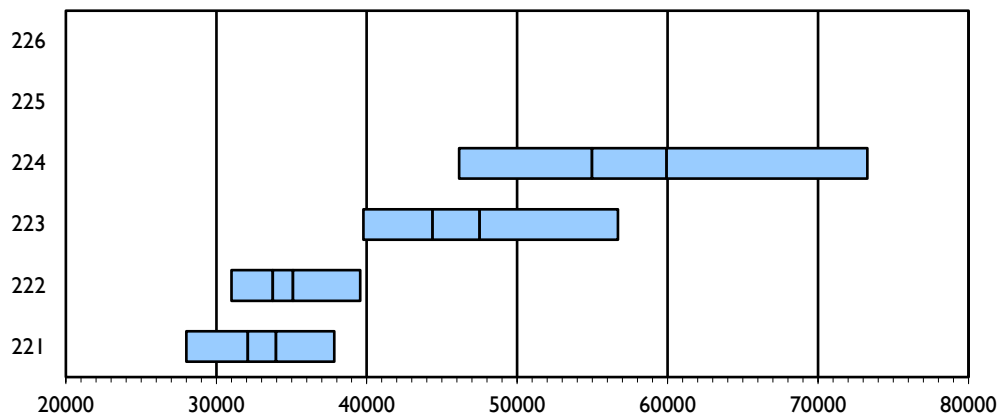
Delprocess 21: Förvaltning

Notera intervallet 20 000 – 110 000 kr

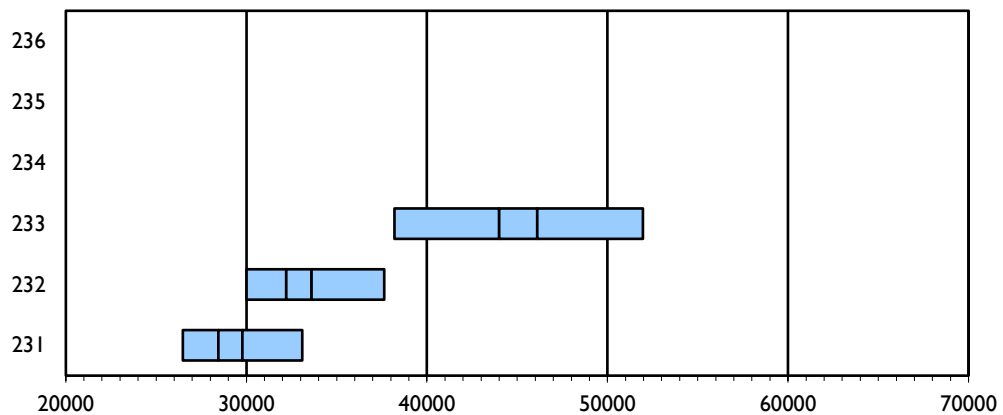


Delprocess 22: Drift- och områdesansvar

Notera intervallet 20 000 – 80 000 kr

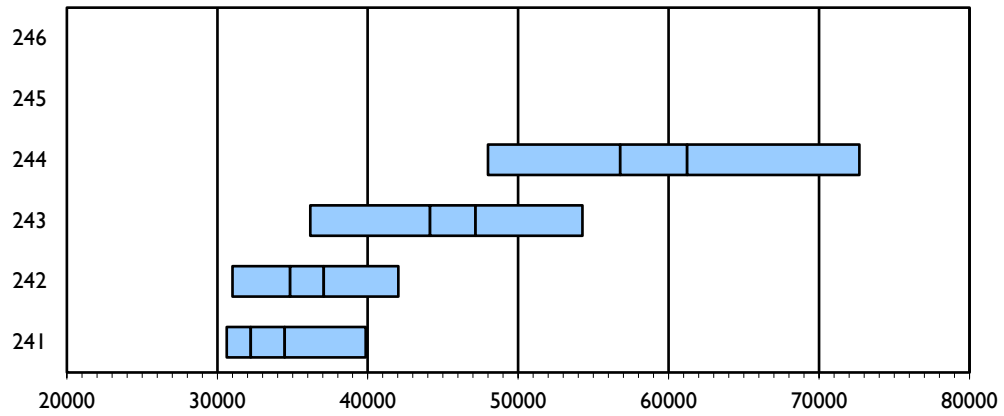


Delprocess 23: Skötsel och underhåll

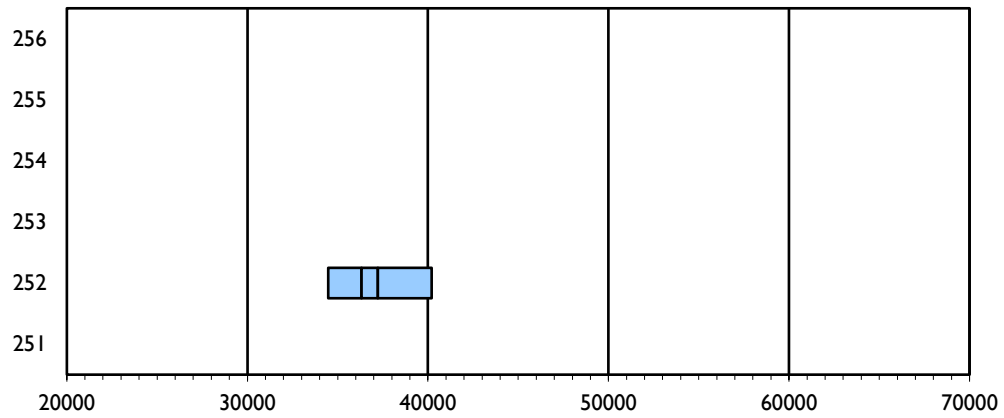


Delprocess 24: Energi

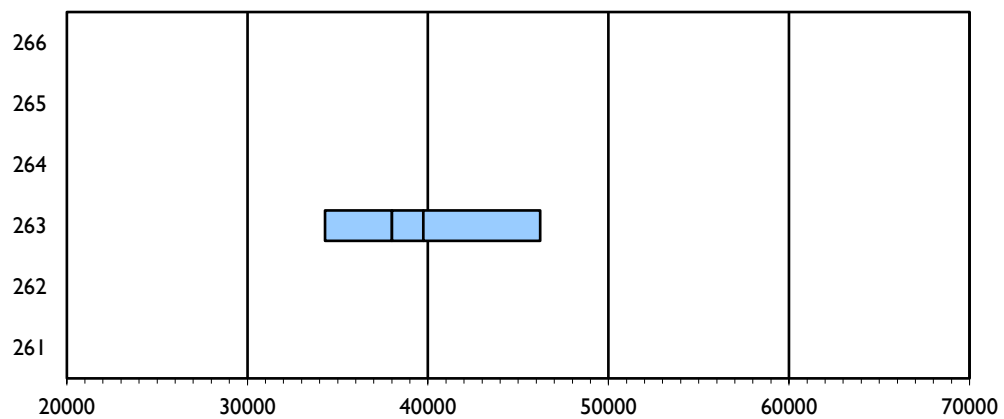
Notera intervallet 20 000 – 80 000 kr



Delprocess 25: Måleri – Månadslöneavtal

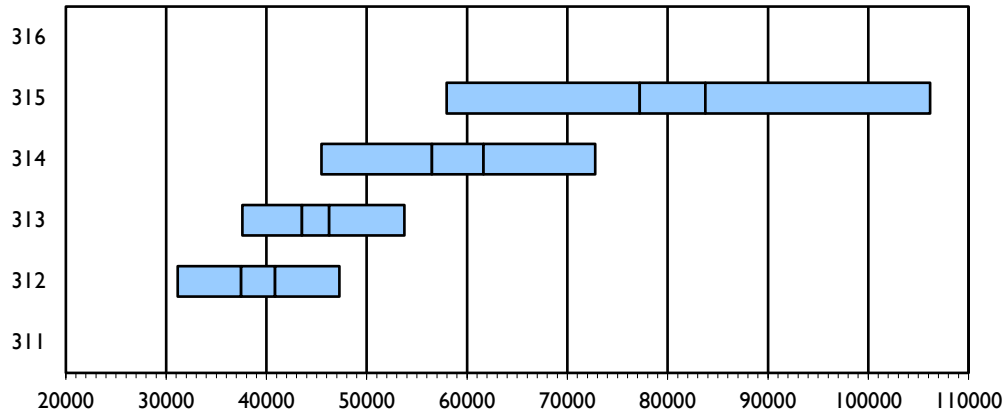


Delprocess 26: El



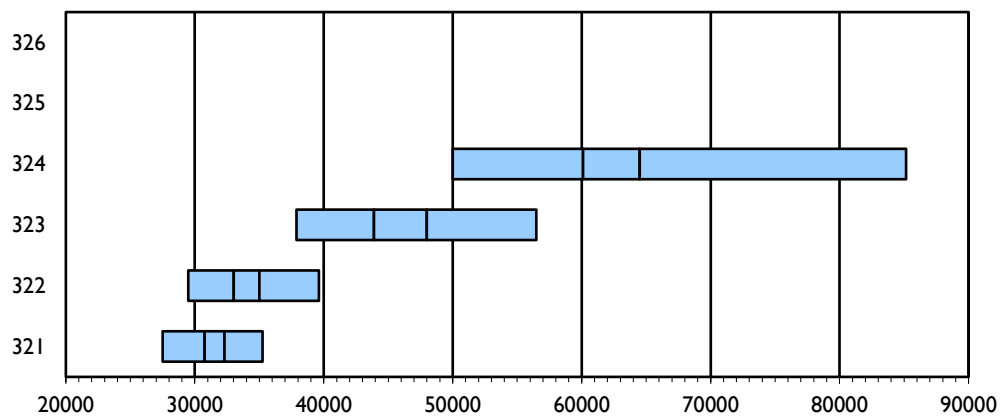
Delprocess 31: Kommunikation och marknadsföring

Notera intervallet 20 000 – 110 000 kr

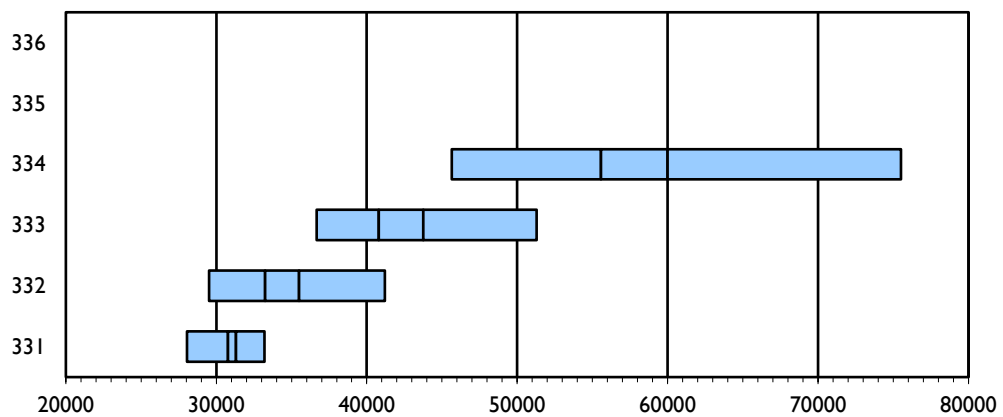


Delprocess 32: Kundkontakter

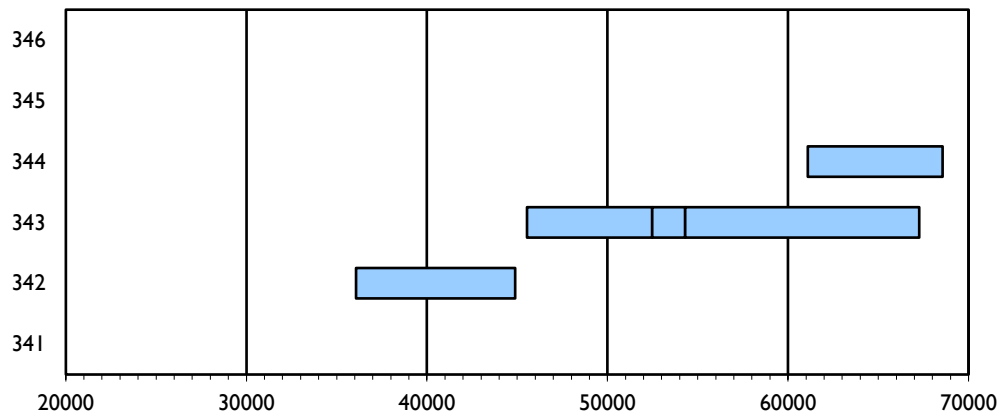
Notera intervallet 20 000 – 90 000 kr



Delprocess 33: Bosociala frågor och hyres- eller bostadsrättsjuridik

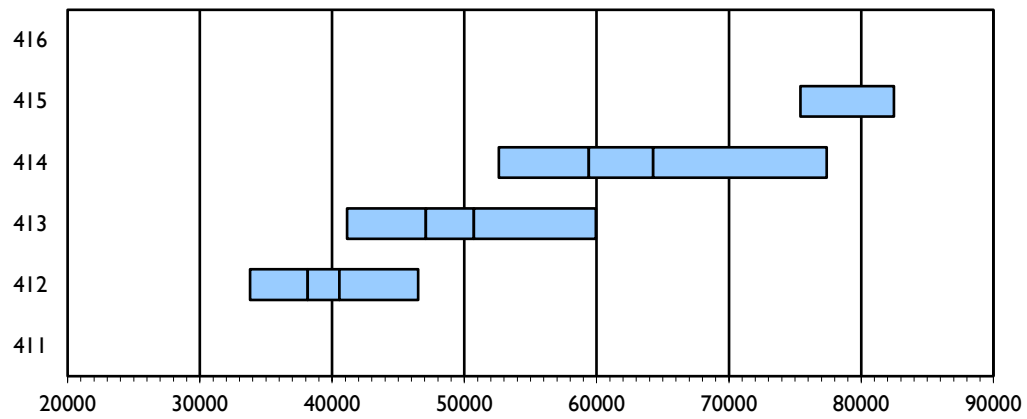


Delprocess 34: Försäljning



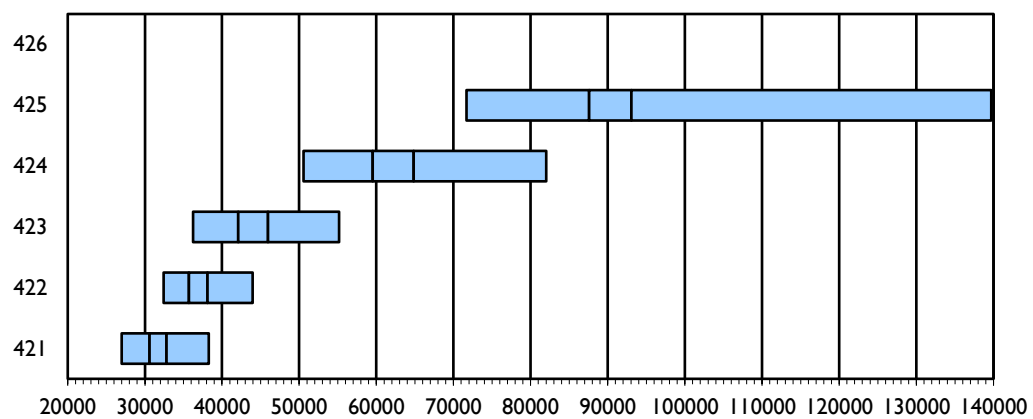
Delprocess 41: IT

Notera intervallet 20 000 – 90 000 kr



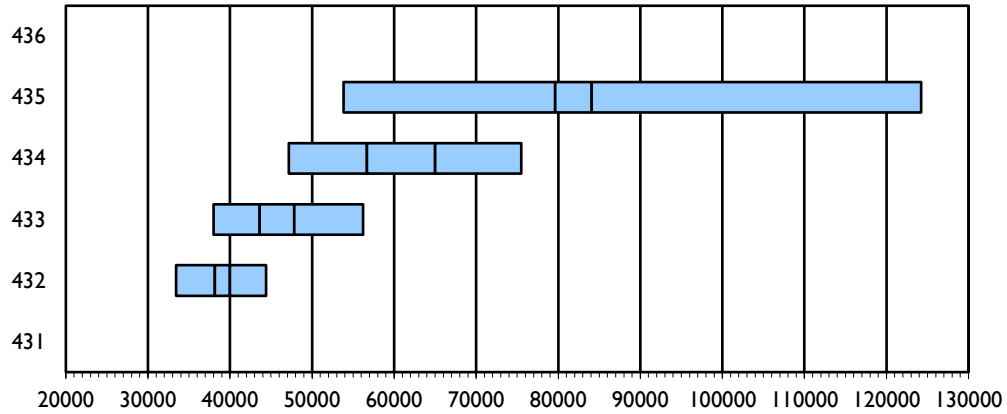
Delprocess 42: Ekonomi

Notera intervallet 20 000 – 140 000 kr



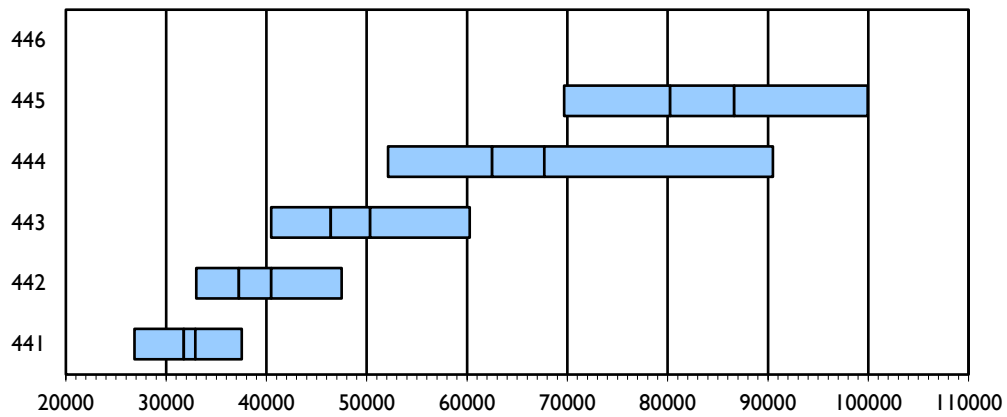
Delprocess 43: Personal

Notera intervallet 20 000 – 130 000 kr



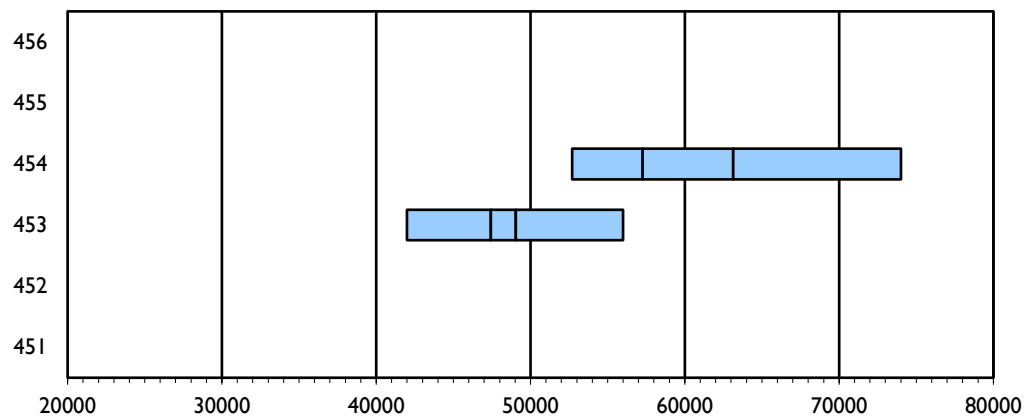
Delprocess 44: Internt stöd, administrativt och utvecklingsarbete

Notera intervallet 20 000 – 110 000 kr



Delprocess 45: Inköp

Notera intervallet 20 000 – 80 000 kr



Grupperingsnivå – ej chef

Ej chefer kodas med siffran 0 efter grundkoden (det vill säga fjärde positionen i koden, 2130). För att fastställa nivån i en befattning görs en sammanvägning av arbetets innehåll, beslutsunderlag och övrigt.

| Nivå | Arbetets innehåll | Beslutsunderlag | Övrigt |
|------|---|--|---|
| 1 | Arbetet innehåller uppgifter av samma art som i huvudsak avslutas dagligen. | Beslut sker utifrån fastlagda rutiner eller utförs efter givna förutsättningar och givna anvisningar med några få kända handlingsalternativ där valet ofta är givet. | Arbetet påverkar normalt den löpande dagliga verksamheten. |
| 2 | Arbetet innehåller flera uppgifter av likartad karaktär och utgör aktiviteter i en sammanhängande rutin. Arbetsuppgifterna kan innehålla inslag av enklare analyser och bedömningar. | Beslut sker utifrån flera kända handlingsalternativ där valet ofta förutsätter ett eget ställningstagande. | Arbetet påverkar normalt den löpande dagliga verksamheten. |
| 3 | Arbetet innehåller ett flertal olikartade uppgifter och utförs utifrån riktlinjer i form av allmänt formulerade program/planer, uppdrag och vedertagna metoder. Arbetsuppgifterna är ofta av analyserande och utredande karaktär. | Beslut sker utifrån flera möjliga lösningar där handlingsalternativen inte är givna, utan förutsätter ett eget ställningstagande. | Arbetet kan påverka flera av företagets verksamheter. |
| 4 | Arbetet utförs utifrån förutsättningar och problem som är komplexa och inte givna eller helt definierade. Arbetsuppgifterna består huvudsakligen av utvärdering och utveckling av verksamhetsprocesser, metoder eller teknik. | Beslut sker utifrån lösningar som är komplexa. | Arbetet kan påverka hela företaget. Se även riktlinjer för företagsstorlek. |
| 5 | Arbetet innebär att leda verksamhets- och strategisk planering där arbetsuppgifterna är mycket komplexa med stort djup och/eller stor bredd och där lösningar inte är givna eller definierade. | Beslut sker utifrån lösningar som är mycket komplexa. | Arbetet kan påverka hela företaget långsiktigt. Se även riktlinjer för företagsstorlek. |
| 6 | Arbetet innebär att lösa mycket komplicerade och komplexa problem av stor vikt för hela företaget. Arbetsuppgifterna är företagsövergripande och utpräglad utvecklande och nyskapande. | Beslut sker utifrån lösningar som är mycket komplexa och av stor vikt för hela företaget. | Arbetet påverkar hela företaget långsiktigt. Se även riktlinjer för företagsstorlek. |

Grupperingsnivå – chef

För att kodas som chef på...

- ... nivå 1–2 ska individen leda och fördela arbetsuppgifter. Dock inte krav på utvecklings- och lönesamtal (inklusive lönesättning). Man kan ge råd och stöd i verksamhets-, ekonomi- och personalfrågor, men har inte normalt befogenhet att fatta beslut i dessa frågor. Kan till exempel kallas arbetsledare eller gruppledare.
- ... nivå 3–6 ska individen ha fullt ledningsansvar, det vill säga ha personal-, verksamhets- och ekonomiansvar. Om en arbetstagare har begränsat ledningsansvar, det vill säga endast verksamhetsansvar och/eller ekonomiansvar kodas tjänsten som Ej Chef.

En chef kodas med siffran 9 efter grundkoden (det vill säga fjärde positionen i koden 2139). För att fastställa nivån i en chefsbefattning görs en sammanvägning av ledningsansvar, arbetets innehåll och övrigt. Det kan dessutom vara bra att komplettera med motsvarande nivåbeskrivning för ej chefer.

| Nivå | Ledningsansvar | Arbetets innehåll | Övrigt |
|------|--|--|--|
| 1 | Ledning av en väl avgränsad grupp anställda, med likartade arbetsuppgifter. | Leda och fördela arbetsuppgifter. | Har i övrigt liknande arbetsuppgifter som den egna personalen, se Ej chef Nivå 1. |
| 2 | Ledning av en väl avgränsad grupp anställda, med huvudsakligen likartade arbetsuppgifter. | Leda, fördela och instruera personal, samt se till att arbetet sker enligt plan, föreskrifter och instruktioner. | Kan i övrigt ha liknande uppgifter som den egna personalen, se Ej chef Nivå 2. |
| 3 | Fullt ledningsansvar av en grupp anställda inom en tydlig avgränsad verksamhet. | Arbetet innebär att planera, leda och följa upp den löpande verksamheten. | Kan i övrigt ha liknande uppgifter som den egna personalen, se Ej chef Nivå 3. |
| 4 | Fullt ledningsansvar av ett verksamhetsområde eller grupp anställda som omfattar arbetsuppgifter med bredd eller djup. | Arbetet innebär utveckling av såväl personal som av metoder och planer för verksamheten, samt att följa upp och utvärdera den övergripande verksamheten. | Har ofta underställd chef och/eller flera olika nivågrupperingar under sig. Se även riktlinjer för företagsstorlek. |
| 5 | Fullt ledningsansvar utifrån fastställda verksamhetsmål av en mycket bred och/eller mycket djup verksamhet. | Arbetet innebär att leda och utveckla verksamheten samt att utforma riktlinjer för utveckling av personal och teknik. | Har underställda chefer alternativt är chef (med fullt ledningsansvar) med ett stort verksamhetsansvar. Se även riktlinjer för företagsstorlek. |
| 6 | Fullt ledningsansvar som omfattar en bred/djup företagsövergripande verksamhet. Ledning och utveckling utifrån företagets övergripande mål och policy. | Arbetet innehåller uppgifter av företagsledande karaktär, som innebär att utveckla företagsövergripande strategier och styrdokument. | Har normalt flera led av chefer under sig eller är chef (med fullt ledningsansvar) över ett mycket stort företagsövergripande verksamhetsområde av stor vikt för hela företaget. Se även riktlinjer för företagsstorlek. |

Adresser

För mer information om lönestatistik för fastighetsbranschen kontakta din organisation.

Fastigo

Katarinavägen 9, 116 45 Stockholm. Telefon 08-676 69 00

Fastighetsanställdas Förbund

Box 70446, 107 25 Stockholm. Telefon 08-696 11 50

Kommunal

Box 19039, 104 32 Stockholm. Telefon 010-442 70 00

Svenska Målareförbundet

Box 1113, 111 81 Stockholm. Telefon 010-458 64 00

AiF – Akademikerförbunden inom Fastigo-området

c/o Sveriges Ingenjörer Box 1419, 111 84 Stockholm. Telefon 08-613 80 00

Ledarna

Box 12069, 102 22 Stockholm. Telefon 0200-87 11 11

Unionen

105 32 Stockholm. Telefon 0770-870 870

Vision

Box 7825, 103 97 Stockholm. Telefon 0771-44 00 00