

Styrelsehandling 10
Älvstranden Utveckling AB
Diarienummer ALV-2025-00725
Handläggare: Alexander Pirosanto, HR-chef

Beslutsärende – Likabehandlingsplan 2025

Förslag till beslut

- Styrelsen för Älvstranden Utveckling AB godkänner bolagets arbete med aktiva åtgärder och Likabehandlingsplan 2025.

Sammanfattning

Älvstranden Utveckling 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.

Likabehandlingsplan 2025
Diarienummer ALV-2025-00725
Handläggare Alexander Pirosanto, HR-chef
Datum 2025-10-28

Likabehandlingsplan 2025

BOLAGETS ARBETE MED AKTIVA ÅTGÄRDER

Innehåll

1. Bakgrund och utgångspunkter.....	6
2. Ansvar och fördelning.....	6
2.1 Bolagets arbete med aktiva åtgärder	7
2.2 Kartläggning och aktiva åtgärder.....	8
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	9
2.2.7 Vidta åtgärder.....	9
2.2.8 Utvärdera och följ upp	9
2.2.9 Levande process	9
3. Lönekartläggning 2025.....	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	10
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.....	11
5. Lika befattningar.....	11
5.1 Vad säger lagen?.....	11
5.2 Kartläggning- och analysupplägg	11
6. Likvärdiga befattningar	12
6.1 Vad säger lagen?.....	12
6.2 Kartläggning- och analysupplägg	12
7. Diametrala analyser	12
7.1 Vad säger lagen?.....	12
7.2 Kartläggning- och analysupplägg	12
8. Resultat och aktiva åtgärder	13
8.1 Översikt – Älvstranden Utveckling AB.....	13

8.2 Könsfördelning 2025.....	14
9. Sammanfattning lönekartläggning 2025	14

Bilagor

1. Kartläggning aktiva åtgärder 2024-2025
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. Likabehandlingsplanen förankras alltid med fackliga representanter i samverkan innan styrelsen kan ta beslut om innehåll.

- 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 medarbetaransvar. 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 2025

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 företaget 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 företaget 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

Anställda	Befattningar	Lika befattningar	Antal kvinnodominerade befattningar	Andel kvinnor	Andel män	Kvinnolön i % av manslön
85	52	8	28	58%	42%	86.2%



13.8% Kvinnornas medianlön är 13.8% lägre jämfört med männens medianlön.

Totalt omfattar rapporten 85 medarbetare fördelat på 52 befattningar varav 8 befattningar är att betrakta som lika befattningar. 28 befattningar är kvinnodominerade då de har mer än 59.5% kvinnor. 58% av medarbetarna är kvinnor och 42% män. Kvinnornas medianlön är 86.2% av männens medianlön, sett över hela organisationen.

8.2 Könsfördelning 2025

Avdelning	Kvinna	Man	Total
Affärsstyrning	5	6	11
HR- och Compliance	6	1	7
Strategi- och kommunikation	5	2	7
Markutveckling	13	10	23
Fastighet	10	14	24
Ekonomi	10	3	13
Procentuell fördelning kön	58%	42%	100%
Chefsbefattningar med personalansvar	60%	40%	100%

Lönestatistik per avdelning exkl. chefer med personalansvar

Avdelning	Lägsta lön kvinnor	Högsta lön kvinnor	Lägsta lön män	Högsta lön män
Affärsstyrning	45 200	60 648	50 000	76 100
HR- och Compliance	30 594	61 216	-	-
Strategi- och kommunikation	45 523	47 538	47 568	50 903
Markutveckling	37 575	69 600	48 816	96 550
Fastighet	37 150	88 021	38 000	68 100
Ekonomi	36 500	78 940	48 987	83 000

9. Sammanfattning lönekartläggning 2025

Totalt var det två befattningar som enligt arbetsgivaren initialt ej kunde förklaras.

Arbetsgivarens slutliga bedömning var att 2st individer bedöms vara föremål för lönejustering samband med lönerevision 2025. Lönekartläggningen presenterades för företagsledning den 14 januari och har samverkats med Unionen och Saco den 11 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 2025 års lönekartlägningsprocess och planera för kommande lönekartlägningsarbete, 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 men löpande avstämningar och uppföljning i organisationen på alla nivåer.	Löpande dialog har skett under året för att kalibrera organisationen. Diverse justeringar har skett i samråd med fackliga parter och genomförda MBL.	2025	HR och Vd	Genomfört
Arbetsförhållanden	Vi har en bra fysisk arbetsmiljö överlag, som också visar sig i genomförda skyddsronder 2024.	Eventuellt bättre arbetsverktyg ex. mousetrappers, ståmattor etc.	Ergonomironder har genomförts senast under 2022-2023 i samarbete med företagshälsovården.	Ergonom kan beställas vid behov. Inga behov har uppstått under 2025.	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	I samverkan med Unio	2025	HR	Genomfört
Arbetsförhållanden	Senaste resultatet från medarbetarundersökningen (2024) påvisade att flertal anställda upplevt att de varit utsatta för kränkande särbehandling.	Bolaget behöver prata om värderingar, kultur, normer, diskriminering och kränkande särbehandling.	Utifrån resultat från medarbetarundersökning tas handlingsplan fram. Aktivt arbete med "kulturren" på alla nivåer inom organisationen.	Flertalet frivilliga och obligatoriska moduler har lanserats och arbete pågår 2025-2026. Även löpande uppföljning av nuläge via pulsmätningar.	2025-2026	HR	Delvis genomfört men också Löpande
Arbetsförhållanden	Den årliga medarbetarundersökningen kommer att genomföras i sep-okt 2025 och resultatet presenteras i slutet av oktober.		Handlingsplaner och åtgärder arbetas fram efter resultatet.		Årligen	HR och alla chefer	Löpande
Arbetsförhållanden	Medlemmar i bolagets skyddskommitté: HR-partner, Säkerhetschef, Service manager, huvudskyddsombud och skyddsombud.			Träffas ca fyra tillfällen per år.	Årligen	Skyddskommitté	Löpande
Arbetsförhållanden	Skyddsronde på kontoret Lindholmen och lokalen The Yard kommer att genomföras i november 2025.				nov-24	Skyddskommitté	Löpande

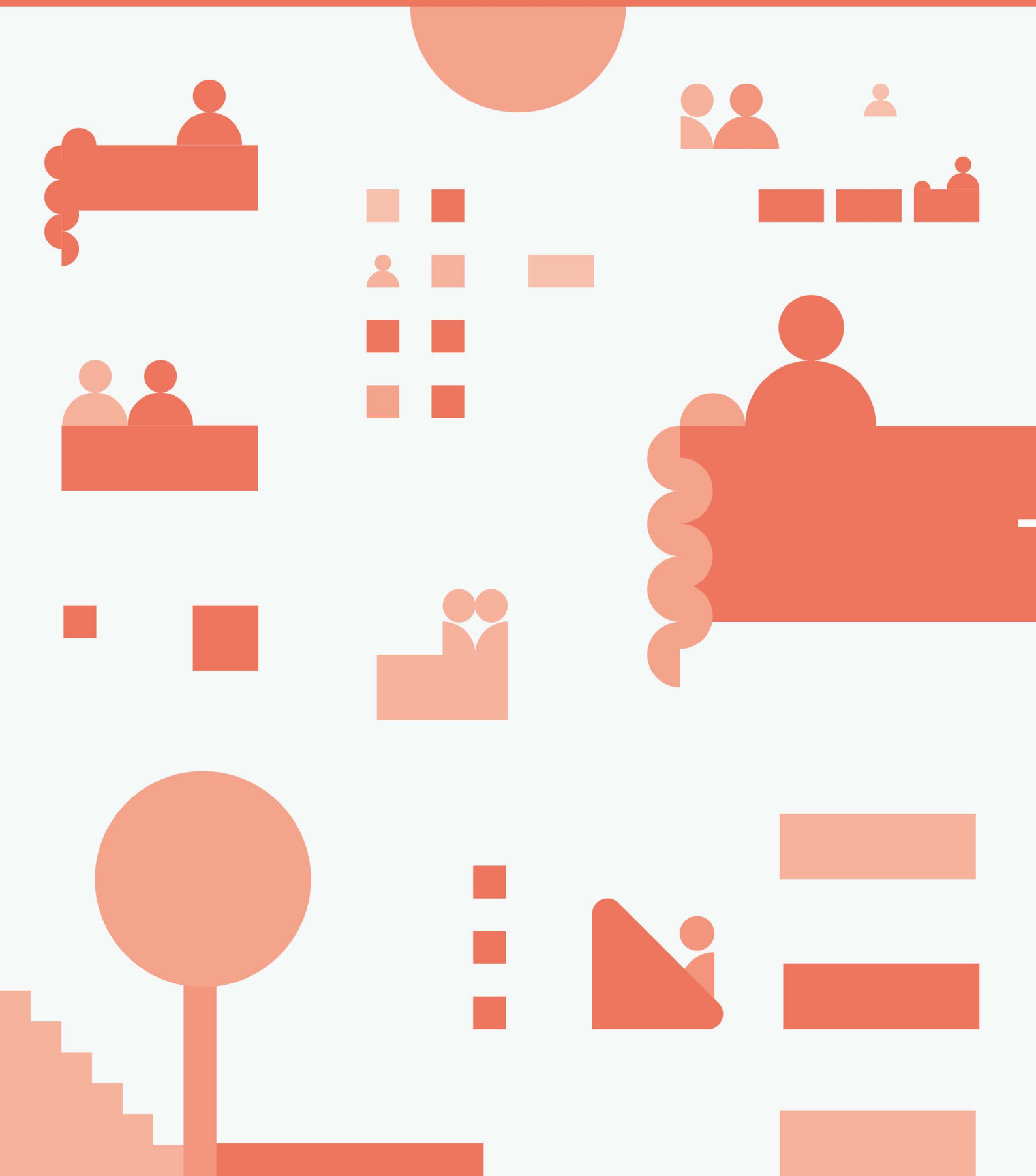
Rekrytering och befodran	Vi använder opartisk, extern rekryterare i rekryteringsprocesser.	Utbilda chefer i kompetensbaserad rekrytering	Vi säkerställer att alltid ha med HR vis rekryteringar. Nytt rekryteringssystem införs november 2025, samtliga chefer får utbildning i detta.	Översyn av material behöver 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.		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. Bolaget genomför en kompetenskartläggning och inventering under 2025.	Översyn av nuvarande utbildningsleverantöt kommer att göras 2026 för att bättre matcha behov utifrån vårt uppdrag.	2025-2026	HR	Löpande
Löner och andra anställningsvillkor	I lönekartläggningen 2025 förekom det utifrån framkomna skillnader både mellan lika arbeten, likvärdiga grupper och hierarkisk analys 2st osakliga löneskillnader som krävde insatser.	Chefer behöver ta hjälp av HR-chef vid lönesättning av anställda.	Lönesjustering av 2st personer	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
Möjlighet att förena föräldraskap med förvärvsarbete	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.		Årligen	HR	Löpande

2024

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 2024	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 2024. 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) / 2132 (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 Komplette 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 arbetslivskontot. Värdet av den arbetstidsförkortning som ingår i lönestatistiken 2024 är antalet timmar per månad som årets arbetslivskonto givit.

Kostnadsersättningar, som reskostnadsersättning, traktamente och bilersättning samt beredskapsersättning är inte inräknade.

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 centralmått, såsom 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 2024

Redovisningen avser marknadslöner för september 2024. 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 20 101 arbetstagare. Inom LO är det totalt 8 339 personer, fördelat per avtal:

- 6 401 personer på Fastigos F-avtal
- 1 862 personer på Fastigos S-avtal
- 76 på Måleri Månadslöneavtal

På tjänstemannasidan är det totalt 11 762 personer, fördelat per avtal:

- 6 459 personer på Fastigos I-avtal
- 5 303 personer på Fastigos K-avtal

I statistiken inkluderas samtliga tillsvidareanställda i åldern 18–68 år. Vd-befattningar, tidsbegränsat anställda, praktikanter eller anställda i arbetsmarknadspolitiska åtgärder ingår inte i underlaget.

Bortfall

387 av 387 medlemsföretag som ingick i urvalet har 2024 redovisat löneuppgifter till Fastigo, vilket ger ett bortfall på noll procent.

Strukturmått för ålder, kön och sysselsättning

Medelåldern för populationen är 46,4 år. Vid jämförelse har tjänstemännen en medelålder på 45,9 år och LO-kollektivet 47,1 år. Bland tjänstemännen är det 7,1 procent som är under 30 år, 50,9 procent som är mellan 30–49 år och 42,0 procent som är mellan 50–68 år. Motsvarande siffror inom LO är 8,2 procent, 43,3 procent och 48,5 procent.

Inom LO är det 25,6 procent kvinnor och 74,4 procent män, motsvarande siffror bland tjänstemän är 56,9 procent kvinnor och 43,1 procent män. 12,4 procent av kvinnorna och 3,0 procent av männen inom LO arbetar deltid. Av tjänstemännen har 5,0 procent av kvinnorna en deltidstjänst, motsvarande siffra bland män är 2,0 procent.

Redovisning

Nationellt

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

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.



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					
	50-68 år					1
112	Totalt		41 940	44 000		19
	18-29 år					2
	30-39 år					3
	40-49 år					5
	50-68 år					9
113	Totalt	46 380	53 790	57 850	69 700	253
	18-29 år					13
	30-39 år	45 480	51 420	55 740	68 200	72
	40-49 år	48 500	54 810	58 250	70 080	69
	50-68 år	47 910	55 130	60 900	70 500	99
114	Totalt	56 060	68 500	73 500	86 280	217
	18-29 år					3
	30-39 år		58 530	63 270		29
	40-49 år	55 830	70 700	76 070	87 710	64
	50-68 år	59 210	70 240	74 000	86 410	121
115	Totalt	82 680	93 900	101 230	128 550	31
	18-29 år					
	30-39 år					3
	40-49 år					7
	50-68 år		93 620	101 000		21
116	Totalt					
	18-29 år					
	30-39 år					
	40-49 år					
	50-68 år					

Endast chefer

Klassigo	P10	P40	P60	P90	Antal
1119					
1129					
1139					11
1149	57 590	73 380	77 590	91 000	79
1159		94 640	101 610		28

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	47 950	55 600	61 440	75 850	70
	114	60 340	73 250	78 530	90 930	51
	115					9
	116					
Göteborg	111					1
	112					3
	113	45 480	53 550	57 740	66 890	64
	114	56 920	68 100	72 240	84 490	93
	115					13
	116					
Malmö	111					
	112					
	113					2
	114					6
	115					
	116					
Norrländ	111					
	112					2
	113		51 680	54 680		20
	114					11
	115					2
	116					
Svealand	111					
	112					3
	113	48 500	55 080	58 610	73 100	31
	114		61 140	65 590		19
	115					3
	116					
Götaland	111					
	112					10
	113	45 000	51 370	55 270	62 200	66
	114	50 200	68 700	74 820	89 760	37
	115					4
	116					

Företagsstorlek

Anställda	Klassigo	P10	P40	P60	P90	Antal
6-50	111					
	112					9
	113	46 360	54 610	58 630	71 990	70
	114	55 830	70 290	74 790	83 000	56
	115					3
	116					
51-150	111					
	112					7
	113	45 190	52 970	56 410	67 420	102
	114	60 090	68 800	75 800	88 280	61
	115					13
	116					
151-	111					1
	112					3
	113	48 000	54 200	57 710	66 890	81
	114	55 150	67 450	72 090	85 850	100
	115		100 640	103 610		15
	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					
	50-68 år					1
122	Totalt	35 840	39 920	42 110	47 900	157
	18-29 år					8
	30-39 år	34 000	38 080	40 500	45 950	39
	40-49 år	37 300	40 700	42 350	47 900	41
	50-68 år	36 220	40 530	44 000	51 180	69
123	Totalt	43 000	49 230	53 250	61 900	408
	18-29 år		41 800	45 940		21
	30-39 år	42 000	47 690	50 700	60 000	109
	40-49 år	42 990	50 300	54 240	63 000	118
	50-68 år	44 890	52 000	55 000	63 050	160
124	Totalt	53 250	63 980	67 740	79 810	253
	18-29 år					2
	30-39 år	50 020	59 490	61 700	70 500	47
	40-49 år	55 820	63 610	67 740	76 750	82
	50-68 år	57 000	66 480	70 500	83 430	122
125	Totalt		92 080	95 760		16
	18-29 år					
	30-39 år					1
	40-49 år					6
	50-68 år					9
126	Totalt					1
	18-29 år					
	30-39 år					
	40-49 år					
	50-68 år					1

Endast chefer

Klassigo	P10	P40	P60	P90	Antal
1219					
1229					6
1239		57 700	61 300		26
1249	62 500	70 530	75 700	87 270	51
1259					14

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	39 300	41 960	44 080	49 530	52
	123	46 300	54 410	58 340	64 990	102
	124	57 850	66 070	70 790	83 430	127
	125					10
	126					1
Göteborg	121					
	122		41 400	44 210		29
	123	44 490	51 190	54 560	61 510	61
	124	52 060	64 950	68 100	76 200	35
	125					
	126					
Malmö	121					
	122					
	123		51 410	54 550		19
	124					12
	125					1
	126					
Norrländ	121					
	122					13
	123	42 000	47 450	49 570	61 200	76
	124					14
	125					2
	126					
Svealand	121					
	122	35 270	37 590	39 660	43 500	30
	123	41 850	46 500	49 120	57 010	64
	124		54 100	59 390		27
	125					
	126					
Götaland	121					
	122	35 840	38 560	41 000	47 900	33
	123	41 230	47 000	51 250	62 670	86
	124	50 200	63 040	65 700	76 950	38
	125					3
	126					

Företagsstorlek

Anställda	Klassigo	P10	P40	P60	P90	Antal
6-50	121					
	122		40 840	42 420		15
	123	43 000	49 310	53 680	65 490	75
	124		62 500	68 010		27
	125					1
	126					
51-150	121					
	122	35 430	39 300	41 000	47 900	44
	123	41 850	50 480	53 850	61 900	168
	124	55 580	63 830	68 480	78 260	91
	125					9
	126					
151-	121					1
	122	35 750	39 920	42 370	49 530	98
	123	44 500	48 500	52 310	61 040	165
	124	53 790	64 230	67 730	77 230	135
	125					6
	126					1



11-12 Byggprocessen totalt

Här redovisas delprocess 11 och 12 sammanslaget.

Hela landet

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	36 080	40 000	42 350	49 000	176
	18-29_år					10
	30-39_år	34 180	38 080	41 020	45 950	42
	40-49_år	37 300	40 760	43 000	47 900	46
	50-66_år	36 220	40 700	44 000	50 990	78
1_3	Totalt	44 150	50 840	55 000	65 140	661
	18-29_år	37 920	43 000	45 940	55 300	34
	30-39_år	44 100	49 150	52 000	61 530	181
	40-49_år	45 210	51 360	56 670	64 550	187
	50-66_år	45 100	53 250	56 950	66 420	259
1_4	Totalt	54 400	65 710	70 670	82 900	470
	18-29_år					5
	30-39_år	50 020	59 490	62 000	71 030	76
	40-49_år	55 820	66 150	71 610	85 000	146
	50-66_år	58 010	68 100	72 650	84 490	243
1_5	Totalt	81 540	92 880	99 790	127 150	47
	18-29_år					
	30-39_år					4
	40-49_år					13
	50-66_år	88 180	92 850	99 530	130 460	30
1_6	Totalt					1
	18-29_år					
	30-39_år					
	40-49_år					
	50-66_år					1

Endast chefer

Klassigo	P10	P40	P60	P90	Antal
1_19					
1_29					6
1_39	51 300	60 000	62 670	74 200	37
1_49	59 000	72 100	77 070	90 670	129
1_59	82 680	92 880	100 280	123 110	41
1_69					1

*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	39 300	41 990	44 080	49 630	53
	1_3	46 770	54 700	59 000	69 700	172
	1_4	58 530	67 630	72 000	86 130	178
	1_5		96 140	103 610		19
	1_6					1
Göteborg	1_1					1
	1_2	38 270	41 940	44 300	50 990	32
	1_3	45 280	52 340	56 090	65 650	125
	1_4	56 060	66 390	71 220	82 980	128
	1_5					13
	1_6					
Malmö	1_1					
	1_2					
	1_3		51 410	54 550		21
	1_4		67 340	68 350		18
	1_5					1
	1_6					
Norrländ	1_1					
	1_2		37 180	38 030		15
	1_3	42 000	47 700	50 250	61 200	96
	1_4		63 780	67 130		25
	1_5					4
	1_6					
Svealand	1_1					
	1_2	35 530	37 670	39 390	44 000	33
	1_3	42 990	48 420	52 150	63 070	95
	1_4	48 350	56 800	61 920	75 000	46
	1_5					3
	1_6					
Götaland	1_1					
	1_2	36 080	39 260	42 500	47 900	43
	1_3	42 300	49 780	53 210	62 200	152
	1_4	50 200	65 030	70 050	80 410	75
	1_5					7
	1_6					

Företagsstorlek

Anställda	Klassigo	P10	P40	P60	P90	Antal
6-50	1_1					
	1_2		40 910	43 150		24
	1_3	44 150	51 370	56 620	71 130	145
	1_4	55 000	68 000	73 590	85 860	83
	1_5					4
	1_6					
51-150	1_1					
	1_2	35 430	39 300	41 020	46 200	51
	1_3	43 100	51 080	54 830	64 310	270
	1_4	55 800	65 510	70 380	82 050	152
	1_5		92 080	96 650		22
	1_6					
151-	1_1					2
	1_2	35 840	39 920	42 370	48 680	101
	1_3	45 200	50 250	54 900	63 790	246
	1_4	54 240	65 460	70 360	80 230	235
	1_5		94 640	101 230		21
	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		35 100	36 500		26
	18-29 år					2
	30-39 år					10
	40-49 år					3
	50-68 år					11
212	Totalt	33 300	37 260	40 000	45 360	289
	18-29 år	30 110	34 990	37 020	43 370	40
	30-39 år	32 800	36 900	39 360	43 160	87
	40-49 år	34 030	38 150	41 120	46 310	67
	50-68 år	34 090	39 000	41 920	45 710	95
213	Totalt	40 670	47 120	50 750	61 000	1 162
	18-29 år	37 620	41 240	45 630	52 750	58
	30-39 år	39 600	45 250	48 700	57 610	335
	40-49 år	40 630	47 450	51 770	62 090	283
	50-68 år	42 640	48 930	53 000	63 250	486
214	Totalt	56 000	67 320	71 500	89 230	276
	18-29 år					3
	30-39 år	47 800	64 100	67 750	87 280	48
	40-49 år	57 930	67 560	72 500	91 280	85
	50-68 år	58 200	68 820	72 050	89 580	140
215	Totalt	75 290	87 000	94 780	110 690	80
	18-29 år					
	30-39 år					6
	40-49 år		90 810	95 000		24
	50-68 år	77 400	87 360	95 290	108 730	50
216	Totalt					8
	18-29 år					
	30-39 år					
	40-49 år					2
	50-68 år					6

Endast chefer

Kategori	Klassigo	P10	P40	P60	P90	Antal
	2119					1
	2129					13
	2139	47 430	53 440	57 520	65 370	285
	2149	59 230	68 480	72 660	90 500	229
	2159	74 270	86 000	93 480	110 870	78

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					13
	212	34 000	37 400	40 140	44 390	92
	213	41 240	48 030	52 440	61 280	372
	214	58 620	69 310	75 230	90 640	75
	215		96 710	102 420		28
	216					5
Göteborg	211					
	212	34 810	38 670	40 000	45 200	31
	213	42 810	48 450	51 020	61 470	228
	214	58 310	68 010	72 230	91 280	49
	215	73 330	80 160	90 510	103 030	32
	216					2
Malmö	211					1
	212					11
	213	37 900	42 500	47 000	56 070	62
	214		66 660	72 450		22
	215					4
	216					
Norrländ	211					1
	212					14
	213	38 550	43 940	47 880	57 410	143
	214	50 720	61 830	67 310	100 980	35
	215					6
	216					
Svealand	211					6
	212	31 900	34 920	38 520	44 820	77
	213	40 000	45 990	50 000	64 330	148
	214	51 760	66 750	71 360	84 500	41
	215					6
	216					1
Götaland	211					5
	212	35 000	39 360	41 500	46 100	64
	213	41 750	47 500	50 650	60 000	209
	214	56 000	66 100	69 000	84 200	54
	215					4
	216					

Företagsstorlek

Anställda	Klassigo	P10	P40	P60	P90	Antal
6-50	211					5
	212	35 000	39 500	42 800	48 300	69
	213	41 370	48 310	52 000	64 600	292
	214	54 240	66 450	70 820	90 640	97
	215					5
	216					
51-150	211		35 880	38 500		17
	212	34 510	38 540	40 480	44 820	105
	213	41 430	48 490	52 030	61 110	350
	214	53 800	69 500	75 720	100 980	72
	215		92 100	101 080		28
	216					2
151-	211					4
	212	32 400	35 450	38 130	42 350	115
	213	40 060	45 630	49 280	58 300	520
	214	58 310	66 890	70 040	85 330	107
	215	74 110	85 120	91 230	103 370	47
	216					6



Drift och verksamhet

22 Drift- och områdesansvar

Aktiviteter som inom ett givet fastighetsbestånd innebär ansvar för fastigheters-
nas 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	30 490	32 230	33 980	40 810	68
	18-29 år					7
	30-39 år		31 680	33 370		16
	40-49 år					11
	50-68 år	31 500	33 210	35 280	40 810	34
222	Totalt	31 940	34 710	36 150	41 250	1 636
	18-29 år	29 900	32 500	33 670	39 620	126
	30-39 år	31 440	33 910	35 510	40 170	407
	40-49 år	32 440	34 930	36 490	42 070	360
	50-68 år	32 800	35 400	36 580	42 150	743
223	Totalt	41 160	46 280	49 110	57 830	590
	18-29 år		41 280	43 990		21
	30-39 år	40 800	45 370	47 820	54 480	138
	40-49 år	41 200	45 750	48 670	56 860	168
	50-68 år	41 720	47 200	50 230	60 000	263
224	Totalt	47 470	56 680	61 770	74 750	122
	18-29 år					1
	30-39 år		50 700	54 520		26
	40-49 år	49 270	55 500	61 500	68 520	32
	50-68 år	47 470	59 770	65 880	78 540	63
225	Totalt					6
	18-29 år					
	30-39 år					
	40-49 år					3
	50-68 år					3
226	Totalt					
	18-29 år					
	30-39 år					
	40-49 år					
	50-68 år					

Endast chefer

Klassigo	P10	P40	P60	P90	Antal
2219					2
2229	36 500	41 350	43 020	49 000	115
2239	42 700	47 500	50 600	59 080	378
2249	47 470	56 000	61 770	75 740	98
2259					6

*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					3
	222	31 710	34 850	36 350	43 810	360
	223	42 500	47 720	51 340	60 030	142
	224	55 530	61 130	65 630	75 990	36
	225					1
	226					
Göteborg	221	31 050	33 680	34 880	41 530	37
	222	31 830	34 770	36 050	39 530	467
	223	41 260	48 520	52 040	60 400	86
	224	46 930	49 500	53 880	66 370	39
	225					4
	226					
Malmö	221					
	222	31 000	33 830	35 020	39 360	37
	223	40 500	44 830	45 670	51 730	52
	224					3
	225					
	226					
Norrländ	221					11
	222	31 550	33 700	35 320	40 270	227
	223	40 750	45 150	46 810	57 170	79
	224					6
	225					
	226					
Svealand	221					4
	222	31 850	34 250	35 900	41 010	219
	223	41 100	46 350	48 000	57 320	96
	224		54 530	58 700		18
	225					
	226					
Götaland	221					13
	222	33 000	35 600	36 720	42 150	326
	223	40 600	46 250	48 240	55 090	135
	224		61 300	65 350		20
	225					1
	226					

Företagsstorlek

Anställda	Klassigo	P10	P40	P60	P90	Antal
6-50	221		35 280	36 700		17
	222	31 410	34 650	36 400	42 500	428
	223	41 030	46 830	49 120	56 730	169
	224		56 000	63 800		17
	225					
	226					
51-150	221	30 000	31 640	33 210	39 540	32
	222	32 300	34 860	35 780	39 800	533
	223	41 880	47 300	50 900	59 900	198
	224	54 750	60 450	66 370	74 790	33
	225					1
	226					
151-	221		32 100	32 700		19
	222	31 910	34 500	36 350	41 610	675
	223	40 750	45 140	47 650	57 100	223
	224	47 470	53 880	59 230	70 360	72
	225					5
	226					



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	27 500	29 350	30 690	34 130	4 146
	18-29 år	27 370	28 020	29 000	31 880	385
	30-39 år	27 470	28 920	30 020	33 000	887
	40-49 år	27 480	29 270	30 500	34 500	924
	50-68 år	27 730	29 870	31 330	34 830	1 950
232	Totalt	31 020	33 240	34 640	38 510	2 607
	18-29 år	28 750	31 360	32 590	36 510	190
	30-39 år	30 500	32 780	34 000	38 150	545
	40-49 år	31 200	33 160	34 500	38 100	533
	50-68 år	31 650	33 800	35 100	38 980	1 339
233	Totalt					
	18-29 år					
	30-39 år					
	40-49 år					
	50-68 år					
234	Totalt					
	18-29 år					
	30-39 år					
	40-49 år					
	50-68 år					
235	Totalt					
	18-29 år					
	30-39 år					
	40-49 år					
	50-68 år					
236	Totalt					
	18-29 år					
	30-39 år					
	40-49 år					
	50-68 år					

Endast chefer

Klassigo	P10	P40	P60	P90	Antal
2319		34 990	35 220		22
2329	35 000	37 210	39 820	44 480	42
2339					
2349					
2359					

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	231	27 370	31 780	33 790	37 370	467
	232	32 230	34 850	36 240	39 400	529
	233					
	234					
	235					
	236					
Göteborg	231	28 180	30 150	31 570	34 930	308
	232	30 400	32 500	33 470	36 350	356
	233					
	234					
	235					
	236					
Malmö	231	27 450	29 080	30 030	33 110	302
	232	31 320	33 170	34 370	36 370	107
	233					
	234					
	235					
	236					
Norrländ	231	27 370	28 710	30 000	33 050	876
	232	30 800	32 950	34 000	37 600	336
	233					
	234					
	235					
	236					
Svealand	231	27 540	29 050	29 800	33 000	1 006
	232	30 740	32 500	33 770	37 460	559
	233					
	234					
	235					
	236					
Götaland	231	27 770	29 770	30 970	33 230	1 187
	232	31 280	33 570	35 050	39 370	720
	233					
	234					
	235					
	236					

Företagsstorlek

Anställda	Klassigo	P10	P40	P60	P90	Antal
6-50	231	27 590	29 860	31 490	34 800	1 169
	232	31 200	33 380	34 680	38 780	964
	233					
	234					
	235					
	236					
51-150	231	27 370	28 870	30 100	33 300	1 573
	232	31 000	33 150	34 500	39 100	784
	233					
	234					
	235					
	236					
151-	231	27 770	29 480	30 630	34 550	1 404
	232	31 000	33 180	34 700	37 890	859
	233					
	234					
	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		32 540	33 540		29
	18-29 år					
	30-39 år					7
	40-49 år					3
	50-68 år		32 680	33 530		19
242	Totalt	33 580	37 020	39 000	44 050	418
	18-29 år		34 480	35 280		21
	30-39 år	34 150	36 100	38 000	43 780	93
	40-49 år	33 250	37 480	38 810	42 530	105
	50-68 år	34 050	38 000	39 410	45 280	199
243	Totalt	42 690	48 070	51 180	59 800	300
	18-29 år					6
	30-39 år	42 100	46 450	49 280	55 720	74
	40-49 år	43 330	49 280	51 600	58 360	76
	50-68 år	43 890	49 280	52 240	63 240	144
244	Totalt	49 240	57 930	63 750	78 000	54
	18-29 år					1
	30-39 år					3
	40-49 år		59 010	63 750		24
	50-68 år		58 020	64 360		26
245	Totalt					1
	18-29 år					
	30-39 år					
	40-49 år					
	50-68 år					1
246	Totalt					
	18-29 år					
	30-39 år					
	40-49 år					
	50-68 år					

Endast chefer

Klassigo	P10	P40	P60	P90	Antal
2419					
2429					11
2439	46 000	53 680	58 410	74 950	48
2449		64 520	73 370		24
2459					

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	35 500	39 000	41 090	45 530	98
	243	44 980	50 400	52 930	62 000	66
	244					9
	245					1
	246					
Göteborg	241					
	242	34 980	37 930	38 630	45 710	63
	243	44 040	48 330	51 090	58 910	54
	244					12
	245					
	246					
Malmö	241					1
	242					10
	243					9
	244					2
	245					
	246					
Norrländ	241					14
	242	33 000	36 550	37 900	41 800	64
	243	42 900	46 200	48 930	53 300	35
	244					11
	245					
	246					
Svealand	241					2
	242	32 780	35 630	37 020	41 060	106
	243	40 280	47 090	51 000	57 040	68
	244					10
	245					
	246					
Götaland	241					12
	242	33 360	38 390	39 640	44 830	77
	243	42 260	48 000	51 370	65 750	68
	244					10
	245					
	246					

Företagsstorlek

Anställda	Klassigo	P10	P40	P60	P90	Antal
6-50	241					8
	242	32 970	37 000	39 000	46 700	137
	243	40 280	47 020	50 860	66 540	79
	244					6
	245					
	246					
51-150	241		32 500	33 000		21
	242	34 610	37 260	39 410	43 900	137
	243	42 900	48 300	51 080	57 600	93
	244		57 400	61 620		22
	245					
	246					
151-	241					
	242	33 440	37 000	38 500	42 970	144
	243	43 800	48 780	51 800	58 910	128
	244		59 710	65 200		26
	245					1
	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					
	50-68 år					
252	Totalt	35 690	37 780	38 390	41 380	80
	18-29 år					7
	30-39 år		37 500	38 390		19
	40-49 år					14
	50-68 år	36 390	38 170	38 580	41 380	40
253	Totalt					
	18-29 år					
	30-39 år					
	40-49 år					
	50-68 år					
254	Totalt					
	18-29 år					
	30-39 år					
	40-49 år					
	50-68 år					
255	Totalt					
	18-29 år					
	30-39 år					
	40-49 år					
	50-68 år					
256	Totalt					
	18-29 år					
	30-39 år					
	40-49 år					
	50-68 år					

Endast chefer

Klassigo	P10	P40	P60	P90	Antal
2519					
2529					1
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					7
	252					
	253					
	254					
	255					
	256					
Göteborg	251					
	252					
	253					
	254					
	255					
	256					
Malmö	251					
	252					
	253					
	254					
	255					
	256					
Norrland	251					8
	252					
	253					
	254					
	255					
	256					
Svealand	251					27
	252		38 150	38 390		
	253					
	254					
	255					
	256					
Götaland	251					38
	252	35 190	37 630	38 540	41 380	
	253					
	254					
	255					
	256					

Företagsstorlek

Anställda	Klassigo	P10	P40	P60	P90	Antal
6-50	251					49
	252	35 340	37 630	39 030	41 380	
	253					
	254					
	255					
	256					
51-150	251					16
	252		38 390	38 390		
	253					
	254					
	255					
	256					
151-	251					15
	252		37 100	37 480		
	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					
	50-68 år					
262	Totalt					
	18-29 år					
	30-39 år					
	40-49 år					
	50-68 år					
263	Totalt	35 430	39 230	41 080	47 570	39
	18-29 år					1
	30-39 år					5
	40-49 år					9
	50-68 år		39 200	40 830		24
264	Totalt					
	18-29 år					
	30-39 år					
	40-49 år					
	50-68 år					
265	Totalt					
	18-29 år					
	30-39 år					
	40-49 år					
	50-68 år					
266	Totalt					
	18-29 år					
	30-39 år					
	40-49 år					
	50-68 år					

Endast chefer

Klassigo	P10	P40	P60	P90	Antal
2619					
2629					
2639					3
2649					
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					12
	264					
	265					
	266					
Göteborg	261					
	262					
	263					2
	264					
	265					
	266					
Malmö	261					
	262					
	263					
	264					
	265					
	266					
Norrländ	261					
	262					
	263					10
	264					
	265					
	266					
Svealand	261					
	262					
	263					4
	264					
	265					
	266					
Götaland	261					
	262					
	263					11
	264					
	265					
	266					

Företagsstorlek

Anställda	Klassigo	P10	P40	P60	P90	Antal
6-50	261					
	262					
	263		39 210	40 090		15
	264					
	265					
	266					
51-150	261					
	262					
	263					12
	264					
	265					
	266					
151-	261					
	262					
	263					12
	264					
	265					
	266					



Kund

31 Kommunikation och marknadsföring

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

Hela landet

Klassigo	Ålder	P10	P40	P60	P90	Antal
311	Totalt					3
	18-29 år					
	30-39 år					1
	40-49 år					1
	50-68 år					1
312	Totalt	32 000	37 700	40 430	47 220	72
	18-29 år					13
	30-39 år		37 500	38 500		26
	40-49 år		43 140	46 500		16
	50-68 år		40 000	42 480		17
313	Totalt	39 620	45 140	48 040	56 750	284
	18-29 år					10
	30-39 år	37 940	42 130	44 900	50 310	80
	40-49 år	42 960	47 020	48 960	58 000	97
	50-68 år	40 230	47 500	51 100	59 060	97
314	Totalt	50 540	60 330	64 980	80 350	83
	18-29 år					1
	30-39 år					11
	40-49 år	54 000	62 000	67 400	79 060	32
	50-68 år	52 100	60 330	64 850	85 940	39
315	Totalt		85 280	88 400		23
	18-29 år					
	30-39 år					
	40-49 år					8
	50-68 år		85 080	88 360		15
316	Totalt					2
	18-29 år					
	30-39 år					
	40-49 år					1
	50-68 år					1

Endast chefer

Klassigo	P10	P40	P60	P90	Antal
3119					
3129					
3139		57 170	59 400		22
3149	57 360	62 000	67 600	85 940	46
3159		85 610	89 040		21

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					7
	313	42 340	48 670	51 400	60 320	89
	314		63 200	72 230		22
	315					7
	316					1
Göteborg	311					
	312		38 750	43 560		19
	313	39 280	44 640	47 000	53 300	66
	314		58 600	62 080		24
	315					8
	316					1
Malmö	311					
	312					10
	313					9
	314					5
	315					
	316					
Norrländ	311					1
	312					11
	313	36 630	42 100	44 880	50 550	30
	314					7
	315					
	316					
Svealand	311					
	312					3
	313	38 270	43 810	46 200	50 830	35
	314					7
	315					3
	316					
Götaland	311					2
	312		37 350	40 430		22
	313	38 760	43 530	46 040	57 400	55
	314		60 330	65 000		18
	315					5
	316					

Företagsstorlek

Anställda	Klassigo	P10	P40	P60	P90	Antal
6-50	311					1
	312		37 000	38 000		16
	313	40 160	46 480	50 690	61 290	62
	314		58 420	63 240		19
	315					1
	316					
51-150	311					2
	312	32 650	38 250	40 160	47 090	32
	313	39 300	45 350	47 430	57 190	108
	314	55 650	62 830	67 450	83 170	40
	315					9
	316					
151-	311					
	312		38 180	42 490		24
	313	39 280	44 680	47 550	52 650	114
	314		58 600	61 220		24
	315					13
	316					2



Kund

32 Kundkontakter

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

Hela landet

Klassigo	Ålder	P10	P40	P60	P90	Antal
321	Totalt	27 350	31 860	33 410	36 360	530
	18-29 år	25 000	27 300	29 800	32 500	102
	30-39 år	28 100	31 680	33 180	35 560	135
	40-49 år	29 830	32 480	33 980	37 000	120
	50-68 år	30 700	33 200	34 440	37 630	173
322	Totalt	30 810	34 280	36 260	40 860	1 020
	18-29 år	28 060	31 160	32 840	37 430	120
	30-39 år	30 570	33 000	34 630	39 320	281
	40-49 år	31 920	34 990	36 590	41 690	238
	50-68 år	32 740	35 890	37 540	41 520	381
323	Totalt	39 700	45 700	50 610	61 110	269
	18-29 år					7
	30-39 år	39 290	45 020	49 650	56 820	60
	40-49 år	40 670	46 280	52 190	62 710	84
	50-68 år	39 770	46 720	51 110	61 430	118
324	Totalt	54 000	62 800	67 710	87 680	87
	18-29 år					1
	30-39 år		61 760	66 950		18
	40-49 år		67 430	73 980		25
	50-68 år	56 200	61 840	65 650	84 500	43
325	Totalt					7
	18-29 år					
	30-39 år					
	40-49 år					3
	50-68 år					4
326	Totalt					1
	18-29 år					
	30-39 år					
	40-49 år					
	50-68 år					1

Endast chefer

Klassigo	P10	P40	P60	P90	Antal
3219					4
3229		42 600	44 540		22
3239	45 020	52 000	55 060	63 690	75
3249	57 080	64 780	69 810	88 320	60
3259					7

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	26 000	31 010	33 230	36 730	185
	322	30 200	34 250	37 080	41 410	261
	323	41 410	47 710	52 490	61 110	86
	324	52 750	64 990	68 760	87 910	46
	325					1
	326					1
Göteborg	321	29 180	33 860	34 810	36 050	65
	322	30 810	35 840	37 700	42 120	148
	323	39 250	48 450	52 750	66 410	61
	324		64 260	69 420		15
	325					2
	326					
Malmö	321	28 230	32 470	33 680	37 210	30
	322	32 000	34 180	35 160	39 240	47
	323					8
	324					1
	325					1
	326					
Norrländ	321	27 000	30 120	32 380	34 400	55
	322	30 000	32 670	34 270	37 800	175
	323		45 050	49 410		24
	324					11
	325					
	326					
Svealand	321	30 150	32 070	33 180	35 300	85
	322	31 700	34 630	36 080	39 920	150
	323	39 800	44 000	46 400	57 400	44
	324					7
	325					2
	326					
Götaland	321	29 550	31 650	33 080	37 380	110
	322	32 000	34 700	36 390	41 100	239
	323	39 320	43 600	47 500	59 000	46
	324					7
	325					1
	326					

Företagsstorlek

Anställda	Klassigo	P10	P40	P60	P90	Antal
6-50	321	30 000	33 410	35 020	37 950	101
	322	32 000	34 990	36 740	41 110	326
	323	37 200	44 670	47 640	57 680	68
	324		61 840	70 000		24
	325					
	326					1
51-150	321	29 800	32 200	33 270	35 560	178
	322	31 000	34 090	35 870	41 990	310
	323	41 000	46 800	51 530	62 200	85
	324		66 950	73 620		22
	325					3
	326					
151-	321	26 250	30 600	32 610	35 730	251
	322	30 000	33 220	36 100	39 610	384
	323	40 650	46 350	51 140	61 430	116
	324	54 500	61 000	64 990	80 000	41
	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	29 500	31 790	32 000	33 700	33
	18-29 år					1
	30-39 år					7
	40-49 år					2
	50-68 år		31 840	32 440		23
332	Totalt	30 280	34 010	36 140	42 500	200
	18-29 år		31 030	33 100		27
	30-39 år	30 050	32 520	35 180	39 940	66
	40-49 år	30 710	35 320	37 460	42 690	42
	50-68 år	32 530	35 630	38 150	43 610	65
333	Totalt	38 210	42 480	44 940	53 240	248
	18-29 år		40 100	40 450		19
	30-39 år	37 150	42 000	44 440	53 560	57
	40-49 år	39 430	42 940	45 810	55 440	60
	50-68 år	38 580	42 840	45 850	52 940	112
334	Totalt	45 500	58 200	65 850	77 200	65
	18-29 år					4
	30-39 år					12
	40-49 år		58 190	65 190		26
	50-68 år		65 020	69 740		23
335	Totalt					4
	18-29 år					
	30-39 år					2
	40-49 år					1
	50-68 år					1
336	Totalt					1
	18-29 år					
	30-39 år					
	40-49 år					
	50-68 år					1

Endast chefer

Klassigo	P10	P40	P60	P90	Antal
3319					
3329					2
3339		48 900	53 500		24
3349		63 450	65 680		27
3359					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	331					1
	332		39 030	39 400		24
	333	40 280	44 300	49 650	58 800	72
	334		69 520	74 190		24
	335					2
	336					1
Göteborg	331					1
	332	29 860	31 200	33 000	43 150	87
	333	40 980	44 050	46 130	52 200	51
	334		63 450	66 400		16
	335					2
	336					
Malmö	331					1
	332					2
	333					8
	334					2
	335					
	336					
Norrland	331					11
	332					14
	333		40 300	44 450		22
	334					5
	335					
	336					
Svealand	331					5
	332		34 870	36 230		26
	333	37 200	39 470	42 440	45 850	38
	334					2
	335					
	336					
Götaland	331					14
	332	33 500	35 600	36 130	39 760	47
	333	35 100	41 060	42 950	48 000	57
	334		53 600	57 580		16
	335					
	336					

Företagsstorlek

Anställda	Klassigo	P10	P40	P60	P90	Antal
6-50	331					10
	332		37 390	39 200		22
	333	39 660	42 440	45 270	53 440	32
	334					5
	335					2
	336					
51-150	331		32 030	32 650		15
	332	33 000	35 580	38 290	43 730	45
	333	37 150	42 000	45 220	49 650	84
	334		61 800	70 460		26
	335					1
	336					
151-	331					8
	332	30 050	32 530	35 350	40 210	133
	333	39 000	42 590	44 940	53 990	132
	334	44 450	57 900	64 920	71 540	34
	335					1
	336					1



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					6
	18-29 år					1
	30-39 år					
	40-49 år					
	50-68 år					5
342	Totalt		37 560	40 230		27
	18-29 år					4
	30-39 år					12
	40-49 år					4
	50-68 år					7
343	Totalt	46 170	51 820	57 400	67 410	50
	18-29 år					2
	30-39 år		48 820	55 710		17
	40-49 år		54 820	57 110		15
	50-68 år		57 350	64 770		16
344	Totalt		63 160	76 520		20
	18-29 år					
	30-39 år					5
	40-49 år					6
	50-68 år					9
345	Totalt					3
	18-29 år					
	30-39 år					2
	40-49 år					1
	50-68 år					
346	Totalt					
	18-29 år					
	30-39 år					
	40-49 år					
	50-68 år					

Endast chefer

Klassigo	P10	P40	P60	P90	Antal
3419					
3429					
3439					2
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					1
	342					10
	343					14
	344					8
	345					
	346					
Göteborg	341					2
	342					3
	343					6
	344					5
	345					2
	346					
Malmö	341					
	342					1
	343					1
	344					1
	345					
	346					
Norrländ	341					1
	342					2
	343		55 710	59 110		18
	344					2
	345					1
	346					
Svealand	341					2
	342					
	343					4
	344					4
	345					
	346					
Götaland	341					
	342					11
	343					7
	344					
	345					
	346					

Företagsstorlek

Anställda	Klassigo	P10	P40	P60	P90	Antal
6-50	341					1
	342					
	343					11
	344					9
	345					1
	346					
51-150	341					
	342					2
	343		53 530	57 000		29
	344					9
	345					1
	346					
151-	341					5
	342		37 740	39 840		25
	343					10
	344					2
	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					7
	18-29 år					3
	30-39 år					2
	40-49 år					
	50-68 år					2
412	Totalt	34 970	39 680	41 500	49 100	90
	18-29 år					10
	30-39 år		37 550	39 330		29
	40-49 år		39 860	41 200		21
	50-68 år	38 290	42 900	45 780	53 210	30
413	Totalt	43 190	49 300	52 750	62 340	223
	18-29 år					8
	30-39 år	41 000	46 500	49 530	57 700	61
	40-49 år	44 190	50 940	54 600	65 840	58
	50-68 år	45 000	51 090	55 090	63 760	96
414	Totalt	54 750	63 110	69 590	85 650	75
	18-29 år					
	30-39 år					8
	40-49 år		63 000	68 990		17
	50-68 år	55 110	65 030	74 260	86 720	50
415	Totalt					6
	18-29 år					
	30-39 år					
	40-49 år					2
	50-68 år					4
416	Totalt					
	18-29 år					
	30-39 år					
	40-49 år					
	50-68 år					

Endast chefer

Klassigo	P10	P40	P60	P90	Antal
4119					
4129					1
4139					14
4149		75 050	79 700		24
4159					5

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	33 500	39 510	46 160	51 980	30
	413	43 320	51 160	55 030	64 510	90
	414	56 320	68 250	75 350	89 000	35
	415					1
	416					
Göteborg	411					4
	412		40 410	43 730		16
	413	41 200	49 920	53 050	62 580	51
	414		62 580	67 980		18
	415					3
	416					
Malmö	411					
	412					4
	413					3
	414					
	415					
	416					
Norrländ	411					1
	412					8
	413		45 350	49 200		19
	414					3
	415					
	416					
Svealand	411					1
	412					13
	413		46 600	50 370		23
	414					8
	415					1
	416					
Götaland	411					
	412		40 780	41 500		19
	413	44 600	46 730	51 460	58 900	37
	414					11
	415					1
	416					

Företagsstorlek

Anställda	Klassigo	P10	P40	P60	P90	Antal
6-50	411					
	412					12
	413					14
	414					5
	415					1
	416					
51-150	411					3
	412	36 500	38 610	41 210	46 470	32
	413	41 810	49 730	52 480	60 890	93
	414	53 550	65 500	71 730	88 100	32
	415					3
	416					
151-	411					4
	412	32 000	39 640	41 500	49 040	46
	413	43 200	49 110	53 000	62 580	116
	414	54 750	63 230	67 710	84 500	38
	415					2
	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	29 000	32 100	34 050	40 050	240
	18-29 år	27 490	29 510	30 640	33 740	75
	30-39 år	29 870	32 160	33 800	39 300	50
	40-49 år	31 230	34 900	36 050	44 920	38
	50-68 år	30 810	34 250	35 550	40 780	77
422	Totalt	34 000	36 840	39 230	45 080	509
	18-29 år	31 100	33 890	35 000	38 610	55
	30-39 år	34 040	36 000	38 000	43 000	133
	40-49 år	34 910	37 820	40 300	45 000	91
	50-68 år	35 040	38 000	40 200	46 160	230
423	Totalt	36 810	43 230	47 660	59 400	878
	18-29 år	32 000	37 310	38 810	47 770	69
	30-39 år	36 100	42 010	46 000	56 730	259
	40-49 år	38 590	44 590	49 050	60 930	235
	50-68 år	39 120	45 460	49 660	63 000	315
424	Totalt	53 640	63 200	70 650	89 960	313
	18-29 år					6
	30-39 år	47 460	56 520	59 240	73 000	51
	40-49 år	54 610	63 710	70 420	88 610	96
	50-68 år	58 070	66 850	74 430	91 780	160
425	Totalt	76 250	94 200	107 380	160 410	63
	18-29 år					4
	30-39 år					18
	40-49 år		85 350	94 200		41
	50-68 år	82 700	101 350	110 070	153 610	
426	Totalt					6
	18-29 år					2
	30-39 år					2
	40-49 år					2
	50-68 år					2

Endast chefer

Klassigo	P10	P40	P60	P90	Antal
4219					2
4229					4
4239	47 000	57 020	60 930	71 000	94
4249	55 500	67 740	76 000	92 620	183
4259	76 250	95 640	109 140	165 050	59

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	29 000	33 000	36 200	43 580	54
	422	34 000	38 000	40 300	49 200	87
	423	34 000	42 190	47 000	59 690	282
	424	58 000	67 500	74 310	95 940	85
	425		109 140	115 110		18
	426					4
Göteborg	421	28 140	30 540	32 370	36 810	93
	422	33 870	36 340	39 030	45 730	124
	423	38 590	45 230	49 350	58 540	217
	424	50 260	60 410	67 010	86 020	99
	425		91 280	98 510		21
	426					2
Malmö	421					6
	422		35 880	37 960		22
	423	37 840	42 500	45 550	52 370	42
	424					12
	425					3
	426					
Norrländ	421		31 950	34 000		24
	422	32 900	36 150	37 900	43 830	78
	423	36 460	43 210	47 770	59 500	72
	424		62 000	64 000		23
	425					9
	426					
Svealand	421	29 700	32 620	33 970	37 960	30
	422	34 800	37 050	39 290	43 660	66
	423	38 140	43 200	47 490	59 250	119
	424	58 130	66 200	74 440	88 030	31
	425					6
	426					
Götaland	421	31 600	34 300	35 300	41 330	33
	422	34 500	37 100	39 600	43 810	132
	423	38 400	42 700	46 690	62 600	146
	424	50 990	63 100	71 660	88 610	63
	425					6
	426					

Företagsstorlek

Anställda	Klassigo	P10	P40	P60	P90	Antal
6-50	421	30 200	34 250	36 050	42 000	51
	422	34 500	38 000	41 000	46 000	153
	423	39 310	48 450	53 240	68 000	173
	424	57 280	65 650	75 500	91 850	94
	425					5
	426					
51-150	421	31 650	33 550	34 080	39 080	40
	422	34 650	36 620	39 300	47 120	177
	423	38 970	44 460	48 350	59 450	240
	424	55 940	67 910	75 720	92 620	105
	425		94 200	115 940		27
	426					1
151-	421	28 170	30 940	33 130	38 610	149
	422	33 220	36 190	38 460	43 410	179
	423	35 350	41 330	45 100	55 590	465
	424	50 260	58 840	65 020	76 630	114
	425	77 640	93 260	98 900	115 110	31
	426					5



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					
	30-39 år					2
	40-49 år					
	50-68 år					
432	Totalt	34 430	39 420	41 510	45 500	75
	18-29 år					6
	30-39 år					13
	40-49 år					13
	50-68 år	36 490	41 080	42 520	46 480	43
433	Totalt	39 140	44 420	48 590	60 000	105
	18-29 år		41 120	42 310		15
	30-39 år	39 600	43 830	45 460	52 860	40
	40-49 år		49 190	56 960		20
	50-68 år	41 060	49 230	52 470	60 420	30
434	Totalt	51 340	59 430	66 530	82 570	90
	18-29 år					
	30-39 år		53 250	60 900		16
	40-49 år		57 640	64 460		25
	50-68 år	52 600	62 190	69 550	89 780	49
435	Totalt		86 740	92 850		26
	18-29 år					
	30-39 år					2
	40-49 år					8
	50-68 år		90 000	96 100		16
436	Totalt					3
	18-29 år					
	30-39 år					1
	40-49 år					1
	50-68 år					1

Endast chefer

Klassigo	P10	P40	P60	P90	Antal
4319					
4329					
4339					8
4349	57 110	65 700	70 140	90 000	43
4359		86 940	93 910		25

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					1
	432		42 300	44 880		16
	433	39 000	44 700	53 190	61 610	31
	434		56 940	76 180		27
	435					9
	436					1
Göteborg	431					
	432					11
	433		41 930	45 040		19
	434		61 440	65 740		17
	435					8
	436					2
Malmö	431					
	432					6
	433					3
	434					5
	435					2
	436					
Norrländ	431					
	432					8
	433					10
	434					12
	435					
	436					
Svealand	431					
	432		36 820	40 350		15
	433		45 300	46 290		16
	434		61 350	68 060		15
	435					3
	436					
Götaland	431					1
	432		39 850	41 280		19
	433		45 350	49 150		26
	434					14
	435					4
	436					

Företagsstorlek

Anställda	Klassigo	P10	P40	P60	P90	Antal
6-50	431					1
	432		39 440	40 050		16
	433		45 630	58 850		16
	434					13
	435					2
	436					
51-150	431					
	432		39 400	41 470		23
	433	39 000	45 550	48 590	65 420	39
	434	54 390	62 750	69 500	90 000	43
	435					7
	436					
151-	431					1
	432	34 300	39 690	42 520	48 110	36
	433	38 920	43 180	45 870	55 440	50
	434	50 430	56 470	62 190	75 560	34
	435		86 740	92 850		17
	436					3



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	27 300	32 500	33 900	36 950	67
	18-29 år					4
	30-39 år					8
	40-49 år					13
	50-68 år	28 620	32 880	34 740	36 950	42
442	Totalt	34 600	39 000	42 210	49 310	203
	18-29 år					5
	30-39 år	33 380	38 000	40 080	48 000	55
	40-49 år	34 900	38 480	41 840	55 710	39
	50-68 år	36 090	40 030	42 930	50 450	104
443	Totalt	42 000	48 000	51 500	62 400	390
	18-29 år		40 300	43 000		24
	30-39 år	41 400	46 710	50 000	59 850	103
	40-49 år	43 310	47 940	51 000	58 370	134
	50-68 år	43 710	51 950	56 580	65 240	129
444	Totalt	56 560	66 430	71 900	86 370	170
	18-29 år					3
	30-39 år	50 000	64 000	69 070	78 320	32
	40-49 år	57 190	65 830	70 500	83 950	66
	50-68 år	57 850	69 320	74 190	103 780	69
445	Totalt	72 180	85 320	90 470	106 300	41
	18-29 år					
	30-39 år					2
	40-49 år		83 880	88 100		16
	50-68 år		85 600	90 470		23
446	Totalt					11
	18-29 år					
	30-39 år					3
	40-49 år					2
	50-68 år					6

Endast chefer

Klassigo	P10	P40	P60	P90	Antal
4419					
4429					5
4439		56 780	60 630		23
4449	61 930	71 390	75 100	98 060	60
4459	71 740	86 590	91 790	107 090	30

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		28 130	33 350		25
	442	36 550	40 980	43 310	51 830	65
	443	42 550	49 120	54 390	62 430	134
	444	58 370	68 160	74 190	101 640	64
	445					12
	446					2
Göteborg	441					9
	442	34 020	38 340	42 500	45 540	42
	443	43 680	49 500	53 030	64 390	88
	444	54 790	65 380	71 650	85 540	60
	445		82 530	87 680		19
	446					7
Malmö	441					2
	442					8
	443		48 160	49 350		15
	444					2
	445					3
	446					
Norrländ	441					11
	442		37 800	39 290		24
	443	40 200	45 440	48 750	66 570	32
	444					9
	445					2
	446					1
Svealand	441					11
	442		38 290	41 900		27
	443	40 300	48 300	51 300	58 500	36
	444					8
	445					2
	446					1
Götaland	441					9
	442	33 330	38 440	39 400	44 700	37
	443	41 700	46 640	49 020	58 000	85
	444		60 800	66 500		27
	445					3
	446					

Företagsstorlek

Anställda	Klassigo	P10	P40	P60	P90	Antal
6-50	441					14
	442	34 420	38 680	41 000	49 020	52
	443	41 620	48 890	52 000	70 200	66
	444		70 000	78 500		23
	445					8
	446					
51-150	441					13
	442	34 900	39 400	42 580	52 220	66
	443	42 360	48 000	51 940	62 630	131
	444	57 000	65 710	69 400	80 320	53
	445		84 110	89 600		20
	446					1
151-	441	25 940	32 200	33 550	36 870	40
	442	34 560	38 390	42 130	47 480	85
	443	41 960	47 600	51 050	58 500	193
	444	55 380	65 840	72 230	85 840	94
	445					13
	446					10



Verksamhetsstöd

45 Inköp

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

Hela landet

Klassigo	Ålder	P10	P40	P60	P90	Antal
451	Totalt					1
	18-29 år					
	30-39 år					
	40-49 år					
	50-68 år					1
452	Totalt					13
	18-29 år					3
	30-39 år					5
	40-49 år					2
	50-68 år					3
453	Totalt	45 000	50 010	53 010	63 180	115
	18-29 år					8
	30-39 år	43 250	48 640	50 680	57 500	39
	40-49 år		52 000	54 370		29
	50-68 år	47 550	51 000	56 700	64 000	39
454	Totalt	53 690	60 670	65 400	79 680	46
	18-29 år					
	30-39 år		56 190	60 670		15
	40-49 år					14
	50-68 år		67 000	70 640		17
455	Totalt					1
	18-29 år					
	30-39 år					
	40-49 år					
	50-68 år					1
456	Totalt					
	18-29 år					
	30-39 år					
	40-49 år					
	50-68 år					

Endast chefer

Klassigo	P10	P40	P60	P90	Antal
4519					
4529					
4539					5
4549		67 840	72 680		16
4559					1

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					1
	452					8
	453	46 320	53 870	57 500	65 610	42
	454		60 670	67 370		22
	455					
	456					
Göteborg	451					
	452					
	453		50 200	50 680		23
	454					14
	455					1
	456					
Malmö	451					
	452					1
	453					2
	454					2
	455					
	456					
Norrländ	451					
	452					3
	453					9
	454					1
	455					
	456					
Svealand	451					
	452					1
	453		45 500	49 130		16
	454					3
	455					
	456					
Götaland	451					
	452					
	453		48 110	50 950		23
	454					4
	455					
	456					

Företagsstorlek

Anställda	Klassigo	P10	P40	P60	P90	Antal
6-50	451					1
	452					2
	453		51 030	54 680		20
	454					9
	455					
	456					
51-150	451					
	452					4
	453	44 700	50 260	56 440	63 880	38
	454					13
	455					
	456					
151-	451					
	452					7
	453	44 820	49 240	51 430	56 330	57
	454		58 700	65 400		24
	455					1
	456					

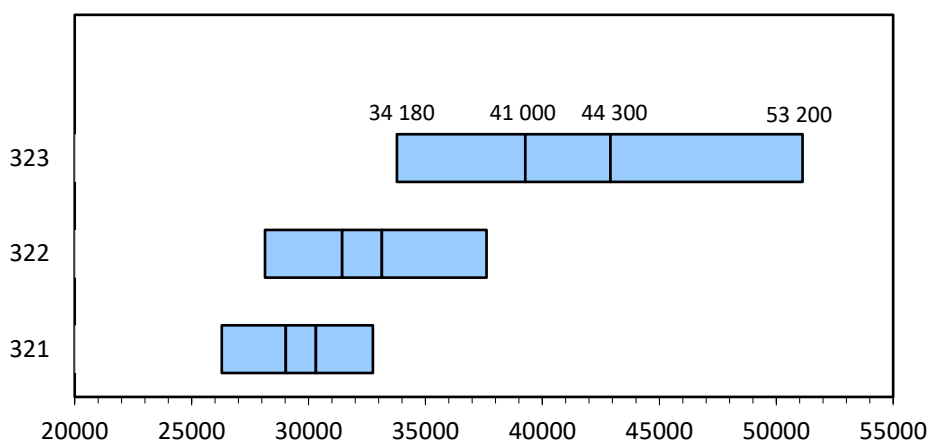
Löneboxar

På följande sidor redovisas marknadslönerna 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.

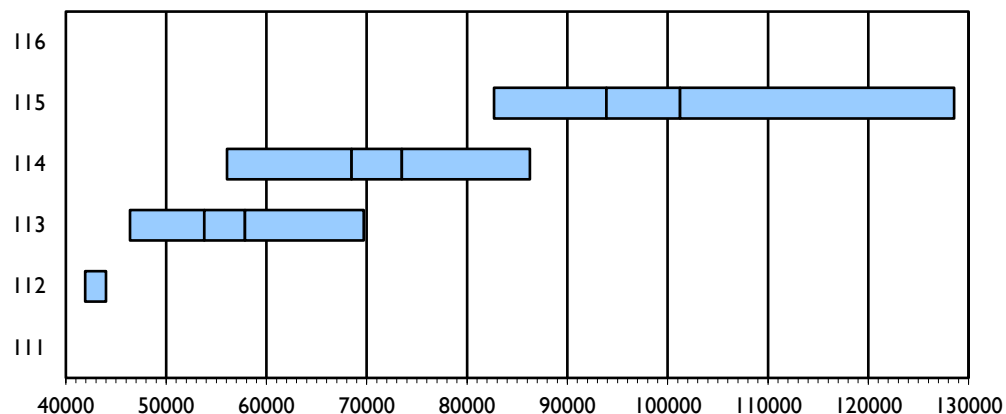
I den översta löneboxen i bilden nedan återfinns 80 procent av de arbetstagare vars arbetsuppgifter kodats i just den Klassigo-koden (323), det vill säga 80 procent har en lön i intervallet från ca 34 180 till ca 53 200 kronor i månaden.

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).



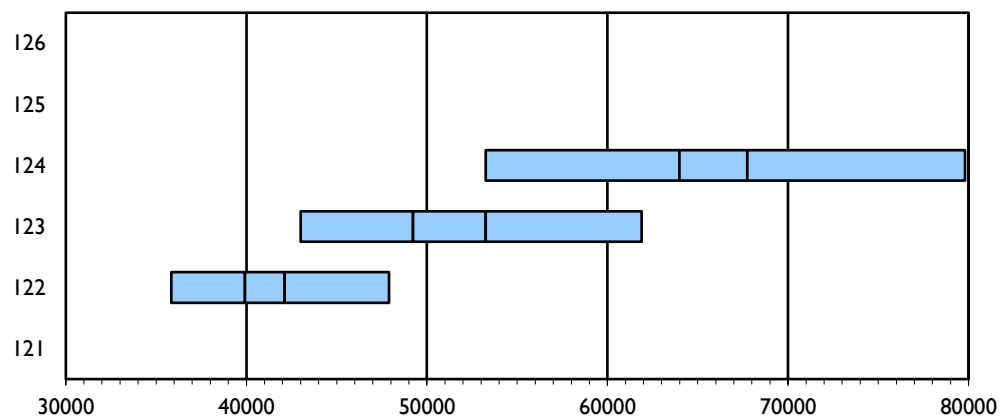
Delprocess I 1: Projektering och upphandling

Notera intervallet 40 000 – 130 000 kr



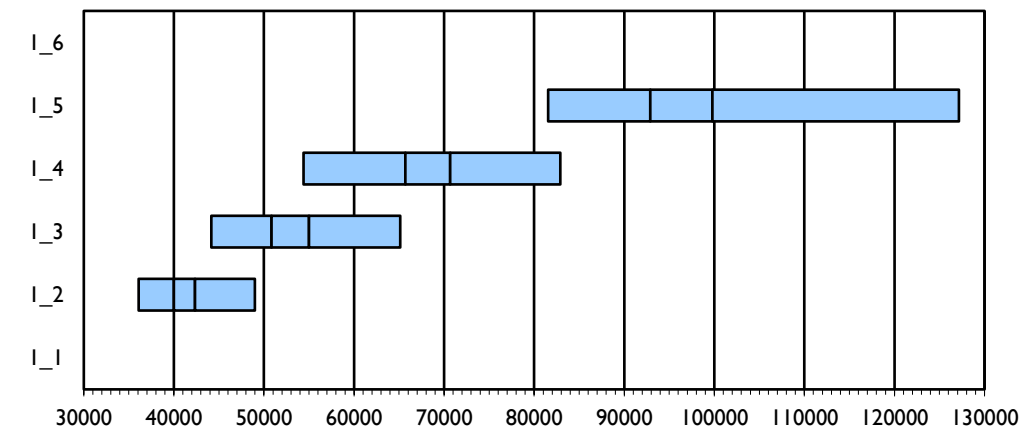
Delprocess I 2: Bygg- och kontroll

Notera intervallet 30 000 – 80 000 kr



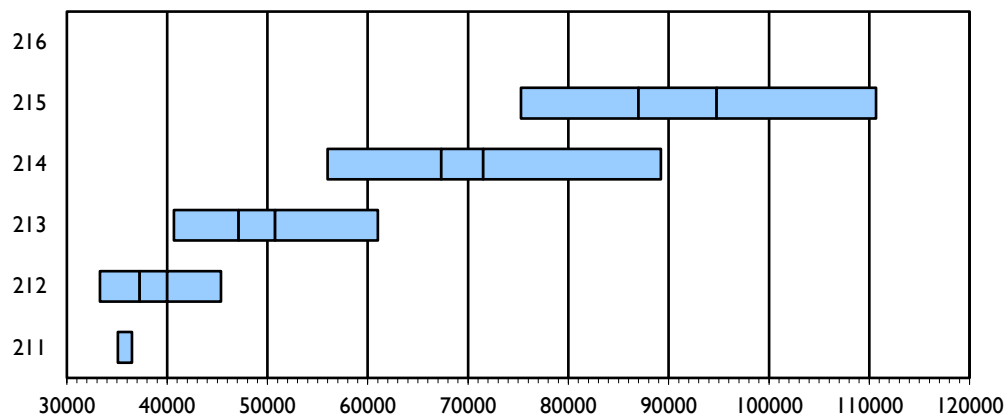
Byggprocessen totalt

Notera intervallet 30 000 – 130 000 kr



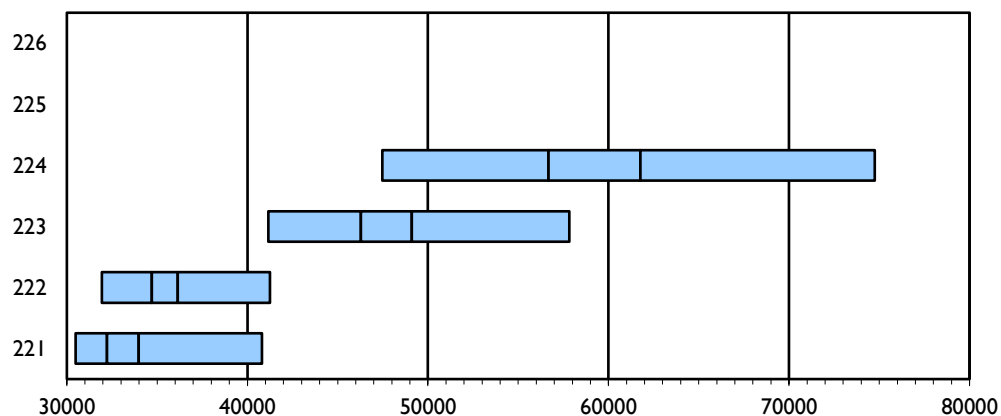
Delprocess 21: Förvaltning

Notera intervallet 30 000 – 120 000 kr



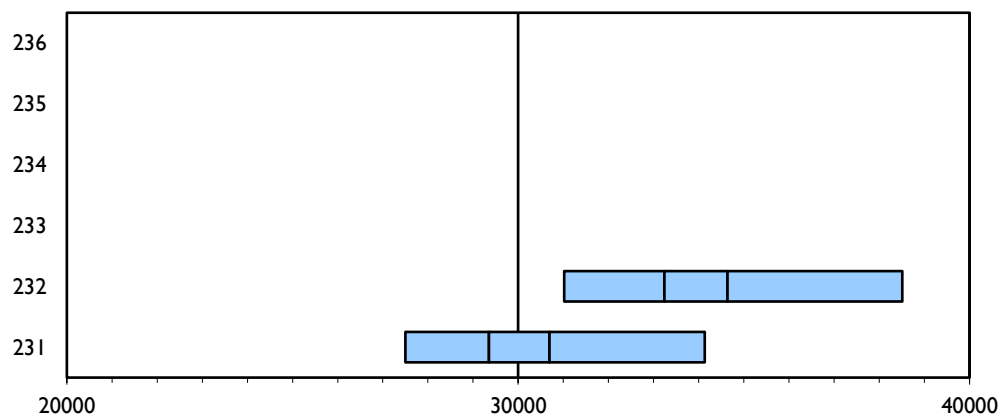
Delprocess 22: Drift- och områdesansvar

Notera intervallet 30 000 – 80 000 kr



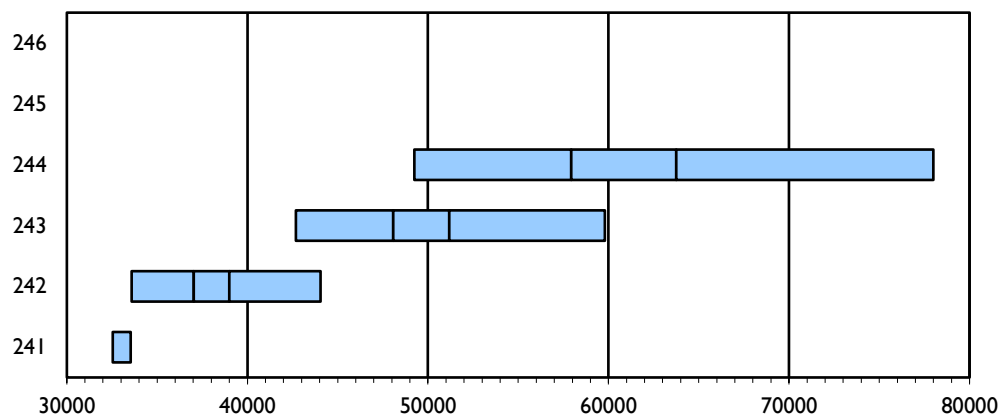
Delprocess 23: Skötsel och underhåll

Notera intervallet 20 000 – 40 000 kr



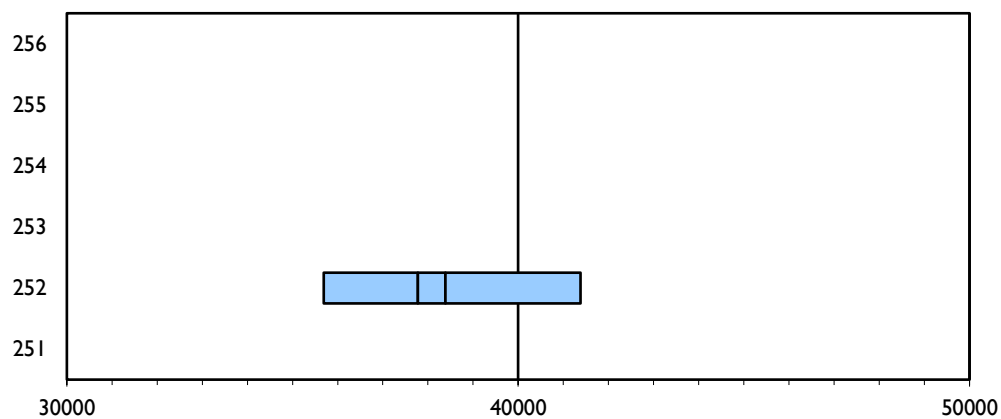
Delprocess 24: Energi

Notera intervallet 30 000 – 80 000 kr



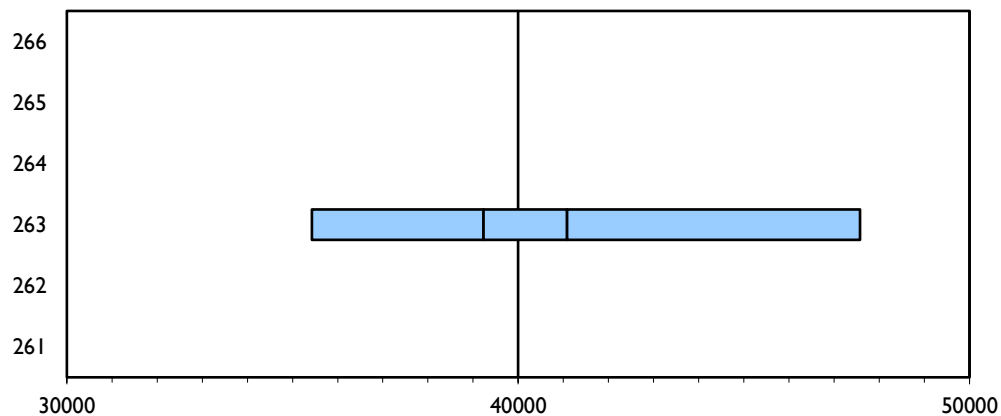
Delprocess 25: Måleri – Månadslöneavtal

Notera intervallet 30 000 – 50 000 kr



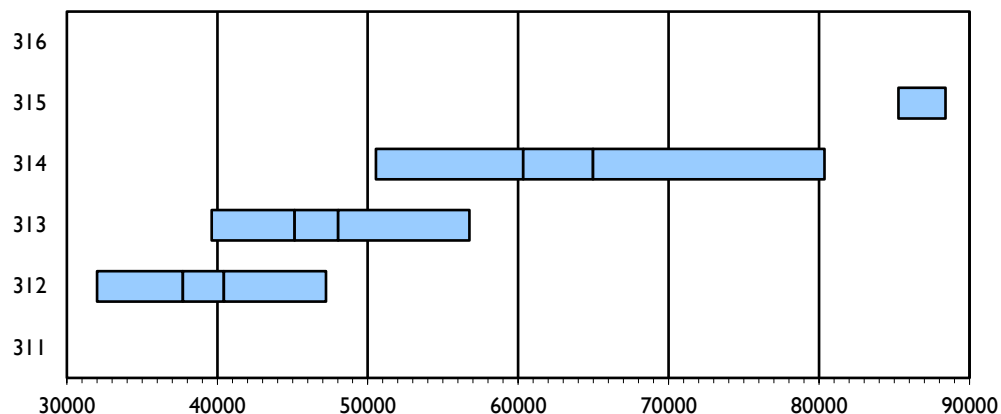
Delprocess 26: El

Notera intervallet 30 000 – 50 000 kr



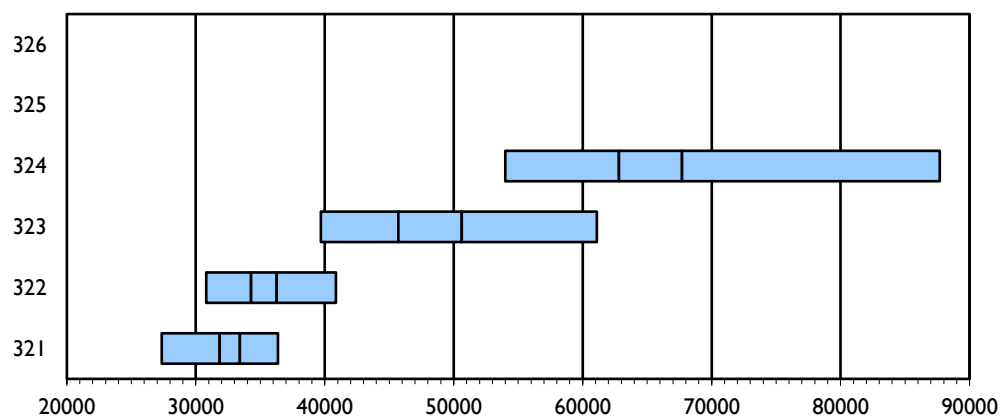
Delprocess 31: Kommunikation och marknadsföring

Notera intervallet 30 000 – 90 000 kr



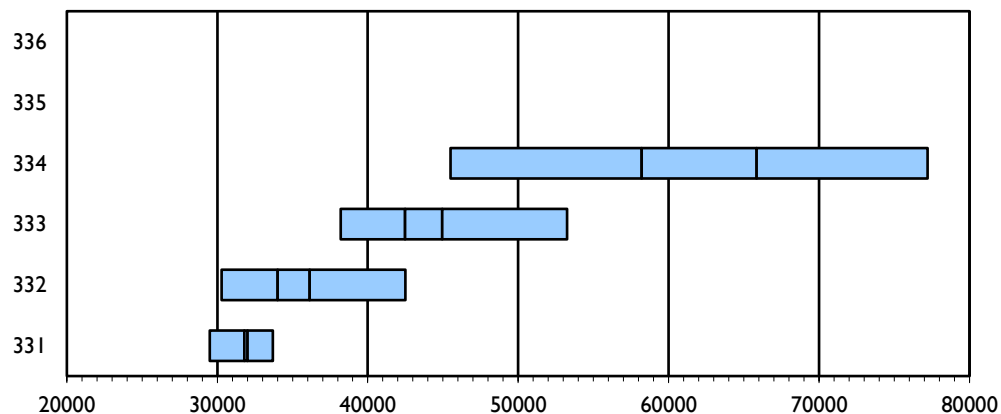
Delprocess 32: Kundkontakter

Notera intervallet 20 000 – 90 000 kr



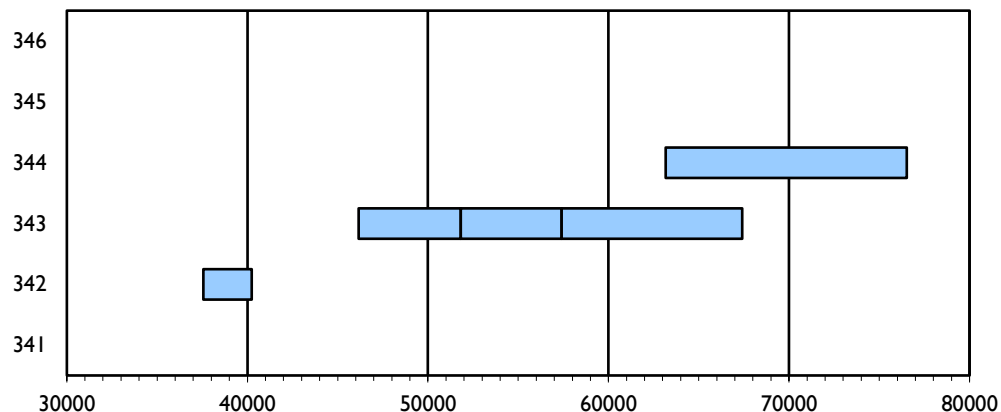
Delprocess 33: Bosociala frågor och hyres- eller bostadsrättsjuridik

Notera intervallet 20 000 – 80 000 kr



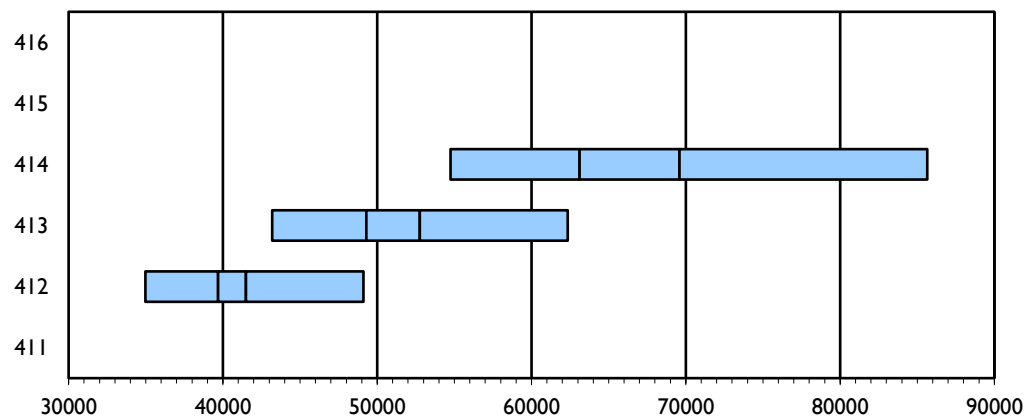
Delprocess 34: Försäljning

Notera intervallet 30 000 – 80 000 kr



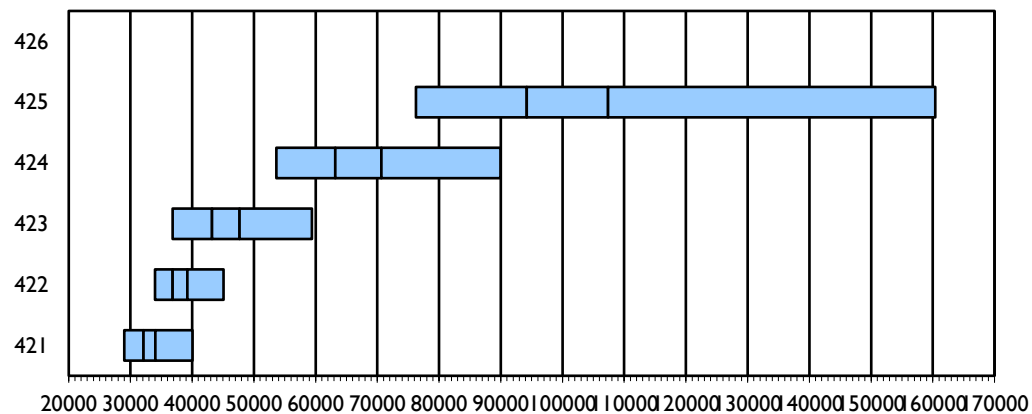
Delprocess 41: IT

Notera intervallet 30 000 – 90 000 kr



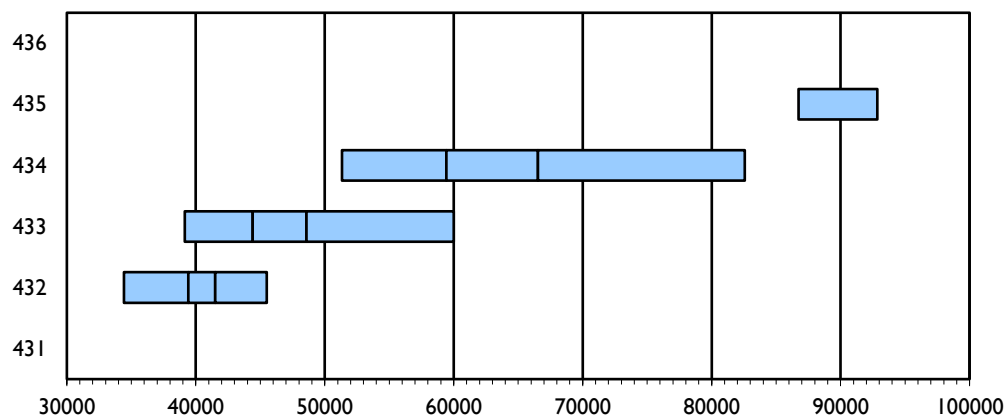
Delprocess 42: Ekonomi

Notera intervallet 20 000 – 170 000 kr



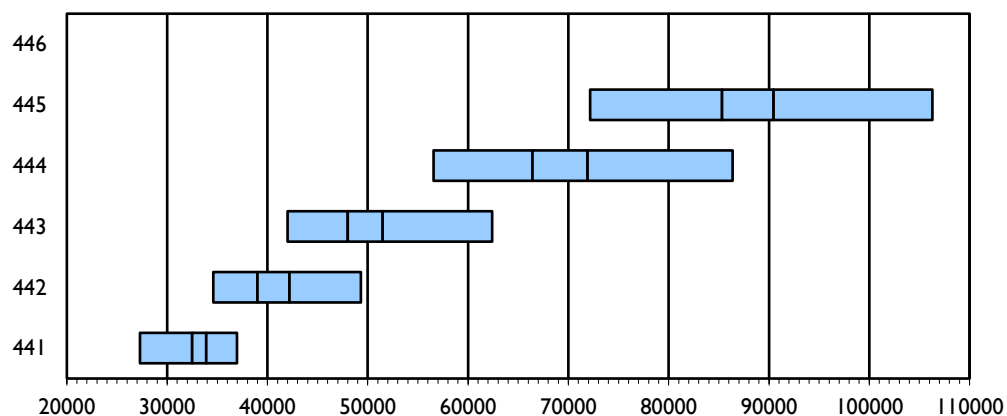
Delprocess 43: Personal

Notera intervallet 30 000 – 100 000 kr



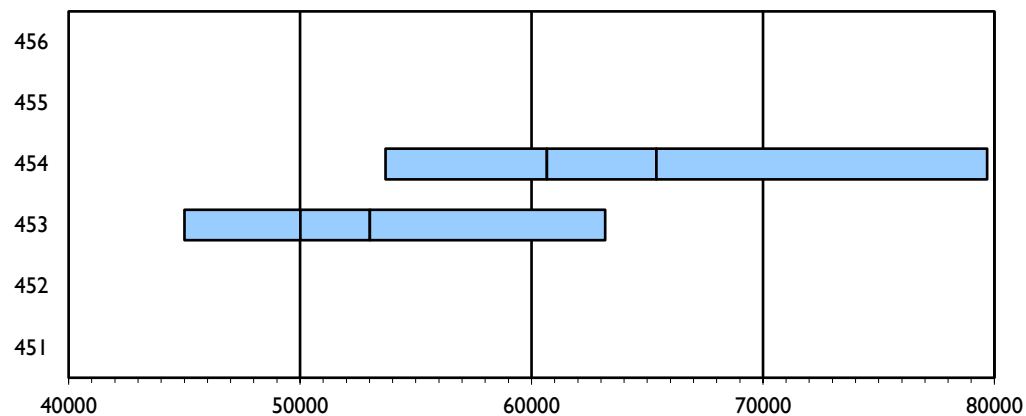
Delprocess 44: Internt stöd, administrativt och utvecklingsarbete

Notera intervallet 20 000 – 110 000 kr



Delprocess 45: Inköp

Notera intervallet 40 000 – 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 fast-lagda 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 flerakända 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 vedertagnameter. Arbetsuppgifterna är ofta av analyserande och utredande karaktär.	Beslut sker utifrån fleramöjliga 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 djupoch/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 utpräglat 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 gruppleddare.
- ... 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 är du välkommen att höra av dig till:

Fastigo

Stadsgården 12b, 116 45 Stockholm

Tel: 08 – 676 69 00

AiF – Akademikerförbunden inom Fastigo-området

c/o Sveriges Ingenjörer Box 1419, 111 84 Stockholm

Tel: 08 – 613 80 00

Svenska Byggnadsarbetareförbundet

106 32 Stockholm

Tel: 010 – 458 64 00

Fastighetsanställdas Förbund

Box 70446, 107 25 Stockholm

Tel: 08 – 696 11 50

Kommunal

Box 19039, 104 32 Stockholm

Tel: 010 – 442 70 00

Ledarna

Box 12069, 102 22 Stockholm

Tel: 0200 – 87 11 11

Unionen

105 32 Stockholm

Tel: 0770 – 870 870

Vision

Box 7825, 103 97 Stockholm

Tel: 0771 – 44 00 00

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, arbetssökande, 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 sexuellt 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 lyhördhet 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.

Riskkällor

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 riskkälla.

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 kontakter 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.