

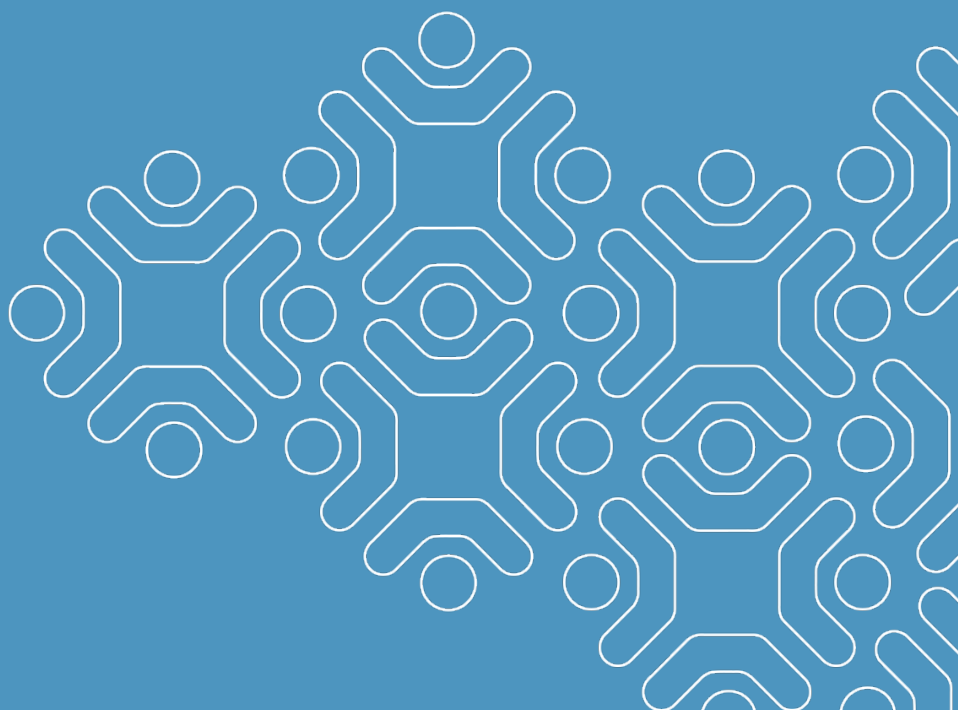


PUBLIC PEOPLE

Vi gör skillnad för offentlig sektor

Lönepolicy för Public People

1 november 2022





PUBLIC PEOPLE

Vi gör skillnad för offentlig sektor

LÖNEPOLICY

Lönepolicy för Public People

Public Peoples lönepolicy och grunderna för lönesättning gäller för samtliga medarbetare och skall vara väl kända och lätta att förstå för varje medarbetare. Lönesättningen skall vara långsiktig, konsekvent och samma principer ska gälla oavsett kön, ålder eller härkomst.



Inledning

Vår vision är att vi inom fem år ska vara:

- Ett av Sveriges största företag som bemannar offentlig verksamhet inom flertalet kompetensområden.
- Den offentliga sektorns första val genom upphandlade och rikstäckande ramavtal från norr till söder.
- En arbetsgivare som är attraktiv för medarbetare med kompetens inom den offentliga sektorn och som erbjuder utmanande, kvalificerade och utvecklande uppdrag med attraktiva anställningsvillkor.

Vår affärsidé

Vi gör skillnad för offentlig verksamhet och skapar betydande värden, bidrar till kundens samhällsnytta och måluppfyllelse genom att erbjuda kvalitet, förtroende, prestigelöshet och hjärta. Med vår stora kunskap och erfarenhet av offentlig sektor samt breda nätverk av kompetenta och engagerade konsulter kan vi snabbt och effektivt skraddarsy och leverera allt från enstaka och korta uppdrag, till tillsättning av konsulter för ett mer långsiktigt perspektiv.

Våra kvalitetsmål

- Vi ska skapa betydande värden för kunden och leverera tjänster med hög kvalitet, helt utifrån kundens villkor och behov
- Service och leveranssäkerhet ska överensstämma med avtal och tillsättningsbehovet ska uppfyllas på bästa möjliga sätt samt minst motsvara kundens förväntningar.
- Vi ska arbeta med ständiga förbättringar för att behålla långsiktiga och goda kundrelationer.
- Varje medarbetare är medskapande i företagets utveckling.



Lönesättning

Lönesättningen är en viktig del av personalpolitiken och ska bidra till att visionen förverkligas och att vi kan behålla och rekrytera den kompetens vi behöver.

Varje behov är unikt och därför behöver vi kompetenta engagerade och lyhörda medarbetare som kan anpassa sig efter kundens villkor och behov. Lönen ska vara konkurrenskraftig och alla medarbetare ska förstå på vilka grunder lönen sätts och hur den kan påverkas. Lönen är individuell och den ska bidra till att både Public People utvecklas samt stimulera medarbetarna till goda arbetsinsatser, engagemang och arbetstillfredsställelse, så att vi tillsammans kan göra skillnad för offentlig verksamhet. Sambandet mellan lön, motivation och arbetsresultat har stor betydelse för den samlade verksamhetens resultat och framgång.

- ➔ Lönesättning och löneutveckling sker i enlighet med centralt överenskomna kollektivavtal och är individuell och differentierad samt utgår från samma principer oberoende av kön, ålder, etnisk eller kulturell bakgrund.
- ➔ Målet är att lönebildningen inom företaget ska vara tydlig och förankrad samt stimulera till utveckling av både verksamhet och individ.
- ➔ Ett övergripande syfte är att grundlägga en systematisk och konsekvent lönesättning samt en förståelse bland medarbetarna för vilka principer och regler som gäller vid lönesättning.

Lönepolitiska mål

För all lönesättning som görs inom Public People gäller följande lönepolitiska mål:

1. Lönesättningen ska bidra till att nå uppsatta verksamhetsmål och utveckling av verksamheten.
2. Lönesättningen ska stimulera till goda arbetsinsatser.
3. Lönesättande chef ska alltid vara uppmärksam på förhållanden som kan leda till diskriminering vid lönesättning och undanröja sådana, samt att verka för sakliga grunder vid lönesättning.
4. Lönesättning vid rekrytering, ska utifrån verksamhetens krav på kort och lång sikt, upprätthålla ett konkurrenskraftigt löneläge för att dels kunna konkurrera om en god kompetens på olika områden, dels kunna behålla medarbetare.



Individuell lönesättning

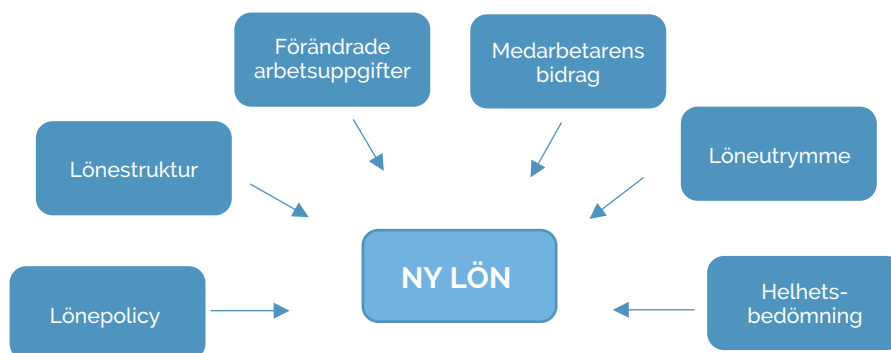
Public People tillämpar enligt de centrala avtalen individuell lönesättning som ett instrument för att säkra att verksamheten utvecklas mot verksamhetsmålen, samt att detta sker genom personlig och professionell utveckling av medarbetarna. Lönen består av tre delar och lönesättningen grundas på bedömningar av de utförda arbetsuppgifternas svårighetsgrad och ansvarsgrad, eventuella marknadsfaktorer samt medarbetarens arbetsresultat och bidrag till verksamhetsförbättringar. Varje medarbetare ska kunna påverka sin lön genom individuella resultat och genom att utveckla eller bidra till verksamhetens mål.

Vad består lönen av?

Arbetsresultat	<i>Medarbetarens prestation och förmåga att nå uppsatta mål. Exempelvis leda, ta initiativ och samarbeta samt idérikedom och pedagogiska färdigheter.</i>
Marknad	<i>Marknadskrafternas påverkan för att möjliggöra konkurrenskraftiga löner för liknande befattningar.</i>
Befattning (Arbetsvärdering)	<i>Arbetsuppgifternas svårighetsgrad, ev. verksamhetsansvar, personalansvar, ekonomiskt ansvar etc.</i>

Lönerevision

Arbetsgivaren ska kontinuerligt se över medarbetarnas löner, enligt gällande löneavtal. Detta görs i en så kallad lönerevisionsprocess och för att det ska bli en riktigt bra löneprocess är det viktigt att ha klart för sig vad som påverkar lönen. Det går att identifiera sex faktorer som påverkar lönen och som också är angivna i löneavtalet.





Dialog

För att uppnå fortlöpande utveckling av medarbetare samt säkerställa en väl fungerande lönerevisionsprocess är det viktigt med en kontinuerlig och strukturerad dialog mellan chef och medarbetare. Detta bör ske genom årligen förekomna samtal om framtid och utveckling respektive arbetsresultat och lön.

Utvecklingssamtal:

Varje år genomförs utvecklingssamtal mellan chef och medarbetare. Utvecklingssamtalet ska vara framåtsyftande och bidra till att utveckla verksamheten, medarbetaren och arbetsplatsen. Arbetsuppgifter och kompetensutveckling följs upp och planeras långsiktigt och dialog förs om såväl individuella mål som verksamhetens mål. Utvecklingssamtalet är dessutom ett viktigt led i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Samtalet ska genomföras med samtliga tillsvidareanställda medarbetare samt med medarbetare med längre tidsbegränsade anställningar.

Lönesamtal:

Inför varje lönerevision ska chef och medarbetare ha ett lönesamtal. Samtalet ska vara en återkoppling på prestation, resultat och utveckling kopplat till uppdrag och mål. I samtalet är det viktigt att både chef och medarbetare ger sin bild på prestation, resultat och möjliga utvecklingsområden. Efter samtalet ska medarbetaren vara medveten om hur han eller hon kan påverka sin framtida löneutveckling utifrån eventuella lönekriterier och mål. Samtalet ska hållas med samtliga tillsvidareanställda medarbetare som är berörda av årets lönerevision.

För medarbetare som inte uppnått sina individuella mål och därav inte erhåller en lönehöjning alternativt en avvikande låg lönehöjning, ska en åtgärdsplan upprättas, i enlighet med centrala löneavtal.

Respektive chef är ansvarig för sina medarbetares lönesättning. Det är chefens ansvar att förmedla tydliga ramar och mål samt löpande följa upp och ge feedback mot de personliga målen. Härigenom skapas förutsättningar för att säkra att verksamheten utvecklas mot verksamhetsmålen.



Lönesättning vid olika situationer

Inom Public People är lönesättning aktuellt vid tre situationer:

- 1. Nyanställning.** Vid anställningstillfället skall eftersträvas att den nyanställde erhåller lön som motsvarar en marknadsanpassad lön för aktuellt uppdrag vad gäller innehåll, krav och befogenheter samt utifrån individens kompetens och erfarenhet.
- 2. Lönerrevision.** Tillsvidareanställdas löner ses över i samband med lönerrevision enligt centrala avtal och individuell lönesättning.
- 3. Väsentligt förändrade och mer kvalificerade arbetsuppgifter.** Då en medarbetare får ett större ansvar samt väsentligt ändrat arbetsinnehåll inom pågående anställning finns möjlighet att se över lönen. Detta görs i samband med förändringen träder i kraft och utanför ordinarie löneöversyn.

Lönesättning vid tidsbegränsade anställningar

Vid tidsbegränsade anställningar sker lönesättning utifrån samma principer som vid nyanställning och ny lön kan vara aktuell i samband med förlängning. Om personen varit anställd tidigare, får individrelaterade faktorer en ökad betydelse. Tidsbegränsade anställningar som förlängs ska, av lönesättande chef, ses över så att medarbetarna hamnar i rätt löneläge i förhållande till årets löneläge.

Jämställda löner

Public People vill vara en attraktiv arbetsgivare med jämställda löner. Lönesättningen ska därför vara saklig och objektiv. Samma lönesättningsprinciper ska gälla oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och könsöverskridande identitet eller uttryck. Lönesättningsprinciperna får inte heller motverka möjligheten att förena arbete och föräldraskap.



PUBLIC PEOPLE

Vi gör skillnad för offentlig sektor

