

**En tydlig arbetsgivarpolitik leder till en effektiv verksamhet**

STRATEGIER	GEMENSAMMA ÅTAGANDEN
Vi ser arbetsgivarpolitiken som ett medel att utveckla verksamheten och låter den genom-syra alla verksamhetsfrågor.	Arbetsgivarpolitiken och HR-arbetet utgör en naturlig del i vår strategiska verksamhets-planering.
Vi utvecklar och samordnar arbetsgivarpolitiken gemensamt i arbetsgivarsamverkan.	Vår organisation sätter av tid för gemensamma aktiviteter som stödjer strategins fem prioriteringar.
Vi bedriver en proaktiv intressebevakning som utvecklar arbetsgivarpolitiken.	Vi bidrar till den arbetsgivar-politiska intressebevakningen genom egna insatser och samverkan med kansliet och andra medlemmar.

**Verksamheternas behov av utveckling styr kompetensförsörjningen**

STRATEGIER	GEMENSAMMA ÅTAGANDEN
Vi attraherar kompetenta medarbetare genom intressanta arbetsuppgifter, utvecklings-möjligheter och attraktiva anställningsvillkor.	Vi bedriver ett systematiskt arbete för att bli mer attraktiva som arbetsgivare.
Vi tillvaratar och utvecklar den kompetens som verksamheten kräver genom strategisk kompetensförsörjning och ett inkluderande synsätt.	Vi bedriver ett systematiskt arbete med att identifiera och följa upp verksamhetens kompetensbehov.
Vi samverkar för en effektiv omställning och ökad rörlighet som stödjer arbetslinjen.	Vi samarbetar med andra medlemmar för att öka rörligheten.

**Våra avtal bidrar till en effektiv verksamhet**

STRATEGIER	GEMENSAMMA ÅTAGANDEN
Vi har en lönebildning med resultatet i fokus och sätter lön och andra villkor genom dialog mellan chef och medarbetare.	Vi arbetar med att utveckla lönebildningen utifrån återkommande diskussion mellan ledning och övriga chefer om kopplingen till mål, resultat och ekonomiska förutsättningar.
Vi låter verksamhetens krav styra arbetstidens förläggning.	Vi ser kontinuerligt över arbetstidens förläggning utifrån verksamheternas behov.
Vi utvecklar tillämpningen av avtalen genom arbetsgivarsamverkan.	Vi ser över våra avtal och deras tillämpning utifrån vår verksamhets behov och samverkar kring tillämpning och utveckling.

**Ledarskap och medarbetarskap i samspel utvecklar verksamheten**

STRATEGIER	GEMENSAMMA ÅTAGANDEN
Våra medarbetare och chefer tar ett gemensamt ansvar för att utveckla verksamheten.	Vi har en samverkan som bidrar till verksamhetsutvecklingen.
Vi rekryterar chefer utifrån önskade ledarbeteenden och ger dem förutsättningar att utöva ledarskapet.	Vi har en tydlig ledar- och medarbetarpolicy.
Våra chefer företräder arbetsgivaren och utvecklar och tillämpar arbetsgivarpolitiken som ett medel för att nå verksamhetens mål.	Våra gemensamma arbetsgivarpolitiska prioriteringar är väl kända och tillämpas av alla chefer.

**En god arbetsmiljö främjar verksamhetsutveckling**

STRATEGIER	GEMENSAMMA ÅTAGANDEN
Vi satsar på en god arbetsmiljö som bidrar till kreativa och lärande arbetsplatser.	Vi arbetar med att tydliggöra och utveckla hur arbetsmiljön kan bidra till hälsa, välbefinnande och verksamhetsutveckling.
Vi arbetar, i arbetsgivarsamverkan, för att förebygga och hantera hot, våld och andra riskfaktorer.	Vi arbetar med att öka alla chefers och medarbetares förmåga att hantera hot, våld och andra riskfaktorer.
Vi erbjuder medarbetarna flexibla lösningar inom ramen för verksamheternas förutsättningar och behov av utveckling.	Vi för en dialog med våra medarbetare om hur flexibla och individanpassade lösningar kan användas för att stödja verksamhetsutveckling och en god arbetsmiljö.