**SORTLAND KOMMUNE**

| | |
|---|---|
| Arkivsaknr.: | 25/6114 |
| Dok.nr: | 25/37629 |
| Arkiv: | FE-400 |
| Saksbehandler: | Silje Beate Viken |
| Dato: | 22.10.2025 |

# Overordnet handlingsplan for inkluderende arbeidsliv i Sortland kommune 2026

| Utvalgssaksnr. | Utvalg | Møtedato |
|---|---|---|
| PS - 009/25 | Arbeidsmiljøutvalget | 17.11.2025 |
| PS - 008/25 | Administrasjonsutvalget | 18.11.2025 |

**KOMMUNEDIREKTØRENS INNSTILLING**
Administrasjonen vedtar overordnet handlingsplan for inkluderende arbeidsliv for Sortland kommune 2026

## Administrasjonsutvalget behandling - 18.11.2025 - PS-008/25

**BEHANDLING I MØTE**

**Forslag fra politikere**

Forslag til vedtak fra Administrasjonsutvalget , foreslått av ,

Administrasjonsutvalget vedtar overordnet handlingsplan for inkluderende arbeidsliv for Sortland kommune 2026

HR-Leder Silje Viken orienterte i saken.

(Vedlegg)

**Votering:**
Forslag til vedtak enstemmig tatt til orientering.

**Administrasjonsutvalget PS - 008/25 VEDTAK:**
Administrasjonsutvalget vedtar overordnet handlingsplan for inkluderende arbeidsliv for Sortland kommune 2026

## Arbeidsmiljøutvalget behandling - 17.11.2025 - PS-009/25

**BEHANDLING I MØTE**

**Forslag fra politikere**

HR-Leder Silje Viken redegjorde for i saken.

(Vedlegg)

**Votering:**
Kommunedirektørens innstilling enstemmig vedtatt.

**Arbeidsmiljøutvalget PS - 009/25 VEDTAK:**
Administrasjonen vedtar overordnet handlingsplan for inkluderende arbeidsliv for Sortland kommune 2026.

**KORT BESKRIVELSE AV SAKEN**

I kommuneplanens samfunnsdel er et av delmålene å være en handlekraftig og innovativ organisasjon og samfunnsaktør. Administrasjonsutvalget vedtok i 2016 at Sortland kommune skulle utforme en egen arbeidsgiverstrategi som skulle tydeliggjøre Sortland kommune som en attraktiv arbeidsgiver for nåværende og fremtidige ansatte. I 2022 ble det utformet en nærværsstrategi for å jobbe spesifikt med å være en attraktiv, helsefremmende og inkluderende arbeidsgiver for nåværende og fremtidige ansatte. Nærværstrategien bygger på gjeldene delmål i kommuneplanens samfunnsdel, arbeidsgiverstrategien, samt mål og innsatsområder i IA avtalen.

Arbeidsgiverstrategien (kommende arbeidsgiverpolitikk) og Nærværsstrategien skal revideres og vil være i tråd kommuneplanens samfunnsdel som skal behandles høst 2025, samt ny og gjeldende IA-avtale (fra februar 2025).

Nærværsutvalget er et underutvalg av arbeidsmiljøutvalget.

Nærværsutvalget gjør en analyse/vurdering av sykefraværet i kommunen, samt foreslår tiltak som skal virke forebyggende og bidra til reduksjon av sykefravær/redusert frafall. For å sikre at nærværs- og sykefraværsarbeidet treffer løpende utfordringer, nedfelles planlagte tiltak i en overordnet årlig handlingsplan for inkluderende arbeidsliv. Forslag til handlingsplan sendes i forkant ut på høring til alle ledere, hovedtillitsvalgte og hovedverneombudet i kommunen. Forslag til overordnet handlingsplan for inkluderende arbeidsliv for 2026 er sendt på høring til ledere, hovedtillitsvalgte og hovedverneombud. Frist for høringsinnspill er 23.10.25.

**FAKTA I SAKEN**
Det er kommet 7 høringssvar innen frist.

**Fagforbundet**; "*lest og godkjent".*

**Delta**; *"Ingen kommentarer."*

**Sykepleierforbundet;** *"Det ser veldig bra ut".*

**Juristforbundet**; *"ingen anmerkninger".*

**Utdanningsforbundet**: *"Vi ønsker at det kommer inn i planen at ansatte, ikke bare leder og VO, får opplæring i bruk av Compilo. Det er i dag mye underrapportering på de fleste enheter. Kursing av ansatte vil rette opp i dette"*.

**Siv Pareli, avdelingsleder Laen:** "*Det bør vel inn i handlingsplanen Helse i Arbeid, et prosjekt som institusjon og hjemmetjenesten har meldt seg på og har hatt oppstart nå høst-25.*

*Dette er et samarbeid mellom Nav Arbeidslivssenter og helsetjenesten hvor fokuset er muskel og skjelett plager og lettere psykiske plager for å forebygge fravær og stå i jobb tross plager.*

*Det er satt opp med 3 fellesmøter med ulike emner samt gruppearbeid mellom disse fellessamlingene. Prosjektet vil vare ut vår-26."*

**Brita Kleivan, kommunalsjef organisasjon og utvikling;**

*"Endre navn på planen til Handlingsplan for inkluderende arbeidsliv ( dette rommer mer enn sykefraværs og nærværsarbeid). Endre på navn slik at den favner om mer.*

***Forslag:***

1. *Handlingsplan for inkluderende arbeidsliv- Sortland kommune en helsefremmende arbeidsplass*
2. *Handlingsplan for nærværs og sykefraværsarbeid- Sortland kommune en inkluderende og helsefremmende arbeidsplass*

*Få med i innledningen: Prosjekt hindre frafall- øke andelen*

*Tiltak: Øke sysselsetting av personer med redusert arbeidsevne/utenforskap."*

**VURDERING**
Høringsinnspill/tilbakemelding er gjort rede for i saksframlegget, og ligger også vedlagt. Alle innspill tas til etterretning og framkommer av vedlagt PDF "**Revidert etter høringsinnspill- overordnet handlingsplan for inkluderende arbeidsliv for Sortland kommune- 2026"**.

Navn endres tilbake til overordnet handlingsplan for inkluderende arbeidsliv for Sortland kommune 2026. Inkluderende arbeidsliv favner større enn kommunens nåværende ansatte. Innledning skal tydeliggjøres med hindre frafall fra arbeidslivet. Tiltak for øke sysselsetting av personer med redusert arbeidsevne/sysselsetting av personer i utenforskap tas med som eget tiltak i handlingsplanen. På sistnevnte tiltak kommer en egen orientering på status om hvordan organisasjonen per i dag jobber for å redusere utenforskap , samt en foreløpig status på hvordan kommunen skal jobbe systematisk med dette framover.

HelseIArbeid- bedriftstiltaket er et omfattende forebyggende tiltak for en stor andel av de ansatte innen helse og omsorg og tas med i overordnet handlingsplan, selv om tiltaket ikke favner hele organisasjonen per nå. Tiltaket kan ha en stor overføringsverdi til resten av organisasjonen, samt være aktuell for andre enheter på et senere tidspunkt.

Det settes opp halvårlig opplæring for ansatte/superbrukere i Compilo.

**Personalmessige forhold**
Handlingsplanen skal sikre forutsigbarhet og en organisasjon som jobber aktivt for å være en helsefremmende og inkluderende arbeidsplass for nåværende og kommende ansatte.

**Økonomiske forhold**
Aktivitetsfremmende tiltak er det tiltaket som per i dag har en direkte kostnad for kommunen. Pris er 1750,- for fellestime med yoga. Timen er tilgjengelig for alle kommunens ansatte. Dekkes med resterende midler fra KLP prosjektet. Kostnad ift. prosjekt økt sysselsetting/inkludering avhenger av omfang, samt NAV`s virkemidler.

**Folkehelse**
Folkehelsearbeid er samfunnets innsats for å påvirke faktorer som direkte eller indirekte fremmer befolkningens helse og trivsel, forebygger psykisk og somatisk sykdom, skade eller lidelse, eller som beskytter mot helsetrusler, og arbeid for en jevnere fordeling av faktorer som direkte eller indirekte påvirker helsen. En arbeidsgiver som jobber systematisk for et helsefremmende og inkluderende arbeidsmiljø, og som skal jobbe aktivt for å hindre frafall i arbeidslivet er en positiv bidragsyter til god folkehelse.

**Vedlegg:**
SV Høringsfrist 23.10.25 klokken 15 - tilbakemelding Juristforbundet
SV Høringsfrist 23.10.25 klokken 15 - Innspill Fagforbundet
Saksnr. 256114- Innspill Utdanningsforbundet
Sv Høringsfrist 23.10.25 klokken 15 - Tilbakemelding Delta
Re Høringsfrist 23.10.25 klokken 15 - Tilbakemelding sykepleierforbundet
SV Høring på handlingsplan for nærværs og sykefraværsarbeid 2026 - frist 23.10.25- innspill avdelingsleder Laen-Siv Pareli
høring- Innspill kommunalsjef organisasjon og utvikling- Brita Kleivan
Handlingsplan Nærværs og sykefraværsarbeid_2026_Sortland_Kommune- sendt på høring
Revidert etter høringsinnspill- Overordnet handlingsplan for IA arbeidet i Sortland kommune for 2026