Sortland kommune

Overordnet handlingsplan for inkluderende arbeidsliv for Sortland kommune-2026.

Sortland kommune- en helsefremmende og inkluderende arbeidsplass



Innledning

Kommunedelens samfunnsplan, Sortland kommunes arbeidsgiverpolitikk og nærværsstrategi, samt IA -avtalen definerer innsatsområder for nærværsarbeidet i kommunen. Handlingsplanen definerer hvordan organisasjonen skal arbeide for å nå målene.

Mål:

Sortland kommune skal være en attraktiv arbeidsgiver for nåværende og fremtidige ansatte. Sortland kommune tar vare på alle våre arbeidstakere gjennom et systematisk arbeid for et helsefremmende arbeidsmiljø. Vi skal være en mangfoldig og inkluderende arbeidsgiver preget av åpenhet, tillit og respekt.

Sortland kommune skal ha som målsetting å inkludere flere personer med funksjonsnedsettelse og/eller personer i utenforskap. Dette omfatter antall ansettelser og tiltaksdeltakere på arbeidsmarkedstiltak og midlertidig lønnstilskudd.

Hvordan:

Forebygging og oppfølging av sykefravær, og styrking av nærvær gjennom aktivt å jobbe med arbeidsmiljøet er tiltak for å sikre et helsefremmende arbeidsmiljø og forhindre frafall fra arbeidslivet.

Alle ledere skal i samarbeid med sine ansatte og i partsamarbeidet, arbeide aktivt for å forebygge sykefravær, jobbe aktivt med forebyggende arbeidsmiljøarbeid og HMS i henhold til årshjulet. Ledere og ansatte skal følge kommunens reglement for forebygging av sykefravær og oppfølging av sykemeldte arbeidstaker.

Tiltak og aktiviteter for 2026

Tiltak	Beskrivelse	Ansvarlig	Når
Nærværsutvalg	Møteaktivitet og tiltak for å styrke nærværsarbeidet	Bente Trygstad- leder oppvekst Kristin Dahlmo- leder Omsorg Karl-Espen Aas-leder teknisk HTV Fagforbundet HTV Sykepl.forbundet Hovedverneombudet	1–2 møter per halvår

		Line Røkenes – HR HR Silje Viken, HR	
Akan-utvalg	Revitalisering av utvalget, samt gjennomgang av retningslinjer.	HR/ Akan-utvalget	2026
HMS aktiviteter jf. HMS-årshjul	Gjennomføring av aktiviteter. Opplæring/prosessfasilitator	Ledere HR	Hele året
Samarbeidsmøte enhetsnivå	Fokus på psykososialt arbeidsmiljø, sykefravær, avvik og statistikk	Ledere / VO / HTV	Hver 6.–8. uke
HMS-opplæring	40-timers kurs, opplæring i roller, Compilo Opplæring Compilo/avvik Oppfølging sykefravær Lederopplæring HMS (tema varierer; roller, risikovurdering/lovverk/Compilo, handlingsplaner)	Nye verneombud/ HR Ansatte/superbrukere HR/ledere/ Nye ledere/Ledere/HR	Årlig Hvert halvår Årlig Årlig
Oppfølging av lange og /eller gjentakende sykefravær	Gjennomgang av alle slike fravær.	Ledere. Ledere kobler på HR ved behov for bistand.	Fortløpende
Oppfølging av enheter med høyt fravær	Nærværsutvalget vurderer aktuelle avdelinger basert på tapte dagsverk.	Nærværsutvalg / HR / Ledere	Etter kapasitet

	Ledere kan også be om bistand til avdelingsvis oppfølging.		
HelseIArbeid - bedriftstiltak	Helsefremmende og forebyggende tiltak i samarbeid med helsetjenesten og NAV.	14 avdelinger innen helse og omsorg: ansatte/ledere/NAV /helsetjenesten,	Sept.2025 - juni 2026
Økt sysselsetting/inkludering av personer med redusert funksjonsevne og /eller personer i utenforskap	Sortland kommune skal i samarbeid med NAV og tiltaksbedrifter arbeide systematisk for økt inkludering og sysselsetting. Prosjektgruppe skal være klar senest januar 2026	HR/NAV/Tiltaksbedrifter/ledere/TV	Oppstart prosjektgruppe januar 2026
Sykefravær-statistikk	Utsendelse og rapportering til ledere og tillitsvalgte	HR / Økonomi	Hvert halvår
Samarbeidsmøte med fastleger	Dialog om sykefravær, samarbeid og tiltak	HR / Kommunalsjef omsorg	Årlig
Kvinnehelse	Utforske muligheter for prosjekt og samarbeid	HR / Lege / Eksterne	2026
Heltidskultur	Vurdering av funksjoner, langvakter, turnus, internutlysning	HR / Sektor / TV	Fortløpende
Trekantsamtaler	Tilrettelegging for gravide arbeidstakere	Ledere / Jordmor / Ansatte	Fortløpende
Aktivitetsfremmende tiltak	F.eks. Yoga, svømming, gruppetrening	HR / Instruktør / Ansatte	2026 Forbehold økonomi/ kapasitet
Kurs: Den vanskelige samtalen	Kompetanseheving for ledere med personalansvar	HR / Ledere	2026