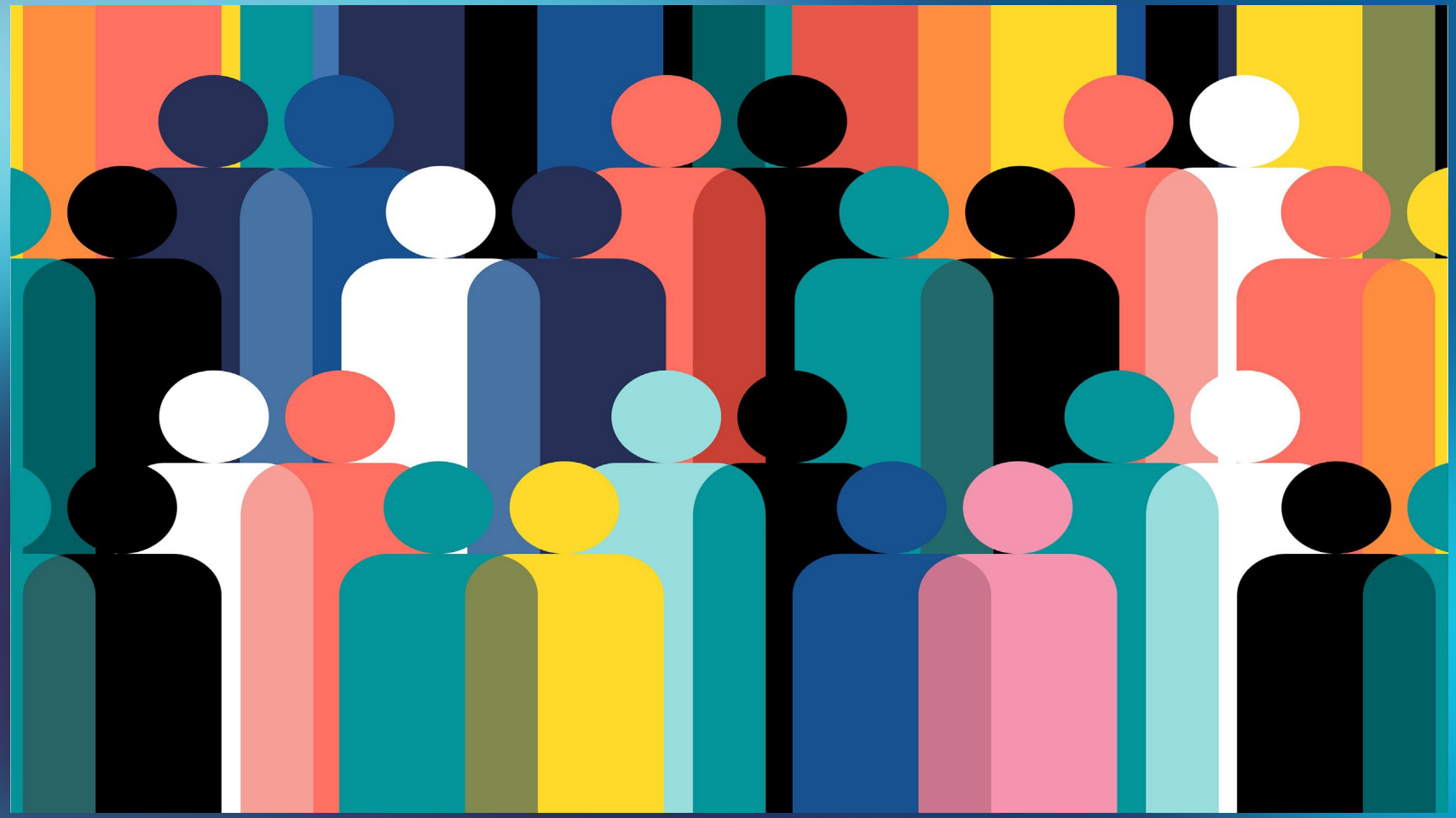
Fra utenforskap til fellesskap



Kommuneplanens samfunnsdel

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.

Verbalvedtak

- *Fra utenforskap til felleskap*
- *Tallene for 2023 viser at i Sortland Kommune er det 23,3 % av befolkninga mellom 20-66 år definert å være kategorien utenforskap, noe som betyr at man ikke er i jobb eller under utdanning. Dette er en stor menneskelig og økonomisk kostnad, ikke bare for den enkelte, men også for oss som samfunn. Å redusere utenforskapet må være ett av våre absolutte hovedmål framover.*
- *Administrasjonen bes om å fremlegge en redegjørelse for årsaker og beskrivelse av tiltak som gjøres i dag. Det bes videre om en vurdering av forbedringer av gjeldende tiltak og mulige forslag til nye tiltak. Det vurderes særskilt hvordan de ulike tiltakene er samordnet, spesielt opp mot oppfølgingen av hvert enkelt individ.*
- *Økning i antall ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse og utenforskap;*
- *Sortland kommune skal ha som målsetning å inkludere flere. Kommunen skal ha en positiv utvikling i antall ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse og/eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring i sin virksomhet.*
- *Sortland kommune skal i samarbeid med NAV og vekstbedriftene øke sin andel av tiltaksdeltakere på midlertidig lønnstilskudd og arbeidsmarkedstiltak.*

Sortland kommune

Kartlegging av mulighetsrommet

- Det er avholdt arbeidsmøte den 23.04.25 mellom Sortland kommune, NAV, Axcello og Sortland Arbeidssenter. Formålet med møtet var å finne mulighetsrommet/løsninger for å sikre en bedre systematikk.
- I etterkant av møtet var det enighet om at NAV og tiltaksbedriftene sammenfattet oversikt over deres muligheter/samt forslag til et samarbeid for å lage en best mulig systematikk på videre samarbeid. Siste sammenfatning/forslag var mottatt den 25.06.25.

Kartlegging av mulighetsrommet

Det er også avholdt et møte med Narvik kommune den 09.10.25 vedrørende erfaringer med prosjektet “Gullbilletten". Gullbilletten er et prosjekt ledet av NAV Narvik i samarbeid med kommunen. Eksisterende statlige støtteordninger kombinert med delvis lønn fra kommunen i 6 mnd. Arbeidsgivere fikk i tillegg støtte til å sette av personell til veiledning. 69% av deltakerne er i jobb i etterkant. Gevinst er inn i jobb og ut av sosialbudsjettet, språktrening og integrering.

Sortland kommune

Hva er status på arbeidet i dag?

Sortland kommune er en stor arbeidsgiver og det gjøres mye godt arbeid på den enkelte arbeidsplass i samarbeid med NAV og tiltaksbedrifter.

Formsundersøkelse til ledere 08.10.25

«Sortland kommune skal arbeide aktivt med å snu utenforskap til fellesskap. Målet er at flere kommer ut i utdanning og arbeid (gjerne hos oss). I den forbindelse ønsker vi å kartlegge status per i dag, samt høre deres tanker på hvordan vi best mulig kan lykkes med dette» .

47 svar

- 22 avdelinger har hatt 44 personer på tiltak i regi av NAV/tiltaksbedrift i 2025.
- Hovedvekten av tiltak er arbeidstrening og språktrening.
- 4 har hatt midlertidige lønnstilskudd, 2 mentortilskudd.

Aktive tiltak per oktober

- Midlertidige lønnstilskudd: 4 (6)- 2 i etterkant av us.)
- Mentor:2
- Arbeidstrening : 14
- Språktrening: 3
- **VTO (varig tilrettelagt arbeid i bedrift):3**

Sortland kommune

Overgang til arbeid

Har tiltak resultert i arbeid

Ja, flere ganger: 5

Ja: 9

Nei: 8

Sortland kommune

Videre arbeid

- 20 ledere har svart ja på at deres avdeling kan ta et større ansvar for et systematisk kvalifiseringsløp i samarbeid med NAV/HR.
- Flere avdelinger kan ha flere personer i tiltak samtidig.
- De som har svart nei nå til å påta seg et større ansvar begrunner dette i følgende: utdanningskrav, kompleksitet i tjeneste, sårbarhet hos tjenestemottakere og kapasitet til oppfølging.

Hva må på plass for å lykkes med en systematisk kvalifisering til jobb/utdanning?

- Tid til oppfølging
- Tett samarbeid mellom arbeidssted/ NAV(tiltaksbedrift) og HR
- Tilgjengelighet/møtepunkter med veileder
- Samme veileder ved flere på tiltak
- Økonomi til lønnsmidler
- Vurdere lavere utdanningskrav/oppgavedeling
- Kursing i forkant av tiltak (ex.om arbeid i bhg/sykehjem)

Hvordan kan vi organisere oss for at flere som står utenfor arbeidslivet av helsemessige årsaker, får brukt den arbeidskapasiteten de har?

- Vikarpool med tilpassede arbeidsoppgaver/mengde
- Oppgavedeling- egne stillinger som ikke må ivaretas av fagpersonell

Tidligere begrensinger

- Kvalifikasjonsprinsippet;
- Den beste søkeren skal få stillingen. Dette styrker tillit til upartiskhet og likebehandling i offentlig sektor. I kommunal sektor er kvalifikasjonsprinsippet ulovfestet og tariffestet. I statlig sektor er kvalifikasjonsprinsippet lovfestet, slik at også unntakene er lov- og forskriftsfestet.

Nå: muligheter i lovverk

KS har sammen med flere kommuner utfordret dette og fått gjennomslag for dette hos Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Departementet ser at det i enkelte tilfeller kan være hensiktsmessig å gjøre begrensede unntak fra kvalifikasjonsprinsippet for å bidra til at personer med nedsatt funksjonsevne og personer med fravær fra arbeid og utdanning kommer i arbeid.

Unntak skal være saklig og begrenset sett opp mot totalen av ledige stilinger. Både omfang og type stillinger skal drøftes med de tillitsvalgte. Rettigheter ansatte har etter lov og tariffavtale må ikke fravikes.

De 4 unntakene

- Første unntak: øremerking av stillinger. Begrense søkerkrets til søkere med nedsatt funksjonsevne eller personer som står utenfor arbeid, utdanning eller opplæring. Ordinær utlysning.
- Andre unntak: Midlertidig tilsetting med lønnstilskudd uten utlysning.
- Tredje unntak: Traineeordning(kvalifiseringsløp). Utlyse traineeordning med fast ansettelse i etterkant av ordningen.
- Fjerde unntak: Kommunal sektor sin mulighet for skjønn

Neste steg

- Arbeidsgruppe
- Drøfting med TV
- Piloter

Sortland kommune