Handlingsplan for inkluderende arbeidsliv for Sortland kommune i 2026



Prosess

OVERORDNA MÅL- OG HANDLINGSPLAN FOR INKLUDERENDE ARBEIDSLIV I SORTLAND KOMMUNE 2025

Mål for nærværsstrategien 2022-2025

Sortland kommune skal være en attraktiv, helsefremmende og inkluderende arbeidsgiver for nåværende og fremtidige ansatte.

Innen 2027 skal Sortland kommune ha en sykefraværsprosent på **8,5%,** eller lavere.

Sortland kommune har aktivt valgt å være en IA-bedrift etter ny intensjonsavtale for perioden 2019-2024.

Som IA-bedrift har kommunen valgt å videreføre 24 egenmeldingsdager og følger intensjonsavtalens to hovedmål;

- Reduksjon av sykefraværsprosenten
- Reduksjon av frafallsprosenten

For å nå hovedmålene har IA-avtalen definert to innsatsområder,som også Sortland kommunes nærværsstrategi bygger på;

Forebyggende arbeidsmiljøarbeid

For å ha effekt må forebyggende arbeidsmiljøarbeid være kunnskapsbasert og rettet mot reelle behov på den enkelte arbeidsplass. IA-avtalen skal styrke partssamarbeidet om forebyggende arbeidsmiljøarbeid lokalt og bidra til at virksomhetene får tilgang til god kunnskapsbasert støtte i arbeidet.

Innsats mot lange og/eller hyppig gjentagende sykefravær

Langtidssykefraværet utgjør den største delen av sykefraværet i Norge, og øker også risikoen for varig frafall fra arbeidslivet. Partene vil i IA-perioden rette særlig innsats mot de lange og/eller hyppig gjentagende sykefraværene. Innsatsen skal være kunnskapsbasert.

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

Arbeidsgiverstrategi for Sortland kommune

Vedtatt i administrasjonsutvalget juni 2017

Administrasjonsutvalget vedtok i 2016 at Sortland kommune skal utforme en arbeidsgiverstrategi som skal bidra til å tydeliggjøre Sortland kommune som attraktiv arbeidsgiver for nåværende og fremtidige ansatte. Et partsutvalg bestående av 2 politikere, 2 hovedtillitsvalgte (Utdanningsforbundet og Fagforbundet) samt 2 ledere fra administrasjon har utarbeidet kommunenes arbeidsgiverstrategi og etter høringer i virksomheten har Administrasjonsutvalget vedtatt strategien i 2017.

Arbeidsgiverstrategien bygger på KS arbeidsgiverstrategi mot 2020 *«Stolt og unik»* og *«Skodd for framtida»* der hovedfokus er å sette ledere og medarbeidere i sentrum for utvikling av *gode tjenester* for innbyggerne. Følgende punkter fra KS arbeidsgiverstrategi har vært førende for Sortland kommunes arbeidsgiverstrategi

- felles verdigrunnlag
- dyktige ledere
- motiverte og kompetente medarbeidere
- innovasjon og nyskaping av organisasjon og tjenestene
- godt omdømme
- synlig arbeidsgiverretning og prioriteringer

Det overordna målet for Sortland kommunes arbeidsgiverstrategi er:

Sortland kommune skal være en profesjonell og attraktiv arbeidsgiver, som rekrutterer, utvikler og beholder de beste arbeidstakerne for å skape og utvikle de beste tjenestene for våre innbyggere.

Sortland kommunes plattform for arbeidsgiverstrategi:

- Lederskap
- Medarbeiderskap
- Kompetanse

Nærværsstrategi
for Sortland kommune

Vedtatt ADMU 30.11.2021

Sortland kommune

Publisert 13.02.2025 | Oppdatert 18.02.2025

Ny IA-avtale 2025 - 2028

Partene i arbeidslivet er enige om en ny og forsterket avtale for inkluderende arbeidsliv (IA-avtale)

Flere virkemidler fra forrige IA-avtale blir videreført. Det gjelder for eksempel bransjeprogrammene og arbeidsmiljøsatsingen som retter seg mot forebyggende arbeid og gode arbeidsmiljø

Partene i arbeidslivet har et betydelig ansvar for å få ned sykefraværet. Arbeidsplassen kan både være årsak til at arbeidstakere får helseproblemer, og veien til at de får bedre helse

Den nye IA-avtalen 2025-2028 legger opp til:

- Mer arbeid med arbeidsmiljø for å forebygge sykdom
- Bedre sykefraværsoppfølging av arbeidstakere og mer vekt på pliktene alle har
- Forsterket innsats på den enkelte arbeidsplass
- Innhenting av mer kunnskap om sykefravær og tiltak som kan forhindre at så mange faller ut av arbeidslivet

Du kan lese mer om IA-avtalen på regjeringen.no

Nærværsutvalg

Høring

Sortland kommune

Mål

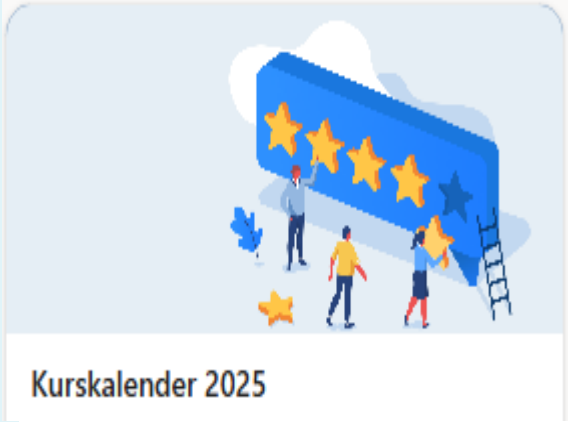
- Sortland kommune skal være en attraktiv arbeidsgiver for nåværende og fremtidige ansatte. Sortland kommune tar vare på alle våre arbeidstakere gjennom et systematisk arbeid for et helsefremmende arbeidsmiljø. Vi skal være en mangfoldig og inkluderende arbeidsgiver preget av åpenhet, tillit og respekt.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

Sortland kommune

Tiltak

- Nærværstrategi- årlige handlingsplaner
- Nytt nærværsutvalg
- Opplæring rettigheter/plikter
- Oppfølging HMS aktiviteter- årshjul
- HMS opplæring verneombud og ledere
- Opplæring arbeidsmiljøarbeid -samarbeidsmøtene
- Oppfølging av enheter med høyt sykefravær
- Lederstøtte/lederopplæring
- HelseIArbeid for avdelingene på LMT-bedriftstiltaket.
- Kvinnehelse
- Økt inkludering
- Samarbeidsmøte med fastleger
- Kompetanseplan
- Heltidsstrategi- utarbeide handlingsplan for 2026





OVERORDNA MÅL- OG HANDLINGSPLAN FOR INKLUDERENDE ARBEIDSLIV I SORTLAND KOMMUNE 2024

Mål for nærværsstrategien 2022-2025

Sortland kommune skal være en attraktiv, helsefremmende og inkluderende arbeidsgiver for nåværende og fremtidige ansatte.

Innen 2026 skal Sortland kommune ha en sykefraværsprosent på **8,5%,** eller lavere.

Sortland kommune har aktivt valgt å være en IA-bedrift etter ny intensjonsavtale for perioden 2019-2024.

Som IA-bedrift har kommunen valgt å videreføre 24 egenmeldingsdager og følger intensjonsavtalens to hovedmål;

- Reduksjon av sykefraværsprosenten
- Reduksjon av frafallsprosenten

For å nå hovedmålene har IA-avtalen definert to innsatsområder,som også Sortland kommunes nærværsstrategi bygger på;

Forebyggende arbeidsmiljøarbeid

For å ha effekt må forebyggende arbeidsmiljøarbeid være kunnskapsbasert og rettet mot reelle behov på den enkelte arbeidsplass. IA-avtalen skal styrke partssamarbeidet om forebyggende arbeidsmiljøarbeid lokalt og bidra til at virksomhetene får tilgang til god kunnskapsbasert støtte i arbeidet.

Innsats mot lange og/eller hyppig gjentagende sykefravær

Langtidssykefraværet utgjør den største delen av sykefraværet i Norge, og øker også risikoen for varig frafall fra arbeidslivet. Partene vil i IA-perioden rette særlig innsats mot de lange og/eller hyppig gjentagende sykefraværene. Innsatsen skal være kunnskapsbasert.

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 arbeidstakere.