SORTLAND KOMMUNE

Arkivsaknr.:	26/5312
Dok.nr:	26/32093
Arkiv:	FE-440
Saksbehandler:	Silje Beate Viken
Dato:	19.10.2026

Overordnet handlingsplan for inkluderende arbeidsliv i Sortland kommune 2027

Utvalgssaksnr.	Utvalg	Møtedato
PS - 009/26	Arbeidsmiljøutvalget	10.11.2026
PS - 011/26	Administrasjonsutvalget	18.11.2026

KOMMUNEDIREKTØRENS INNSTILLING
Adminitrasjonsutvalget vedtar overordnet handlingsplan for IA arbeidet i Sortland for 2027

Nye opplysninger

Arbeidsmiljøutvalget behandling - 10.11.2026 - PS-009/26

BEHANDLING I MØTE

Forslag fra politikere

Lederopplæring, foreslått av Mona Rinaldo,

AMU ber om at lederopplæring og opplæringspakker til nytilsatte ledere skal inn i tiltakslista

HR-leder Silje Beate Viken orienterte i saken.

Votering:
Innstilling og tilleggsforslag enstemmig vedtatt.

Arbeidsmiljøutvalget PS - 009/26 VEDTAK:
Adminitrasjonsutvalget vedtar overordnet handlingsplan for IA arbeidet i Sortland for 2027

AMU ber om at lederopplæring og opplæringspakker til nytilsatte ledere skal inn i tiltakslista

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. Nærværstrategien vil innlemmes i revidert Arbeidsgiverstrategi (kommende arbeidsgiverpolitikk) og og vil være i tråd kommuneplanens samfunnsdel, 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 2027"** er sendt på høring til ledere, hovedtillitsvalgte og hovedverneombud. Frist for høringsinnspill er 21.10.26.

FAKTA I SAKEN
Det er kommet 4 høringssvar innen frist, samt 2 spørsmål/tilbakemeldinger. Sistnevnte besvares direkte.

Camilla Furuset-enhetsleder hjemmesykepleien:

Svømming- leie av basseng.

Markering av IA uken (overgangsalder seminaret var meget bra). Gjerne foredrag som blander humor og fag/kunnskap.

Felles kanonball turnering for kommunale ansatte med evt. quiz og sammenkomst i samfunnshallen på kveld

Kompetanseheving ift. ivaretakelse av alvorlige syke ansatte

Eller så var det mange spennende temaer på konferansen: kvinnehelse og arbeidsliv

Annett Lilleng Hansen- Sykepleierforbundet:

Flott med morgen trening f.eks. på Blubox i IA uka

Marit Bøkenes-rektor Strand skole

Kan det være aktuelt å inngå en avtale med treningssentrene (eks.Feel) om redusert medlemspris for kommunalt ansatte?

I den kommunen jeg kommer fra fikk ansatte redusert kontingent med ca. 100 kr mnd. dersom de trente mer enn 6 ganger i måneden.

Tenker dette kan ligge under aktivitetsfremmende tiltak?

Brita Kleivan- kommunalsjef organisasjon og samskaping:

- AKAN - utvalg - endre til 2027
- Samarbeidsmøte enhetsnivå - endre til alle faktorer i arbeidsmiljø
- Oppfølging av enheter med høyt fravær - endre hvem som vurderer - kommunalsjef på området/HR etc.
- Kvinnehelse - foreslår at dette ikke videreføres til 2027 grunnet kapasitet hos HR
- Trekantsamtaler - sjekk om dette tiltaket benyttes

- Kurs - den vanskelige samtalen - sjekk kolonne "Beskrivelse" om teksten er dekkende nok for et slikt kurs - eks. hva med ansatte som ikke oppfyller vilkårene for ansettelse, saker vedr. konflikter etc.

VURDERING

Høringsinnspill er gjort rede for i saksframlegget og ligger også vedlagt. Vurdering av innspill:

- Innspill i forhold aktivitetsfremmende tiltak er et kostnadsspørsmål som bør treffe flest mulig ansatte.Tiltak som favner alle, vil prioriteres foran individuelle tiltak. Yoga har vært arrangert med god oppsluttning. Gratis bruk av svømmehallen/leie av svømmehallen vil favne mange og vil sjekkes i forhold til kapasitet i hallen. Tidligere turneringer for ansatte har vært arrangert av enkelt avdelinger som et aktivt og sosialt tiltak for alle med evt. inntekt til egen HMS kasse. HR kan ved et slikt initiativ være behjelpelig med informasjon ut til alle ansatte.
- Kvinnehelse tas ut av handlingsplanen for 2027 med bakgrunn i kapasitet hos HR.
- Den vanskelige samtalen tas med i handlingsplanen for 2027 med mer spesifikt innhold til å omhandle de temaer som kan være utfordrende.
- Oppfølging av alvorlig syke ansatte tas med under opplæring i sykefraværsoppfølging.
- Revisjon av AKAN utvalget, samt revidering av retningslinjer for AKAN arbeidet endres til 2027.
- Trekantsamtaler brukes i mindre grad, men er fortsatt et tiltak som er tilgjengelig og kan trygge både arbeidsgiver og gravide arbeidstakere jf.arbeidsmuligheter og tilrettelegging. Videreføres.
- Samarbeidsmøter korrigert til å omhandle alle faktorer som påvirker arbeidsmiljø.
- Utvalg av enheter som har behov for bistand knyttet til sykefravær/arbeidsmiljø vurderes av kommunalsjef på området.
- Foredrag/seminar knyttet til forebygging av sykefravær, arbeidsinkludering eller HMS/ arbeidsmiljøarbeid vurderes ut fra organisasjonens behov.

Vedlagt revidert handlingsplan etter gejnnomgang av høringssvar er vedlagt.**"Revidert handlingsplan for IA-arbeidet i Sortland kommune for 2027 etter gjennomgåtte høringssvar."**

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.

Medvirkning fra Eldreråd, Råd for personer med funksjonsnedsettelse, Ungdomsråd
Ikke vurdert

Økonomiske forhold
Aktivitetsfremmende tiltak og kurs/foredrag fra eksterne parter vil medføre kostander. Felles opplæring/foredrag innen forebygging og HMS og aktivitetsfremmende tiltak for alle i 2027, kan avhengig av kostand på tiltak dekkes av resterende midler fra KLP prosjektet.

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.

Klima-, miljø- og naturforhold
Ikke vurdert

Konklusjon

Kommunedirektør anbefaler at adminitrasjonsutvalget vedtar overordnet handlingsplan for IA arbeidet i Sortland for 2027

Vedlegg:
Revidert handlingsplan for IA-arbeidet i Sortland kommune for 2027 etter gjennomgåtte høringssvar.
Forslag til handlingsplan for IA-arbeidet i Sortland kommune for 2027