SORTLAND KOMMUNE

Arkivsaknr.:	26/5693
Dok.nr:	26/34925
Arkiv:	FE-032
Saksbehandler:	Malin Koren
Dato:	02.11.2026

Temaplan for arbeidsgiverpolitikk

Utvalgssaksnr.	Utvalg	Møtedato
PS - 015/26	Arbeidsmiljøutvalget	10.11.2026
PS -	Administrasjonsutvalget	
PS -	Formannskapet	
PS -	Kommunestyret	

INNSTILLING
Kommunestyret vedtar temaplanen for Arbeidsgiverpolitikk

Nye opplysninger

Arbeidsmiljøutvalget behandling - 10.11.2026 - PS-015/26

BEHANDLING I MØTE

Forslag fra politikere

Endring i tekst, foreslått av Mona Rinaldo,

Ber om at det endres punkt 6 side 5, Helhetlig samfunnsplanlegging, bidra til en mer robust kommune.

HR-rådgiver Malin Koren svarte på spørsmål i saken.

Votering:
Innstilling og endringsforslag enstemmig vedtatt.

Arbeidsmiljøutvalget PS - 015/26 VEDTAK:
Kommunestyret vedtar temaplanen for Arbeidsgiverpolitikk

Ber om at det endres punkt 6 side 5, Helhetlig samfunnsplanlegging, bidra til en mer robust kommune.

KORT BESKRIVELSE AV SAKEN
Planen skal være et felles grunnlag for hvordan vi utvikler Sortland kommune som en attraktiv arbeidsgiver, og setter retning for blant annet ledelse og medarbeiderskap, arbeidsmiljø, kompetanseutvikling, rekruttering, innovasjon og digitalisering. Det er definert opp flere innsatsområder som skal konkretiseres i ulike handlingsplaner for hvordan vi skal oppnå målene i temaplanen.

FAKTA I SAKEN
Temaplan arbeidsgiverpolitikk 2026–2030 konkretiserer kommuneplanens mål om at Sortland kommune skal være en attraktiv arbeidsgiver og en fremoverlent kommuneorganisasjon med kompetente ansatte som yter gode og målrettede tjenester.

Sortland kommune står overfor arbeidsgiverpolitiske utfordringer knyttet til tilgang på arbeidskraft og kompetanse, samtidig som endringer i samfunn, teknologi og tjenestebehov stiller krav til utvikling av organisasjonen og nye arbeidsmåter. Kommunen må arbeide for å rekruttere og beholde medarbeidere, utvikle nødvendig kompetanse og legge til rette for at flere kan stå lenger i arbeid.

Arbeidsgiverpolitikken er forankret i kommuneplanens samfunnsdel og konkretiserer de overordnede målene for kommunen som arbeidsgiver. Kommunestyret har det overordnede arbeidsgiveransvaret, mens kommunedirektøren forvalter arbeidsgiveransvaret innenfor de politisk vedtatte rammene.

Planarbeidet bygger videre på kommunens visjon og verdier og skal bidra til sammenheng mellom kommunens samfunnsoppdrag og utviklingen av organisasjonen som arbeidsplass. Sentrale utfordringer som beskrives i planen er blant annet konkurransen om arbeidskraft, behovet for et helsefremmende arbeidsmiljø, ledelse i endring og utvikling, samt økte krav til samarbeid, innovasjon og digitalisering.

Planen har vært ute til høring blant ledere og tillitsvalgte med en høringsfrist 4.oktober. Det kom inn et innspill fra HR vedrørende et punkt om utenforskap og mangfold. Punktet er innarbeidet i planen.

Kunstig intelligens i form av CoPilot har vært brukt for å sammenstille tekst og til språklige forbedringer i saksfremlegget.

VURDERING
Kommunedirektøren vurderer at temaplanen gir et nødvendig, helhetlig og langsiktig grunnlag for utøvelsen av kommunens arbeidsgiveransvar. Konkurransen om kompetent arbeidskraft, omstilling, strammere rammebetingelser og teknologisk utvikling gjør det nødvendig å arbeide systematisk med å beholde og rekruttere medarbeidere, utvikle kompetanse og ta i bruk nye arbeidsformer.

Personalmessige forhold
Planen berører hele organisasjonen og tydeliggjør forventninger og felles ansvar for blant annet ledelse, medarbeiderskap, arbeidsmiljø, læring og utvikling. Medvirkning og samarbeid med tillitsvalgte og vernetjenesten er sentralt i oppfølgingen.

Medvirkning fra Eldreråd, Råd for personer med funksjonsnedsettelse, Ungdomsråd
Temaplanen omhandler kommunens rolle som arbeidsgiver og interne forhold knyttet til organisasjon, ledelse og medarbeiderskap. Saken har derfor ikke vært lagt fram for Eldrerådet, Råd for personer med funksjonsnedsettelse eller Ungdomsrådet, da planen ikke vurderes å berøre rådenes ansvars- og interesseområder direkte.

Økonomiske forhold
Planen innebærer strategiske føringer og mål. Eventuelle økonomiske konsekvenser av konkrete tiltak må vurderes og innarbeides i forbindelse med handlingsplaner, budsjett og økonomiplan. Effektiv ressursbruk, digitalisering og nye arbeidsformer står samtidig sentralt i planen.

Folkehelse
Et sentralt mål er et helsefremmende arbeidsmiljø hvor medarbeidere opplever mestring og arbeidsglede. Systematisk arbeidsmiljø- og nærværsarbeid, inkludering og mulighet for utvikling kan derfor understøtte kommunens folkehelsearbeid internt i organisasjonen.

Klima-, miljø- og naturforhold
Arbeidsgiverpolitikken er underordnet kommuneplanens samfunnsdel og bygger på bærekraft som en del av kommunens overordnede retning. Planen har først og fremst organisatoriske og personalpolitiske virkninger. Konkrete klima-, miljø- og naturkonsekvenser bør derfor vurderes i de tiltakene og handlingsplanene som følger opp temaplanen.

KONKLUSJON
Kommunedirektøren anbefaler å vedta temaplanen for Arbeidsgiverpolitikk

Vedlegg:
Endelig versjon Arbeidsgiverpolitikk Sortland 2026-2030