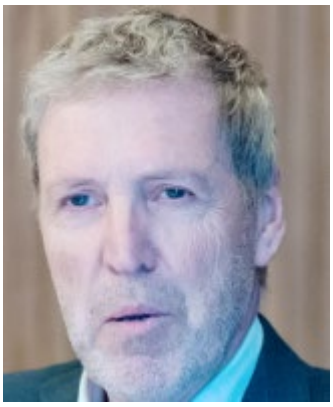
Sortland kommune

Temaplan

Arbeidsgiverpolitikk for Sortland kommune 2026-2030

Innledning



Kommunens viktigste ressurs er menneskene som arbeider her. Gjennom kompetente, engasjerte og ansvarlige medarbeidere og ledere skaper vi tjenester som bidrar til trygghet, livskvalitet og utvikling for innbyggerne våre. Arbeidsgiverpolitikken skal være et felles verdigrunnlag og en strategisk retning for hvordan vi utvikler organisasjonen, utøver ledelse og styrker medarbeiderskapet.

Kommunene står overfor betydelige samfunnsutfordringer. En aldrende befolkning, økende forventninger til tjenestene, behovet for et mer inkluderende samfunn, krav til grønn omstilling og strammere økonomiske rammer stiller nye krav til måten vi organiserer og utvikler tjenestene på. For å møte disse utfordringene må vi tenke nytt, samarbeide bredt og utnytte kompetanse og ressurser på en best mulig måte.

Arbeidsgiverpolitikken skal bidra til å bygge en organisasjon som er robust, utviklingsorientert og attraktiv som arbeidsplass. Den beskriver hvilke verdier, holdninger og forventninger som skal prege samspillet mellom ledere og medarbeidere, og hvordan vi sammen skaper en kultur preget av tillit, respekt, medvirkning og læring.

Vi ønsker å være en kommune der ansatte opplever mestring, utviklingsmuligheter og arbeidsglede. Gjennom spennende arbeidsoppgaver, faglig utvikling og gode samarbeidsarenaer skal medarbeidere og ledere gis mulighet til å bruke sin kompetanse, ta ansvar og bidra til innovasjon og forbedring.

FNs bærekraftmål danner en viktig ramme for kommunens arbeid. Gjennom bærekraftige valg og lokale løsninger skal vi bidra til en samfunnsutvikling som ivaretar både dagens og framtidige generasjoners behov. Sammen bygger vi en kommune som leverer tjenester av høy kvalitet, er en attraktiv arbeidsgiver og skaper verdier for innbyggerne våre.

Leif Hovden

Leif Hovden

Konst. kommunedirektør

Visjon

Visjonen for Sortland er BRA - *Ilag om fremtidas Sortland - bærekraftig, raus og attraktiv*.
Den angir kvaliteter som skal prege både Sortlandsamfunnet og kommunen som arbeidsgiver, og samtidig gi retning for arbeidsgiverpolitikken.

Fremtidas Sortland skapes i samarbeid mellom kommunen, innbyggere, næringsliv, institusjoner og frivillige. For å ivareta samfunnsoppdraget skal kommunen utvikle en organisasjon der medarbeidere og ledere bruker sin kompetanse, deler kunnskap og finner gode løsninger sammen. Slik knyttes utviklingen av arbeidsplassene til innbyggernes behov og forventninger.

I arbeidsgiverpolitikken innebærer visjonen å utvikle bærekraftige arbeidsplasser, fremme raushet og inkludering og styrke Sortland kommune som en attraktiv arbeidsgiver. God ledelse, aktivt medarbeiderskap og muligheter for læring og utvikling skal gi grunnlag for gode tjenester og bidra til et inkluderende og innovativt bo- og arbeidssted og en motor i Vesterålen.

Åpenhet og gjensidig tillit skal prege samspillet mellom ledere, medarbeidere, tillitsvalgte og vernetjenesten. Medvirkning og samarbeid på tvers av fagområder skal styrke fellesskapet, utløse engasjement og kreativitet og bidra til et godt arbeidsmiljø. Dette er også grunnlaget for et tillitsfullt samarbeid med innbyggere og andre samfunnsaktører.

Involvering og samskaping gir kunnskap og forankring for utviklingen av organisasjonen og tjenestene. Temaplanen bygger på at vi skaper fremtidas Sortland ilag – gjennom et felles ansvar for gode arbeidsplasser, gode tjenester og et bærekraftig lokalsamfunn.

Bærekraftig	I alle valg vi tar, tenker vi på fremtidens generasjoner, miljø og naturmangfold
Raus	Vi synliggjør, verdsetter og fremmer mangfold og gjensidig respekt
Attraktiv	Vi er en trygg, god og levende kommune å bo i, etablere og drive næringsvirksomhet i, arbeide i og besøke.

Verdier

Verdiene skal ligge til grunn for kommunens arbeidsgiverpolitikk og prege ledelse, medarbeiderskap og samarbeid i hverdagen. De skal være styrende for prioriteringer og beslutninger i arbeidsgiverrollen og bidra til et godt arbeidsmiljø og utvikling av organisasjonen og tjenestene.

Raus - Vi viser åpenhet, ærlighet og respekt i møte med andre, og verdsetter mangfold og inkludering.

Skapende - Ved å fremme nye ideer og løsninger, kan vi sikre at kommunen utvikler seg på en moderne og bærekraftig måte, og bidra til å styrke Sortland kommune som en attraktiv arbeidsgiver og samfunnsaktør. Å være skapende er nøkkelen for å møte fremtidens utfordringer.

Samhandlende - Vi arbeider sammen på tvers av fagområder og med ulike aktører internt og eksternt for å oppnå felles mål og styrke fellesskapet. Dette vil bidra til å bygge sterke relasjoner og tillit, som er avgjørende for å skape et inkluderende og attraktivt samfunn.

Det unike samfunnsoppdraget



Sortland kommune skal ha en profesjonell og tilgjengelig forvaltning med god publikumsservice. Administrative prosesser skal være effektive og åpne, og det skal være enkelt for innbyggerne å få hjelp og informasjon.

Alle medarbeidere skal opptre etisk, med integritet og profesjonalitet. De skal følge lover og regler, møte innbyggerne med respekt og likeverd og unngå interessekonflikter. Slik bidrar de til tillit til forvaltningen – en forutsetning for et velfungerende lokaldemokrati.

Kommunen skal tilby tjenester av god kvalitet, tilpasset den enkeltes behov gjennom hele livet. Dette omfatter blant annet barnehage, skole, helsetjenester, eldreomsorg og støtte i krevende livssituasjoner.

Medarbeidere og ledere skal forstå sitt ansvar for samfunnsoppdraget og hvordan eget arbeid påvirker innbyggernes og brukernes møte med kommunen. Tydelig kommunikasjon, empati og god service skal bidra til positive opplevelser. For mange er muligheten til å gjøre en meningsfull forskjell for andre en viktig drivkraft.

Arbeidsgiverpolitikkens forankring og formål

Sortland kommune er politisk styrt. Som øverste arbeidsgiver har kommunestyret overordnet ansvar for de ansattes arbeidsvilkår. Arbeidsgiverpolitikken knytter politiske mål og prioriteringer til utviklingen av kommunen som arbeidsplass og til arbeidet med samfunnsoppdraget.

Temaplanen angir føringer og mål for arbeidsgiveransvaret og gir et felles grunnlag for beslutninger og prioriteringer. Den skal sikre en helhetlig og forutsigbar arbeidsgiverpraksis, der kommunens verdier preger ledelse, medarbeiderskap og samarbeid. Målet er å være en attraktiv arbeidsgiver som leverer gode tjenester.

Planen er underordnet kommuneplanens samfunnsdel, som bygger på FNs bærekraftmål, og konkretiserer målene for kommunen som arbeidsgiver. Gjennom bærekraftige valg, kompetanseutvikling og samarbeid skal utviklingen av organisasjonen og tjenestene ses i sammenheng med lokalsamfunnets behov.

Temaplanen tydeliggjør forventninger, innsatsområder og mål for medarbeidere og ledere, deres roller og felles ansvar for arbeidsmiljø, læring og utvikling. Den skal gi retning i det daglige arbeidet og ved omstilling. Dialog, medvirkning og samarbeid skal bidra til mestring, arbeidsglede og kvalitet i tjenestene.

Planen vektlegger følgende dimensjoner:

- ✓ Omstilling og effektivisering – øke effektiviteten i offentlig sektor
- ✓ Organisasjon og ledelse – organisere virksomheten for å møte fremtidens utfordringer
- ✓ Kompetanse – sikre riktig og tilstrekkelig kompetanse
- ✓ Innovasjon – finne nye løsninger på store og komplekse utfordringer
- ✓ Digitalisering – utnytte mulighetene i økt digitalisering
- ✓ Helhetlig samfunnsplanlegging – bidra til større og mer robuste kommuner

Kommunedirektøren forvalter arbeidsgiveransvaret. Ansvaret følges opp gjennom reglementer, retningslinjer og administrative handlings- og tiltaksplaner for innsatsområdene.

Målsettinger for arbeidsgiverpolitikken

Hovedmål

Sortland kommune er en attraktiv arbeidsgiver

Kommuneplanens hovedmål for arbeidsgiverpolitikken er å være en attraktiv arbeidsgiver, i tillegg er et av delmålene i samfunnsplanen:

Vi er en fremoverlent kommuneorganisasjon med kompetente ansatte som yter gode og målrettede tjenester.

Delmål

Samfunnsplanen gir dermed følgende strategier for å oppnå hoved – og delmål:

- ✓ ivaretar alle arbeidstakere gjennom systematisk arbeid for et helsefremmende arbeidsmiljø og en mangfoldig, inkluderende arbeidsplass med åpenhet, tillit og respekt
- ✓ legger til rette for godt medarbeiderskap og god ledelse
- ✓ arbeider for flere hele, faste stillinger og for å avvikle ufrivillig deltid
- ✓ vektlegger kompetanseutvikling og innovasjon i all organisasjonsutvikling og tilbyr praksis- og lærlingplasser i alle sektorer
- ✓ styrker trepartssamarbeidet mellom folkevalgte, administrasjonen og tillitsvalgte
- ✓ sikrer ansatte kompetansen og verktøyene de trenger for å utføre oppgavene og oppleve mestring
- ✓ utvikler en kultur for læring, nytenkning og innovasjon
- ✓ prioriterer forebygging, tidlig innsats og systematisk samarbeid på tvers av fag og tjenester
- ✓ effektiviserer saksbehandling og tjenesteproduksjon ved hjelp av teknologi og digitale løsninger

Arbeidsgiverpolitiske utfordringer

Sortland kommune trenger flere medarbeidere i fremtiden
Konkurransen om arbeidskraft med riktig kompetanse og erfaring gjør det krevende å rekruttere og beholde medarbeidere. Kommunen må være en attraktiv arbeidsgiver, legge til rette for at flere står lenger i jobb og arbeider mer, og utvikle kompetansen i takt med nye krav og samfunnets behov.

Ledere skal utvikle en god arbeidskultur
Et helsefremmende arbeidsmiljø skal gi rom for gode relasjoner og aktivt medarbeiderskap. Ledere må arbeide systematisk for en felles identitet og kultur og ivareta tilliten til kommunen.

Ledelse innebærer å lede i endring og utvikling
Ny teknologi og innovasjon krever at ledere involverer medarbeiderne i digitalisering, nyskaping og kontinuerlig forbedring. Kommunen må utvikle arbeidsmåtene og bruke ressursene effektivt til innbyggernes beste.

Kommunens rolle er i endring
Kommunen må involvere innbyggere og andre aktører som samarbeidspartnere. Det stiller nye krav til samarbeid, samskaping og organisering av tjenestene. Medarbeidere og ledere må holde seg faglig oppdatert for å bidra i digitalisering, innovasjon og løpende utviklingsarbeid.

Partssamarbeid og involvering

Kommuneloven, arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen gir rammene for partssamarbeidet i Sortland kommune.

Sortland kommune legger vekt på et godt og gjensidig forpliktende samarbeid med tillitsvalgte og vernetjenesten. Kommunens medvirkningsarenaer skal bidra til

- ✓ utvikling og nye løsninger
- ✓ tjenester med riktig kvalitet
- ✓ trygge arbeidsplasser, meningsfulle oppgaver og et godt arbeidsmiljø
- ✓ at kommunen oppfattes som en attraktiv arbeidsgiver

Ledere på alle nivåer skal legge til rette for godt partssamarbeid og involvere medarbeiderne.

Arbeidsgiver, folkevalgte, medarbeidere, tillitsvalgte og verneombud plikter å bidra til å etablere og opprettholde et godt samarbeid. Medvirkning og medbestemmelse er et felles ansvar. Alle må kjenne sine roller og rammene for partssamarbeidet.
Begge parter må være åpne, vise respekt og være villige til å utvikle seg og prøve nye arbeidsmåter.

Verdibasert ledelse – raus, skapende og samhandlende

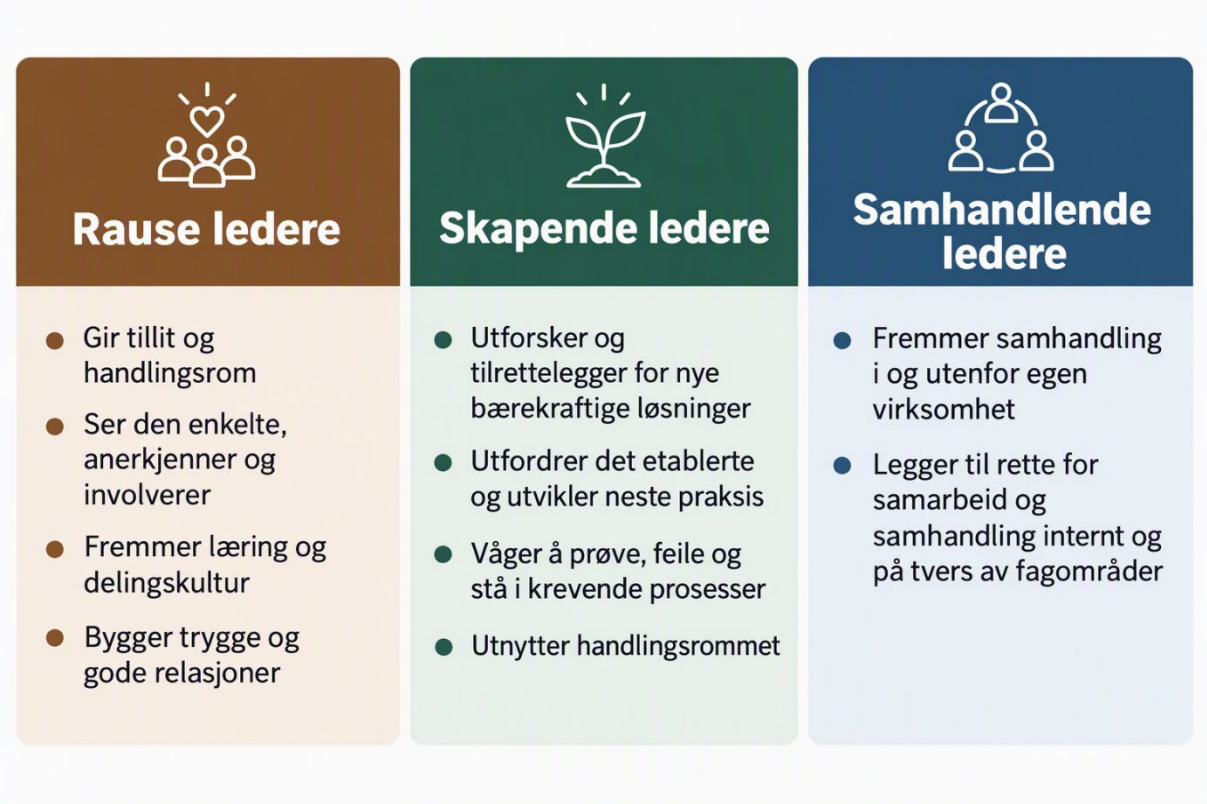
Samfunnet blir stadig mer komplekst, med store og sammensatte utfordringer.

Dette krever større vekt på prosesser, samhandling og samskaping. Innbyggere og brukere må involveres mer i utviklingen av fremtidens tjenester for å møte samfunnsutviklingen. Det krever endringer i kultur, styring, ledelse og arbeidsmetoder. *Kilde: www.ks.no.*

Ledelse handler om å påvirke prosesser for å nå strategiske mål. Lederen har ansvar og myndighet til å lede og legge til rette for dette arbeidet.

Alle ledere i Sortland kommune skal ivareta samfunnsoppdraget og sikre helhet og samarbeid på tvers av organisasjonen. De skal også samarbeide med eksterne aktører for å løse samfunnsutfordringer bedre.

Lederen viser vei og leder i tråd med kommunens visjon og verdier. Følgende prinsipper gjelder for god ledelse i Sortland kommune:



Innsatsområder

Sortland kommune har åtte innsatsområder med føringer og mål som skal bidra til å nå temaplanens hovedmål. Områdene utgjør kjernen i arbeidsgiverpolitikken og må ses i sammenheng med hovedmålet. Noen har egne strategier som følges opp gjennom blant annet handlingsplaner og retningslinjer.

Folkevalgte, ledere, medarbeidere, tillitsvalgte og vernetjenesten har et felles ansvar for å gjennomføre temaplanen.

Som arbeidsgiver skal Sortland kommune satse på:

- ✓ Medarbeiderskap og lederskap
- ✓ Å beholde og rekruttere arbeidskraft
- ✓ Heltidskultur
- ✓ Kompetanseutvikling
- ✓ Innovasjon og digitalisering
- ✓ Arbeidsmiljø og nærværsarbeid
- ✓ Mangfold og inkludering
- ✓ Etikk og samfunnsansvar

Medarbeiderskap og lederskap

I Sortland kommune er alle medarbeidere, hvor medarbeidere og ledere er gjensidig avhengig av hverandre for å lykkes i arbeidet med å nå organisasjonens mål.

Medarbeidere og ledere viser gjensidig respekt for hverandres roller og ansvar, opptrer redelig og utvikler gode relasjoner. Den enkelte skal oppleve å bli utfordret og stilt krav til, samtidig som en får tillit og aktiv støtte.

Medarbeiderskap

Godt medarbeiderskap innebærer å opptre profesjonelt overfor innbyggere, kollegaer og arbeidsgiver. Økte forventninger til tjenestene og mer komplekse oppgaver krever selvstendighet, ansvar og fleksibilitet.

For å møte dagens og fremtidens utfordringer må vi bruke hverandres kompetanse og erfaring. Medarbeidere og ledere skal sammen ta initiativ til å forbedre arbeidsmåtene og ivareta samfunnsoppdraget.

Medarbeidere og ledere har et felles ansvar for et godt og helsefremmende arbeidsmiljø som motiverer til læring, utvikling og samarbeid. Medarbeiderne skal arbeide selvstendig, vise initiativ og ta ansvar for å nå målene.

Positive holdninger og vilje til endring legger grunnlaget for utvikling.

Mestringsorientert ledelse og et godt mestringsklima styrker medarbeidernes fleksibilitet. Ledelsen skal fremme læring, utvikling og motivasjon ut fra den enkeltes forutsetninger. Arbeidsmiljøet skal gi rom for å dele kompetanse, utvikle egne ferdigheter og gjøre hverandre gode.

Alle kommunens medarbeidere skal:

- Opptre profesjonelt og ansvarsbevisst når de utfører arbeidet sitt
- Opptre med respekt, åpenhet og forståelse i relasjon til innbyggere, kollegaer og ledere
- Være tillitsbyggende og redelige i sitt arbeid
- Være positive og bidra til innovasjon, endring og utvikling, utnytte handlingsrommet og ta ansvar for egen utvikling i medarbeiderrollen for å nå fastsatte mål
- Medvirke til samarbeid på tvers i kommunen, med innbyggere og andre aktører

Lederskap

Ledere er medarbeidere med utvidet ansvar. De fastsetter mål, skaper mening, tar beslutninger, organiserer arbeidet og fører kontroll med driften. De har også ansvar for et godt og helsefremmende arbeidsmiljø.

Ledere i Sortland kommune utøver mestringsorientert ledelse. De gir tydelig retning, involverer medarbeiderne og gir støtte og individuell oppfølging, slik at den enkelte kan oppleve mestring og yte sitt beste.

Ledere avklarer roller, styrker motivasjon og mestringstro og gir medarbeiderne stor selvstendighet i et godt arbeidsmiljø. De tydeliggjør arbeidet og legger til rette for utvikling.

Utover forventningene til alle medarbeidere skal kommunens ledere:

- Bruke handlingsrommet, sette retning og mål, vise tillit og lede synlig og tydelig
- Involvere medarbeiderne i det daglige arbeidet, særlig ved innovasjon, omstilling og utvikling
- Legge til rette for utvikling av teknologi og tjenester
- Legge til rette for samhandling på tvers, i og utenfor egen virksomhet
- Ta ansvar for egen utvikling som leder
- Motivere medarbeiderne til utvikling og måloppnåelse

Beholde og rekruttere arbeidskraft

Som attraktiv arbeidsgiver må Sortland kommune arbeide strategisk for å beholde og rekruttere medarbeidere med riktig kompetanse. Kommunen må synliggjøre sine varierte jobbmuligheter for potensielle medarbeidere og legge til rette for å rekruttere personer utenfor arbeidslivet. De ansatte skal gjenspeile samfunnets mangfold.

Å utvikle og beholde medarbeiderne og deres kompetanse er like viktig som å rekruttere. Kompetanseutvikling og et helsefremmende arbeidsmiljø er sentrale tiltak. Fremtidens arbeidskraftsbehov krever at flere står lenger i jobb, og at kommunen utvikler en heltidskultur der flere arbeider i større stillinger.

Kommunen må legge til rette for en lærende organisasjon der ansatte kan påvirke egen arbeidssituasjon og kompetanseutvikling.

Sortland kommunes lønnspolitikk bidrar til å beholde og rekruttere kompetente medarbeidere i tråd med fremtidens arbeidskraftsbehov.

Sortland kommune skal aktivt beholde og utvikle medarbeidere og tiltrekke seg nye for å ivareta samfunnsoppdraget nå og i fremtiden.

Heltid



Sortland kommune skal være en profesjonell og attraktiv arbeidsgiver som utvikler, beholder og rekrutterer de beste medarbeiderne for å gi innbyggerne best mulige tjenester. Hele stillinger er et viktig virkemiddel og gir kommunen økt samlet kompetanse, bedre omdømme og mer effektiv drift. Flere heltidsansatte er avgjørende for å møte fremtidens kompetanse- og rekrutteringsbehov.

En heltidskultur skal sikre gode tjenester og tjenesteutvikling, og gi ansatte et fullverdig ansettelsesforhold med lønn og pensjon å leve av og forutsigbar arbeidstid og fritid. Den kan også styrke kollegiale relasjoner og arbeidsmiljøet og gi faglig utvikling som øker jobbtilfredshet og motivasjon. For pasienter, barnehagebarn, elever og andre tjenestemottakere gir heltidskulturen kontinuitet, trygghet og forutsigbarhet.

En heltidskultur krever forankring og ledelsesengasjement på alle nivåer, godt trepartssamarbeid og involvering av ansatte. Å endre normer, holdninger og kultur tar tid og krever tålmodighet. Ledere, tillitsvalgte, verneombud, politisk ledelse og ansatte må erkjenne behovet for endring for å møte fremtidens krav og forventninger.

Kompetanseutvikling



Sortland kommune arbeider strategisk med kompetanseutvikling og -styring for å sikre rett kompetanse på rett sted til rett tid. Kompetanse er å bruke evner, kunnskap og ferdigheter til å løse oppgaver og mestre både kjente og nye situasjoner. Arbeidet omfatter å organisere ressursene hensiktsmessig, utvikle medarbeideres og lederes kompetanse og rekruttere kompetanse som møter fremtidens behov.

Som kunnskapsbedrift er Sortland kommune avhengig av kompetente medarbeidere for å sikre kvalitet og effektivitet. Innovasjon, digitalisering og nye tjenestekrav krever faglig oppdaterte medarbeidere og ledere som deltar i utviklingsarbeidet. Økt kompetanse gir bedre tjenester og fornøyde innbyggere, styrker medarbeidernes og ledernes stolthet og handlekraft og bidrar til tillit til kommunen.

Sortland kommune skal som kunnskapsbedrift legge til rette for systematisk og relevant kompetanseutvikling som styrker medarbeidernes mestringstro og faglige trygghet.

Innovasjon og digitalisering

Sortland kommune er i digital omstilling. Kunstig intelligens, skytjenester, robotteknologi og automatisering, stordata for datadrevne beslutninger og tingenes internett får økt betydning. Teknologien kan forbedre og effektivisere tjenestene, og skal tas i bruk ut fra behovene til brukere, ansatte, innbyggere og folkevalgte.

Digital omstilling endrer hvordan kommunen organiserer arbeidet og løser oppgavene. Sortland kommune skal bruke ny teknologi og nye organisasjonsformer for å fremme innovasjon og utvikle samfunnet og tjenestene.

Innovasjon og digitalisering stiller nye krav til kommunen som arbeidsgiver og til medarbeiderne. Raskere endringer og teknologiske gjennombrudd krever omstilling og nye arbeidsmåter. Digitale verktøy skal gi reell avlastning i arbeidshverdagen.

Digitaliseringen gir innbyggere og næringsliv nye måter å kommunisere med kommunen på. For å møte fremtidens utfordringer må kommunen styrke evnen til innovasjon. Ledere og medarbeidere skal sammen utnytte nye muligheter og utvikle organisasjonen, med rom for medarbeiderdrevet innovasjon.

Sortland kommune skal legge til rette for å prøve ut nye måter å jobbe på, og skal ha en kultur for å akseptere risiko, styre i usikkerhet og lære av feil.

Arbeidsmiljø og nærværsarbeid



Et godt arbeidsmiljø er sentralt i kommunens arbeidsgiverpolitikk. Som arbeidsgiver skal kommunen sikre trygge, helsefremmende og inkluderende arbeidsplasser gjennom systematisk HMS-arbeid.

Ledere har overordnet ansvar for HMS og skal fremme trivsel, mestring og arbeidsglede. Medarbeidere skal bidra aktivt til et godt arbeidsmiljø. Samarbeid og medvirkning styrker fellesskapet og opplevelsen av mening i arbeidet.

Kommunens digitale HMS-årshjul og *egne HMS-retningslinjer* støtter oppfølgingen av lovpålagte aktiviteter og sikrer kontinuitet i HMS-arbeidet. Arbeidet skjer først og fremst i virksomhetene, tilpasset lokale forhold og behov. Samarbeidsmøtene er en sentral arena for dialog og utvikling av arbeidsmiljøet i enhetene og avdelingene.

Å forebygge sykefravær er en viktig del av arbeidsgiveransvaret. Gjennom forebyggende tiltak, tidlig oppfølging og samarbeid med NAV og andre aktører skal kommunen styrke nærværet og hindre frafall.

Sortland kommune skal fremme et åpent og inkluderende arbeidsmiljø som gir medarbeiderne en meningsfull, utviklende og helsefremmende arbeidshverdag.

Mangfold og inkludering

Kommunen skal som arbeidsgiver fremme mangfold, likestilling og inkludering. Ansvaret er forankret i lovverket, kommunens verdier og arbeidsgiverpolitikken. Gjennom aktivt og målrettet arbeid skal kommunen sikre likeverdig behandling av alle ansatte, uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, funksjonsevne, seksuell orientering, livssyn eller andre personlige forhold, i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven.

Mangfold og inkludering skal inngå i kommunens strategiske styring og personalpolitikk. Ledere på alle nivåer skal fremme en inkluderende kultur. HR-arbeidet skal støtte dette gjennom rekruttering, kompetanseutvikling, arbeidsmiljøarbeid og lederopplæring.

Som arbeidsgiver skal kommunen:

- Fremme likestilling og gi alle ansatte like muligheter
- Forebygge diskriminering og trakassering og håndtere tilfeller som oppstår
- Sikre tilgjengelighet og tilrettelegging ut fra ansattes ulike behov

Et inkluderende arbeidsliv krever mer enn å hindre diskriminering. Ledere og medarbeidere må

sammen skape et arbeidsmiljø som verdsetter likeverd og mangfold og preges av toleranse, åpenhet og gjensidig respekt.

Sortland kommune vil redusere utenforskap ved å inkludere personer som står utenfor arbeid, opplæring og utdanning eller har nedsatt funksjonsevne til ordinære faste stillinger i kommunen. Kommunen vil ta i bruk mulighetene for unntak fra kvalifikasjonsprinsippet på de vilkårene som gjelder. Kommunen skal også øke andelen tiltaksdeltakere på midlertidig lønnstilskudd og arbeidsmarkedstiltak.

Ansatte har ulike behov gjennom livet. Kommunens livsfasepolitikk skal balansere tjenestenes behov med individuelle hensyn, blant annet knyttet til småbarnsperioder, omsorgsoppgaver og helseutfordringer.

Mangfold og inkludering skal prege hverdagen, ikke bare stå i dokumenter. Det krever løpende arbeid med holdninger, språk, ledelse og samhandling. Alle ansatte skal oppleve tilhørighet, få brukt kompetansen sin og ha reell innflytelse på arbeidsplassen.

Sortland kommune skal legge til rette for at medarbeidere og ledere møter hverandres ulikheter, livssituasjoner og ståsteder med respekt og forståelse.

Etikk og samfunnsansvar

Sortland kommune handler etisk og følger gjeldende lover og regler, i tråd med allmennhetens oppfatning av rett og galt.

Sortland kommune er åpen og gir innsyn i beslutningsprosessene. Kommunens verdier og etiske retningslinjer er et felles grunnlag for folkevalgte, ledere og medarbeidere.

Ledere skal bruke kommunens visjon og verdier til å fremme åpenhet og felles forståelse. Medarbeidere og ledere har et selvstendig ansvar for å etterleve verdiene og de etiske retningslinjene.

Kommunen har nulltoleranse for korrupsjon og forebygger og motvirker korrupsjon blant folkevalgte, ledere og medarbeidere.

Kommunen har gode rutiner for intern og ekstern varsling. Etiske retningslinjer, samfunnsansvar og antikorrupsjon følges opp i dialogen mellom leder og medarbeider.

Sortland kommune skal legge til rette for at medarbeidere og ledere handler etisk og styrker innbyggernes tillit til kommunen. Folkevalgte, medarbeidere og ledere skal kjenne og etterleve kommunens samfunnsansvar, verdier og etiske retningslinjer.