

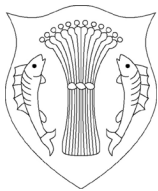
Sammanträdesdatum
16.12.2020

Nr
12

Paragrafer
169-185

Plats och tid	Kommunkansliet i Klemetsby, Lumparland. Onsdag 16.12.2020 kl. 19.00–20.01.
Beslutande	Wilhelms Brage, ordförande Mörn Tomas, vice ordförande Jansén Gea Johansson Hanna Malén Johan Strandholm-Karlsson Lil
Frånvarande	
Övriga deltagande	Jansryd Mattias, kommundirektör, föredragande och sekreterare Eriksson Pia, kommunfullmäktiges ordförande Williams Robert, kommunfullmäktiges I vice ordförande Nordberg Ulrika, kommunfullmäktiges II vice ordförande
Underskrifter	<p>Brage Wilhelms Ordförande</p> <p>Mattias Jansryd Sekreterare</p>
Protokolljustering Plats och tid	Lumparland 16.12.2020
Underskrifter	Lil Strandholm-Karlsson Johan Malén
Protokollet framlagt till påseende Plats och tid	Kommunkansliet i Lumparland 18.12.2020
Intygar	
Utdragets riktighet bestyrker Plats och tid	Lumparland / 20
Underskrift	

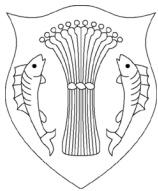
För närmare information om besluten i detta protokoll, kontakta kommundirektör Mattias Jansryd per telefon +358 18 359 025 eller +358 40 1763 314 eller e-post mattias.jansryd@lumparland.ax.



Plats: Kommunkansliet i Klemetsby, Lumparland
Tid: Onsdag 16.12.2020 kl. 19.00

ÄRENDEN

169 §	Sammanträdet konstituerande	1
170 §	Anmälningsärenden	2
171 §	Kommunfullmäktiges beslut 2.12.2020	3
172 §	Utvecklings- och hållbarhetsagendan för Åland	4
173 §	Anhållan om återställande av åkerareal	5
174 §	Gemensamt äldreåd med Lemlands kommun.....	6
175 §	Val av representanter till äldreådet	8
176 §	Äldreomsorgschefen på plats i Lumparland	9
177 §	Delegeringsordning för äldreomsorgsförvaltningen	10
178 §	Samverkansavtal gällande hemvård	11
179 §	Utbildningsstadga.....	13
180 §	Likabehandlings- och jämställdhetsplan	15
181 §	Ändring av tjänstebeskrivning för byråsekreteraren.....	16
182 §	Uppdatering av verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet	17
183 §	Kommunstyrelsens nästa sammanträde	18
184 §	Konfidentiellt ärende 1/2020 enligt 9 § f punkten i landskapslagen (1977:72) om allmänna handlingars offentlighet.....	19
185 §	Sammanträdet avslutande	21



169 § Sammanträdets konstituerande

Laglighet och beslutförhet

Konstaterades att kommunstyrelsen sammanträder i beslutfört antal på lagenlig kallelse.

Protokolljustering

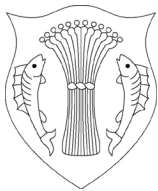
Till protokolljusterare utsågs Lil Strandholm-Karlsson och Johan Malén.

Protokolljustering sker direkt efter sammanträdets avslutande.

Godkännande av föredragningslistan

Föredragningslistan godkändes enhälligt med följande tillägg:

184 § Konfidentiellt ärende 1/2020 enligt 9 § f punkten i landskapslagen (1977:72) om allmänna handlingars offentlighet.



170 § Anmälningssärenden

Ks § 170/16.12.2020

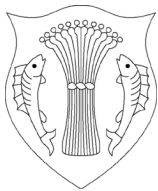
1. Av kommundirektören fattade beslut:
 - 41 § Arbetsbeskrivning för närvårdare inom ESB Kapellhagen och hemvården, 24.11.2020
 - 42 § Arbetsbeskrivning för närvårdare-ekonomibiträde inom ESB Kapellhagen och hemvården, 24.11.2020
 - 43 § Anställande av närvårdare, 3.12.2020
 - 44 § Anställande av närvårdare, 3.12.2020.
2. Kallelse till förbundsstämma, MISE 25.11.2020.
3. Tillsättande av arbetsgrupp för att ta fram ny klientavgiftslag, ÅLR 25.11.2020.
4. Förverkligande av grundskoleutbildning för vuxna, slutrapport, ÅLR 27.11.2020.
5. Anbudsbegäran, andelar i Kommunalförbundet Oasen kf, Sunds kommun 3.12.2020.
6. Fastställande av arkivplan, ÅLR 4.12.2020.

Kommundirektörens förslag:

Kommunstyrelsen beslutar anteckna de ovan nämnda ärendena till kännedom.

Beslut:

Kommundirektörens förslag godkändes enhälligt.



171 § Kommunfullmäktiges beslut 2.12.2020

Ks § 171/16.12.2020

Enligt 44 § i förvaltningsstadgan ska kommunstyrelsen granska lagligheten av de beslut som fattats av kommunfullmäktige samt tillse att de verkställs.

Följande ärenden behandlades vid kommunfullmäktiges sammanträde 2.12.2020:

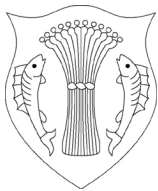
- 70 § Ny förvaltningsstruktur från och med 1.1.2021
- 71 § Handikappanpassning av badrum vid ESB Kapellhagen
- 72 § Budget 2021
- 73 § Medborgarinitiativ om att stoppa implementeringen av 5G på Åland
- 74 § Anhållan om kommunindelningsutredning

Kommundirektörens förslag:

Kommunstyrelsen konstaterar att kommunfullmäktiges beslut är lagliga och att de kan verkställas eller redan har verkställts.

Beslut:

Kommundirektörens förslag godkändes enhälligt.



172 § Utvecklings- och hållbarhetsagendan för Åland

Ks § 172/16.12.2020

Nätverket bärkraft.ax har genom utvecklings- och hållbarhetsrådet 2017 tagit fram utvecklings- och hållbarhetsagendan för Åland. Arbetet med agendan började 2014 med syfte att ha en till fullo hållbar utveckling på Åland senast 2051.

Det kan emellertid konstateras att Lumparlands kommun inte formellt ställt sig bakom agendan genom ett kommunstyrelsebeslut att agera som medaktör för att uppnå agendans målsättningar, även fast kommunen deltagit vid Nätverket bärkraft.ax:s medaktörmöten. Eftersom kommunen redan nu agerar som medaktör finns det skäl att formellt ställa sig bakom utvecklings- och hållbarhetsagendan för Åland.

Utvecklings- och hållbarhetsagendan för Åland, enligt bilaga:

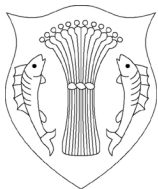
- Bilaga A – Ks § 172

Kommundirektörens förslag:

Kommunstyrelsen beslutar att Lumparlands kommun ställer sig bakom utvecklings- och hållbarhetsagendan för Åland enligt Bilaga A – Ks § 172 och ansluter sig som medaktör i Nätverket bärkraft.ax.

Beslut:

Kommundirektörens förslag godkändes enhälligt.



173 § Anhållan om återställande av åkerareal

Ks § 173/16.12.2020

Det har till Lumparlands kommun inkommit en anhållan om återställande av åkerareal efter anläggandet av den integrerade skyddszonen i Snicknäs. Kommunen har 30.10.2019 ingått ett arrendeavtal med den person som äger marken där skyddszonen är anlagd men det är inte denna person som kommit in med anhållan.

I anhållan föreslås att kommunen anlägger ett dike för 3 000 euro exklusive moms som kompensation för förlorad åkerareal och därigenom förlorade stödrätter inom systemet för lantbruksstöd.

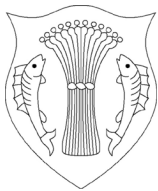
Kommunens förvaltning gör bedömningen att den integrerade skyddszonen inte går utanför det område som arrendeavtalet av 30.10.2019 omfattar. Därmed bör inte kommunen anses som part i ärendet då kommunen har ett arrendeavtal med markägaren inom vilket avtalade område skyddszonen håller sig inom.

Kommundirektörens förslag:

Kommunstyrelsen beslutar avslå anhållan om återställande av åkerareal.

Beslut:

Kommundirektörens förslag godkändes enhälligt.



174 § Gemensamt äldreråd med Lemlands kommun

Ks § 120/23.9.2020

Äldrerådet i Lemlands kommun har genom socialchefen i Lemland inbjudit till samarbete med Lumparlands kommun. Förslaget från deras sida är att Äldrerådet i Lemlands kommun utökas från fyra platser till sex platser så att två av platserna reserveras för medlemmar från Lumparlands kommun. Därutöver reserveras en plats för Järsö-Nätö-området.

Det finns i nuvarande instruktion för äldrerådet i Lumparlands kommun inget bestämt antal som äldrerådet ska ha. Intresseförfrågan i infobladet har inte heller gått ut vilket gör det svårt att uppskatta ifall det kommer bli utmanande att fylla platserna i ett äldreråd. Det bör rimligen vara åtminstone fyra medlemmar i äldrerådet.

I och med att kommunerna troligen kommer ha en gemensam äldreomsorgsledning finns skäl att överväga att också ha ett gemensamt äldreråd.

Kommundirektörens förslag:

Kommunstyrelsen beslutar meddela Äldrerådet i Lemlands kommun och Lemlands kommun att Lumparlands kommun ställer sig positiv till ett gemensamt äldreråd där Lumparlands kommun garanteras två platser och där sekreterarfunktionen och utrymmen garanteras av Lemlands kommun. Emellertid bör ett gemensamt äldreråd även ha möten i Lumparlands kommun beroende på vad som behandlas i äldrerådet.

Beslut:

Kommundirektörens förslag godkändes enhälligt.

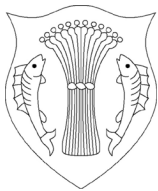
Ks § 174/16.12.2020

Lemlands kommun har 24.11.2020 inkommit med ett förslag till samarbetsavtal för gemensamt äldreråd. Förslag till avtal, enligt bilaga:

- Bilaga A – Ks § 174

Genom avtalet överenskommer parterna om att Lumparlands kommun anförtror värdkommunen handhavandet av ett gemensamt äldreråd enligt 31a § kommunallagen (1997:73) för landskapet Åland och 10 § äldrelagen (2020:9) för Åland.

Kommunerna äger genom avtalet rätt att var för sig eller gemensamt besluta inhämta äldrerådets synpunkter inom äldrerådets verksamhetsområde enligt lagstiftning och fastställd instruktion. Äldrerådet har också rätt att på eget initiativ lyfta frågor inom respektive kommuns verksamhetsområde.



Det gemensamma äldrerådet för Lemland och Lumparlands kommuner ska bestå av sex medlemmar, varav fyra stycken tillsätts av Lemlands kommun och två stycken tillsätts av Lumparlands kommun. Äldrerådet tillsätts för kommunstyrelsens mandatperiod.

Vårdkommunen äger genom avtalet rätt att fakturera Lumparlands kommun för en tredjedel av sekreterarens lön inklusive bikostnader motsvarande antalet timmar uppdraget som sekreterare inneburit. Vårdkommunen äger utöver ovanstående rätt att fakturera en administrativ avgift för löneadministration, fakturering och övriga kanslitjänster som kommer äldrerådet tillgodo. Den administrativa avgiften uppgår till 5 % av organets sammanlagda sammanträdesarvoden. År 2019 åtgick 12,5 timmar för administratören att delta i äldrerådets möten. Utöver det tillkommer skrivning av protokoll om cirka en timme. Emellertid kan nämnas att tidsåtgången varierar från år till år beroende på vad äldrerådet har för ärenden under året.

Uppsägningstiden är 12 månader, dock så att avtalet upphör att gälla vid närmast inkommande årsskifte efter att uppsägningstiden har löpt ut.

Lemlands kommun har även antagit en instruktion för det gemensamma äldrerådet. Instruktionen följer det som är stipulerat i lagstiftning och de villkor som ställs upp i samarbetsavtalet.

Instruktion för det gemensamma äldrerådet i Lemlands och Lumparlands kommuner, enligt bilaga:

- Bilaga B – Ks § 174

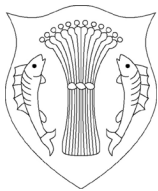
Kommundirektörens förslag:

Kommunstyrelsen beslutar godkänna förslaget till samarbetsavtal med Lemlands kommun om gemensamt äldreråd enligt Bilaga A – Ks § 174 och antecknar instruktionen för det gemensamma äldrerådet i Lemlands och Lumparlands kommuner Bilaga B – Ks § 174 till kännedom. Kommunstyrelsens ordförande och kommundirektören befullmäktigas att slutligt utforma och underteckna avtalet.

Kommunstyrelsen beslutar även upphäva instruktionen för äldrerådet av 20.5.2020.

Beslut:

Kommundirektörens förslag godkändes enhälligt.



175 § Val av representanter till äldrerådet

Ks § 175/16.12.2020

Enligt förslaget till samarbetsavtal med Lemlands kommun om ett gemensamt äldreråd ska äldrerådet bestå av sex medlemmar, varav fyra stycken tillsätts av Lemlands kommun och två stycken tillsätts av Lumparlands kommun. Äldrerådet tillsätts för kommunstyrelsens mandatperiod.

Medlemmar i äldrerådet bör vara minst 58 år fyllda varav två bör tillhöra kategorin ålderspensionärer. I undantagsfall kan en anhörig till en äldre person var medlem om det är ändamålsenligt för att äldrerådet allsidigt ska representera dem som brukar olika former av socialservice för äldre i kommunen, varvid antalet medlemmar utökas till sju.

Medlemmarna i äldrerådet utses av kommunstyrelsen för samma tidsperiod som kommunstyrelsens mandatperiod. En medlem i äldrerådet blir valbar genom förslag av kommunstyrelseledamöter eller genom att själva anmäla intresse för uppdraget till kommunstyrelsen i hemkommunen.

Vid val av medlemmar ska 4a § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (FFS 609/1986) beaktas så att kvinnor och män ska vara representerade till minst 40 procent vardera, om inte särskilda skäl talar för något annat.

Ordförande för äldrerådet väljs på rådets första möte. Kommunstyrelsen i Lemland utser en sekreterare för äldrerådet.

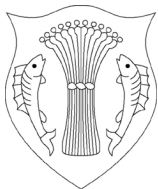
Lumparlands kommun har annonserat i infobladet för att få in intresseanmälningar vad gäller att ingå i äldrerådet. Leo Löthman och Delice Lindegren har anmält sig intresserade.

Kommundirektörens förslag:

Kommunstyrelsen beslutar utse Delice Lindegren och Leo Löthman till Lumparlands kommuns medlemmar i äldrerådet för perioden 1.1.2021 till och med 31.12.2021.

Beslut:

Kommundirektörens förslag godkändes enhälligt.



176 § Äldreomsorgschefen på plats i Lumparland

Ks § 176/16.12.2020

Enligt samarbetsavtalen för en gemensam äldreomsorgsledning med Lemland kommun ska äldreomsorgschefen vara i Lumparlands kommun i genomsnitt en dag i veckan. Enligt avtalet ska Lumparlands kommun meddela vilken dag som äldreomsorgschefen som huvudregel ska vara i Lumparland. Även fast avtalet träder i kraft först 1.1.2021 är det rimligt för berörd tjänsteinnehavare att redan nu få veta vilken dag denne ska vara i Lumparland.

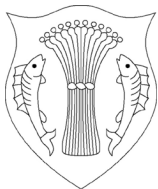
Enligt önskemål från tjänsteinnehavaren är torsdag en lämplig dag för äldreomsorgschefen att som huvudregel vara på plats i Lumparland.

Kommundirektörens förslag:

Kommunstyrelsen beslutar att äldreomsorgschefen som huvudregel ska vara på plats i Lumparlands kommun på torsdagar.

Beslut:

Kommundirektörens förslag godkändes enhälligt.



177 § Delegeringsordning för äldreomsorgsförvaltningen

Ks § 177/16.12.2020

Enligt instruktion för äldreomsorgsförvaltningen som antogs av kommunfullmäktige 2.12.2020 ska kommunstyrelsen anta en delegeringsordning för äldreomsorgsförvaltningen för att till berörda tjänsteinnehavare delegera beslutanderätt.

Ett förslag till delegeringsordning har tagits fram, enligt bilaga:

- Bilaga A – Ks § 177

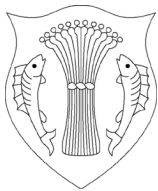
Delegeringsordningen utgår från den delegerade beslutanderätt som tidigare gavs genom socialinstruktionen inom äldreomsorgen.

Kommundirektörens förslag:

Kommunstyrelsen beslutar anta delegeringsordning för äldreomsorgsförvaltningen enligt Bilaga A – Ks § 177.

Beslut:

Kommundirektörens förslag godkändes enhälligt.



178 § Samverkansavtal gällande hemvård

Ks § 178/16.12.2020

Enligt 20 § i landskapslagen (2020:12) om socialvård (socialvårdslagen) ska samverkansavtal ingås mellan den kommunala socialvården och Ålands hälso- och sjukvård (ÅHS) gällande hemvård. Med hemvård avses den helhet som bildas av hemservice enligt 19 § i ovan nämnda lag och hemsjukvård enligt 38 § i landskapslagen (2011:114) om hälso- och sjukvård.

Enligt 69 § i socialvårdslagen ska parterna i samverkansavtalet komma överens om gemensamma mål för de samordnade tjänsterna, ansvarsfördelningen och övergripande rutiner för samarbetet och övriga åtgärder för att säkerställa funktionella servicehelheter för klienterna. Fullgörandet av samverkansavtalet ska utvärderas årligen av parterna och vid behov ska samverkansavtalet ändras.

Det föreslagna samverkansavtalet om hemvård har tagits fram genom samarbete mellan ÅHS, Kommunernas socialtjänst k.f. (KST) och Ålands kommunförbund. Förordningen som reglerar detaljerna i samverkansavtalet gavs 5.11.2020, vilket innebär att arbetet med framtagandet av avtalsutkastet har skett med en viss brådska. Trots detta har en förankrings- och informationsprocess skett i förhållande till kommunernas chefer inom äldreomsorgen.

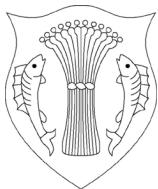
Det finns inte i lag någon egentlig möjlighet att inte ingå det föreslagna samverkansavtalet, då landskapsförordningen (2020:112) om samverkansavtal inom socialvård och hälso- och sjukvård förutsätter att ett samverkansavtal gällande hemvård ska vara godkända och träda i kraft senast 1.1.2021.

Syftet med avtalet är som nämnt att överenskomma om gemensamma mål. Följande utvecklingsmål har tagit med i avtalsförslaget:

1. Gemensamma vård- och serviceplaner, inklusive medicinhantering och besöksplanering, ska tas i bruk i början av år 2021.
2. Revidering av ÅHS ”Plan för säker läkemedelsbehandling” gällande närvårdares rättigheter att utföra arbetsuppgifter som de har lagstadgad utbildning för.
3. Gemensam journalföring utgör ett mål på sikt.
4. Rekrytering av behöriga sjukskötare och närvårdare.
5. Gemensamma fortbildningar i framtiden.

Förslag till samverkansavtal gällande hemvård, enligt bilaga:

- Bilaga A – Ks § 178

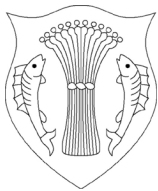


Kommundirektörens förslag:

Kommunstyrelsen beslutar att godkänna samverkansavtalet gällande hemvård enligt Bilaga A – Ks § 178. Kommundirektören befullmäktigas att slutligt utforma och ingå avtalet.

Beslut:

Kommundirektörens förslag godkändes enhälligt.



179 § Utbildningsstadga

Skn § 45/7.12.2020

Utbildningsstadgan är i behov av en revidering då vi fr.o.m. 1.1.2021 tar i bruk en ny landskapslag och landskapsförordning om barnomsorg och grundskola. I den nya landskapsförordningen för barnomsorg och grundskola 6 kap. 33 § finns angivet vilka bestämmelser om de allmänna grunderna för barnomsorgens och grundskolans verksamhet som ska finnas i kommunernas utbildningsstadga, se bilaga 8/5/2020.

Skolförvaltningen har tagit fram ett förslag till ny utbildningsstadga, se bilaga 9/5/2020. Förslaget till ny utbildningsstadga har tagit fasta på det innehåll som anges i landskapsförordningen och beskriver hur barnomsorgen och grundskolan skall vara ordnad i Lumparlands kommun fr.o.m. 1.1.2021.

Kommunfullmäktige ska enligt landskapslagen om barnomsorg och grundskola (ÅFS 2020:52) 4 § del VI anta en utbildningsstadga för barnomsorgen och grundskolan. Utbildningsstadgan ska skickas till landskapsregeringen för kännedom. Då kommunfullmäktige inte kommer att hinna behandla den nya utbildningsstadgan före årsskiftet bör utbildningsstadgan godkännas retroaktivt så att den tas i bruk fr.o.m. 1.1.2021.

Förslag:

Skolnämnden föreslår inför kommunstyrelsen att förslaget till ny utbildningsstadga godkänns och skickas vidare till kommunfullmäktige för antagande.

Beslut:

Enligt förslag.

Ks § 179/16.12.2020

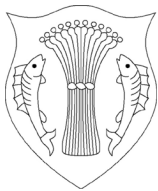
Förslag till utbildningsstadga, enligt bilaga:

- Bilaga A – Ks § 179

Redaktionella ändringar i syfte att tillgänglighetsanpassa dokumentet har gjorts i förslaget efter att skolnämnden behandlade det. Därutöver har lyfts in vilka beslut som skolföreståndaren får ta enligt landskapslagen om barnomsorg och grundskola.

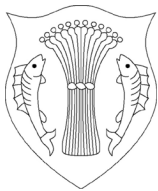
Kommundirektörens förslag:

Kommunstyrelsen beslutar föreslå fullmäktige att anta förslaget till utbildningsstadga enligt Bilaga A – Ks § 179.



Beslut:

Kommundirektörens förslag godkändes enhälligt.



180 § Likabehandlings- och jämställdhetsplan

Ks § 180/16.12.2020

Kommunstyrelsen antog 27.2.2019 en likabehandlings- och jämställdhetsplan utifrån 7 § 2 mom. i diskrimineringslagen (FFS 1325/2014) och 6a § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (FFS 609/1986) (jämställdhetslagen), där det krävs att en arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ska ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling respektive jämställdhet i arbetslivet.

Emellertid har Diskrimineringsombudsmannen meddelat att planen inte till alla delar följer jämställdhetslagens krav i 6a § i jämställdhetslagen. Planen har därför uppdaterats med ett avsnitt om fördelningen av kvinnor och män på arbetsplatsen samt hur fördelningen ser ut mellan olika verksamheter. Därtill har en lönekartläggning gjorts för att säkerställa att det inte förekommer ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män. Avslutningsvis har i planen även tagits in ett avsnitt om föräldra- och vårdledighet, vilket förvisso också finns med i det personalpolitiska programmet.

Målsättningen är också att kommunen under 2021 tar fram en enkät för att se om någon i personalen känt sig eller vet att någon annan känt sig diskriminerad på arbetsplatsen.

Förslag till ny likabehandlings- och jämställdhetsplan, enligt bilaga:

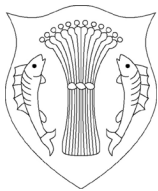
- Bilaga A – Ks § 180

Kommundirektörens förslag:

Kommunstyrelsen beslutar anta en ny likabehandlings- och jämställdhetsplan enligt Bilaga A – Ks § 180. Likabehandlings- och jämställdhetsplanen delges Diskrimineringsombudsmannen vid Ålands ombudsmannamyndighet.

Beslut:

Kommundirektörens förslag godkändes enhälligt.



181 § Ändring av tjänstebeskrivning för byråsekreteraren

Ks § 181/16.12.2020

Från och med årsskiftet överläts socialsekreteraren till Kommunernas socialtjänst k.f. (KST) eftersom KST kommer att handha all socialvård exklusive barnomsorg och äldreomsorg. KST kommer inte att ansvara för hemvårdsstöd, vilket innebär att Lumparlands kommun behöver ordna med tillhandahållandet av hemvårdsstöd inom befintlig personalstyrka. I samarbetsavtalet för en gemensam barnomsorgsledning med Lemlands kommun har inte reglerats någonting om hemvårdsstöd.

Byråsekreteraren har meddelat att denne kan handlägga hemvårdsstöd efter årsskiftet eftersom det inte rör sig om några ohanterbara mängder ansökningar. Ett förslag till ny tjänstebeskrivning har därför tagits fram. Tjänstebeskrivning, enligt bilaga:

- Bilaga A – Ks § 181

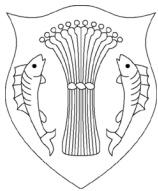
Eftersom byråsekreteraren inte tidigare utfört någon myndighetsutövning finns skäl att justera lönen för byråsekreteraren i samband med att den nya tjänstebeskrivningen träder i kraft. En värdering av den tillkommande arbetsbördan och ansvar har gjorts.

Kommundirektörens förslag:

Kommunstyrelsen beslutar anta en ny tjänstebeskrivning för byråsekreteraren enligt Bilaga A – Ks § 181 att gälla från och med 1.1.2021. I samband med ikraftträdandet av tjänstebeskrivningen justeras byråsekreterarens uppgiftsrelaterade lön vid heltid till 2 723,88 euro.

Beslut:

Kommundirektörens förslag godkändes enhälligt.



182 § Uppdatering av verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet

Ks § 182/16.12.2020

Enligt verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet, som antogs hösten 2019, skulle arbetarskyddet under det första året gå igenom de använda checklistorna och vid behov uppdatera dem. Detta har gjorts under året. Riskbedömningar har även gjorts för daghemmet och ESB Kapellhagen. Nästa år planeras riskbedömningar för kommunens återstående enheter och en enkät om upplevd diskriminering ska skickas ut.

Vad gäller fortbildning för arbetarskyddsfullmäktige och arbetarskyddschefen har några sådana inte varit aktuella från de som ordnar sådana fortbildningstillfällen. Eventuellt kan coronapandemin ha inverkat på kursutbudet. Medel finns dock inför nästa år för fortbildning. Förslag till uppdaterat verksamhetsprogram med nya mål för utvecklingen av arbetarskyddet, enligt bilaga:

- Bilaga A – Ks § 182

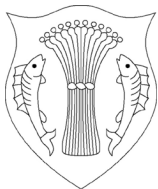
Vad gäller kommunens målsättningar i verksamhetsprogrammet så kommer dessa att följas upp för första gången i bokslut 2020.

Arbetarskyddschefens förslag:

Kommunstyrelsen beslutar godkänna förslaget till uppdaterat verksamhetsprogram för arbetarskyddet enligt Bilaga A – Ks § 182.

Beslut:

Kommundirektörens förslag godkändes enhälligt.



183 § Kommunstyrelsens nästa sammanträde

Ks § 183/16.12.2020

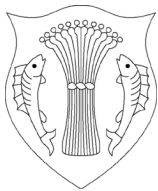
För planeringsändamål finns skäl att besluta om tidpunkt för kommunstyrelsens första sammanträde för år 2021. Preliminärt kommer kommunfullmäktige att sammanträda 27.1.2021.

Kommundirektörens förslag:

Kommunstyrelsen beslutar att kommunstyrelsens nästa sammanträde preliminärt hålls 20.1.2021 kl. 19.00.

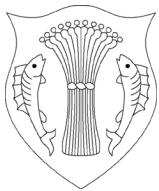
Beslut:

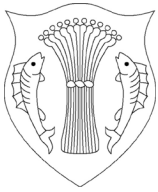
Kommundirektörens förslag godkändes enhälligt.



**184 § Konfidentiellt ärende 1/2020 enligt 9 § f punkten i landskapslagen
(1977:72) om allmänna handlingars offentlighet**

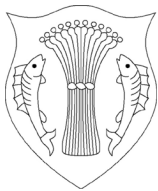
Ks § 184/16.12.2020





185 § Sammanträdet avslutande

Sammanträdet avslutades kl. 20.01.



ANVISNING FÖR RÄTTELSEYRKANDE OCH BESVÄRSANVISNING

Förbud att söka ändring

Eftersom nedan nämnda beslut endast gäller beredning eller verkställighet kan enligt 112 § i kommunallagen (ÅFS 1997:73) eller 6 § i lagen om rättegång i förvaltningsärenden (FFS 808/2019) rättelseyrkande inte framställas eller kommunalbesvär eller förvaltningsbesvär anföras över beslutet.

Paragrafer i protokollet: **169, 170, 171, 179, 183, 185.**

Besvär kan inte anföras över nedan nämnda beslut, eftersom ett skriftligt rättelseyrkande enligt 110 § i kommunallagen kan framställas över beslutet.

Paragrafer i protokollet: **172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 180, 181, 182, 184.**

Anvisning för rättelseyrkande

Skriftligt rättelseyrkande får framställas av den som ett beslut avser eller den vars rätt, skyldighet eller fördel direkt påverkas av beslutet (part) samt av kommunmedlemmarna.

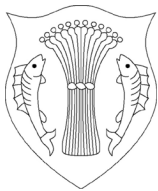
Myndighet hos vilken rättelse yrkas är:

Kommunstyrelsen i Lumparland
Kyrkvägen 26
AX-22 630 Lumparland

Paragrafer i protokollet: **172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 180, 181, 182, 184.**

Yrkandet ska framställas inom 14 dagar från delfäendet av beslutet. En part anses ha fått del av beslutet sju dagar efter dagen då brevet avsändes, om inte något annat påvisas. Vid elektronisk delgivning anses en part ha fått del av beslutet tre dagar efter att meddelandet sändes, om inte något annat påvisas. En kommunmedlem anses ha fått del av beslutet den sjunde dagen efter det att ett meddelande om att beslutet finns tillgängligt på kommunens webbplats publicerades på kommunens elektroniska anslagstavla. I vardera fallen räknas inte framlägnings- eller delgivningsdagen med i besvärstiden.

Av rättelseyrkandet ska framgå yrkandet och vad det grundar sig på.



KOMMUNALBESVÄR

BESVÄRSANVISNING

I nedan nämnda beslut kan ändring sökas skriftligt genom besvär.

Paragrafer i protokollet:

Besvärsrätt

Ändring i beslut kan sökas av den som beslutet avser eller vars rätt, skyldighet eller fördel direkt påverkas av beslutet (part) och kommunmedlemmar. Ändring i ett beslut med anledning av rättelseyrkanden kan sökas genom kommunalbesvär endast av den som framställt rättelseyrkandet. Om beslutet har ändrats med anledning av rättelseyrkandet, kan ändring i beslutet sökas genom kommunalbesvär också av den som är part eller av en kommunmedlem.

Besvärstid

Besvärstid är 30 dagar från dagen för delfäendet av beslutet. En part anses fått del av beslutet sju dagar efter dagen då brevet avsändes, om inte något annat påvisas. Vid elektronisk delgivning anses en part ha fått del av beslutet tre dagar efter att meddelandet sändes, om inte något annat påvisas. En kommunmedlem anses ha fått del av beslutet den sjunde dagen efter det att ett meddelande om att beslutet finns tillgängligt på kommunens webbplats publicerades på kommunens elektroniska anslagstavla.

Besvärsgrunder

Ett beslut får överklagas genom kommunalbesvär på följande grunder:

1. beslutet tillkommit i felaktig ordning,
2. den myndighet som fattat beslutet har överskridit sina befogenheter eller
3. beslutet annars strider mot lag.

Besvärsskrift

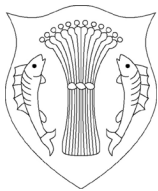
I besvärsskriften ska uppges:

- ändringssökandens namn, kontaktuppgifter och postadress,
- det beslut i vilket ändring söks (det överklagade beslutet)
- till vilka delar ändring söks i beslutet och vilka ändringar som yrkas (yrkandena)
- grunderna för yrkandena,
- vad besvärsrätten grundar sig på om det överklagade beslutet inte avser ändringssökanden själv.

Om talan förs av ändringssökandens lagliga företrädare eller ombud, ska också dennes kontaktuppgifter uppges. Medan besvären är anhängiga ska förvaltningsdomstolen utan dröjsmål underrättas om ändringar i kontaktuppgifterna.

Till besvären ska följande fogas:

1. det överklagade beslutet med besvärсанvisning,
 2. utredning om när ändringssökanden har fått del av beslutet, eller annan utredning om när besvärstiden börjat löpa,
 3. de handlingar som ändringssökanden åberopar som stöd för sina yrkanden, om dessa inte redan tidigare har lämnats till myndigheten.
-



Besvärmyndighet

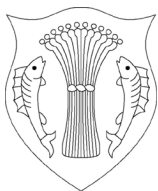
Ålands förvaltningsdomstol
PB 31, Torggatan 16
AX-22 101 Mariehamn
E-post: aland.fd@om.fi

Inlämnande av besvärshandlingarna

Besvären ska lämnas in till besvärmyndigheten senast under besvärstidens sista dag innan besvärmyndigheten stänger.

Avgift

Enligt lagen om domstolsavgifter (FFS 1455/2015) är rättegångsavgiften i förvaltningsdomstolen 260 euro. Rättegångsavgift tas ut också då förvaltningsdomstolen avvisar besvär utan prövning samt då besvär återtas. Avgift tas inte ut om ändringssökanden har framgång i ärendet.



FÖRVALTNINGSBESVÄR

BESVÄRSANVISNING

I nedan nämnda beslut kan ändring sökas skriftligt genom besvär.

Paragrafer i protokollet:

Besvärsrätt

Besvär får anföras av den som beslutet avser eller vars rätt, skyldighet eller fördel direkt påverkas av beslutet (part) samt av den som har besvärsrätt enligt särskilda bestämmelser i lag. En myndighet får även anföras besvär över beslutet om överklagandet är behövligt med anledning av det allmänna intresse som myndigheten ska bevaka.

Besvärstid

Besvärstid 30 dagar från delfäendet av beslutet. En part anses fått del av beslutet sju dagar efter dagen då brevet avsändes, om inte något annat påvisas. Vid elektronisk delgivning anses en part ha fått del av beslutet tre dagar efter att meddelandet sändes, om inte något annat påvisas. Beslutet anses dock ha kommit till en myndighets kännedom på ankomstdagen.

Besvärsskrift

I besvärsskriften ska uppges:

- ändringssökandens namn, kontaktuppgifter och postadress,
- det beslut i vilket ändring söks (det överklagade beslutet)
- till vilka delar ändring söks i beslutet och vilka ändringar som yrkas (yrkandena)
- grunderna för yrkandena,
- vad besvärsrätten grundar sig på om det överklagade beslutet inte avser ändringssökanden själv.

Om talan förs av ändringssökandens lagliga företrädare eller ombud, ska också dennes kontaktuppgifter uppges. Medan besvären är anhängiga ska förvaltningsdomstolen utan dröjsmål underrättas om ändringar i kontaktuppgifterna.

Till besvären ska följande fogas:

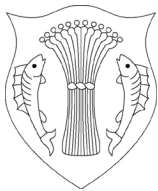
1. det överklagade beslutet med besvärсанvisning,
2. utredning om när ändringssökanden har fått del av beslutet, eller annan utredning om när besvärstiden börjat löpa,
3. de handlingar som ändringssökanden åberopar som stöd för sina yrkanden, om dessa inte redan tidigare har lämnats till myndigheten.

Besvärsmyndighet

Ålands förvaltningsdomstol
PB 31, Torggatan 16
AX-22 101 Mariehamn
E-post: aland.fd@om.fi

Inlämnande av besvärshandlingarna

Besvärshandlingarna ska inlämnas till besvärsmyndigheten före besvärstidens utgång. Besvärshandlingarna kan även sändas med post eller genom bud, men i så fall på avsändarens



eget ansvar. Handlingarna ska lämnas till posten i så god tid att de kommer fram innan besvärstiden går ut.

Avgift

Enligt lagen om domstolsavgifter (FFS 1455/2015) är rättegångsavgiften i förvaltningsdomstolen 260 euro. Rättegångsavgift tas ut också då förvaltningsdomstolen avvisar besvär utan prövning samt då besvär återtas. Avgift tas inte ut om ändringssökanden har framgång i ärendet.

UTVECKLINGS- OCH HÅLLBARHETSAGENDA FÖR ÅLAND



VISIONEN OCH DE SJU STRATEGISKA UTVECKLINGSMÅLEN

www.bärkraft.ax

INNEHÅLL

	sid
Inledning	3
1. Vision för Åland	4
2. Strategiska utvecklingsmål 2030	9
3. Förverkligande av utvecklings- och hållbarhetsagendan	18
4. Bakgrund, process och omvärld	23

Agendan är framtagen inom ramen för nätverket bärkraft.ax
www.barkraft.ax



INLEDNING

ÅLAND ÄR ETT SAMHÄLLE I FRAMÅTRÖRELSE.

En bärkraftig samhällsutveckling är en del av det åländska samhällets ursprung. Genom århundraden har människorna som levt i den åländska ö-världen tagit hand om sina medmänniskor och den omgivande naturen. Hela tiden med ambitionen att lämna över stafettpinnen till nästa generation, i minst lika bra skick som den var när man tog emot den. Deras ansträngningar har skapat ett på väldigt många sätt fantastiskt välfärdssamhälle. Således finns det stor anledning att rikta en tacksamhetens tanke till tidigare generationer.

SAMTIDIGT ÄR VARKEN DET ÅLÄNSKA ELLER GLOBALA SAMHÄLLET IDAG HÅLLBART.

Med insikt i att naturen utgör fundamentet för mänsklig existens gick de folkvalda, i lagtinget och landskapsregeringen, under 2014 in för en gemensam strävan mot en till fullo hållbar utveckling på Åland senast 2051. Detta i enlighet med en internationellt använd definition av begreppet hållbar utveckling. Definitionen består av fyra så kallade hållbarhetsprinciper.

I och med den gemensamma strävan behövs en utvecklings- och hållbarhetsagenda för Åland. Detta dokument beskriver denna agenda, som består av en vision, strategiska utvecklingsmål per 2030, exempel på tänkbara indikatorer för uppföljning av målen samt stödstrukturer för agendans förverkligande. Stödstrukturerna syftar till att hjälpa alla, som vill bidra till förverkligandet, att gå från tanke till handling.

Agendan har arbetats fram av hundratals personer och manifesterats genom evenemanget Forum för samhällsutveckling i september 2016. Processen hade sitt avstamp i och med evenemanget Forum för samhällsutveckling i februari 2016, då alla som bor och verkar på Åland bjöds in till att vara med och förädla en gemensam vision. Med utgångspunkt i visionen har därefter sju strategiska utvecklingsmål, som alla har siktet inställt på att uppnås senast 2030, definierats. Utvecklingsmålen syftar till att uppnåendet av dem bidrar till förverkligandet av visionen.

Parallellt med att Åland har definierat sin agenda har världen gjort det samma. I september 2015 antog FN:s alla medlemsländer Agenda 2030, med sjutton globala och hållbara utvecklingsmål för världen. Förverkligandet av den lokala agendan för Åland utgör samtidigt det åländska, om så i det lilla, bidraget till genomförandet av Agenda 2030.

Med engagemang och medvetna handlingar i allas vår vardag samt genomtänkta förändringar av ordinarie verksamheter hos aktörer i samhällets alla sektorer, finns förutsättningar för att vi steg för steg förverkligar visionen:



**ALLA KAN BLOMSTRA
I ETT BÄRKRAFTIGT SAMHÄLLE
PÅ FREDENS ÖAR**



VISION FÖR ÅLAND

Visionen är en bild av det bästa Åland vi kan tänka oss. Det är en bild som inspirerar och motiverar, och som ger kraft och lust att ta hållbara beslut i stort och smått. Även när det ibland vore bekvämare att göra som förut. Nu bygger vi det samhälle vi vill ha, inte bara för oss själva utan också för våra barn och deras barn – hur kan det inte vara värt besväret?

Om vi ska kunna skapa något måste vi först kunna se det för vår inre syn, annars är det svårt att tro att det är möjligt. Vi behöver släppa det vi tror oss veta om vad som är ”realistiskt” och vad som ”brukar funka”. Istället börjar vi i andra ändan: Så här vill vi ha det när vi är färdiga! Sen kommer nästa steg: att hitta på smarta och djärva sätt att nå dit.

Visionen sammanfattas av en enda mening. Varje ord är valt med omsorg för att betyda mycket och för att inspirera människor som bor och verkar på Åland – eller som är intresserade av att flytta hit. Här beskrivs tankarna med visionen. Helst ska den beröra i både hjärnan och hjärtat: ”Det här är målet. Jag gillar det. Jag vill hjälpa till. Hur kan jag bidra genom det just jag kan och gör?”

Alla kan blomstra...

Att blomstra handlar om något djupare än materiell välfärd och att allt skulle vara roligt jämt. I det åländska samhället finns förutsättningar för människor att komma till sin rätt och att trivas. Att uppleva att vi är sedda och accepterade, att vi har utrymme att utvecklas och uttrycka våra åsikter och talanger, och att vi känner att vi behövs och hör till.

Medvetenhet, öppenhet, nyfikenhet, tillit, mening, stimulans, vila, reflektion, livslångt lärande, kultur och balans är några av de ord som nämndes när visionen skulle tas fram. Vad behöver vi människor för att må bra i och känna oss motiverade att bidra till ett hållbart samhälle? Och hur kan visionen formuleras så att alla känner sig inkluderade, men också inser sitt eget ansvar att ta vara på det som erbjuds? Att alla kan blomstra är en sammanfattning av allt det här.

Det åländska samhället skapar medvetet strukturer som underlättar för människor att blomstra, från utbildning och vård till trygghet och olika sorters mötesplatser. Men varje människa har också egna möjligheter och eget ansvar. Vi behöver både ge och ta emot för att må bra och utvecklas. Var och en av oss lämnar sitt lilla bidrag till samhällsklimatet. Vi odlar ett klimat där vi uppmuntrar mod, mångfald och nytänkande hos dem vi möter i vardagen, istället för att hålla varandra tillbaka.

Blomstrande människor orkar leva mer medvetet. De följer sina värderingar, reflekterar över sin roll i helheten och gör goda val i små och stora frågor. Blomstrande människor är trygga i sig själva och kan visa tolerans, öppenhet och generositet mot sina medmänniskor, men också säga ifrån och stå på sig när det behövs. Det är en bra utgångspunkt för ett hållbart och bärkraftigt samhälle.

... i ett bärkraftigt samhälle ...

Bärkraft handlar om att vi tillgodoser våra behov utan att kommande generationer, illa hanterad billig arbetskraft eller andra levande varelser i form av djur och natur får betala notan. Åland är också ett samhälle i framåtrörelse. Precis som ett företag eller ett fartyg behöver samhället bärkraft för att hålla sig flytande, ha styrfart, nå sina mål. Meningsfullt arbete, avlönat eller ej, tar vara på människors inneboende resurser och bygger bärkraft.

Hur sammanfattas det vi ska leva på och leva av; allt det som ska försörja Ålands befolkning på ett hållbart sätt? Utveckling, innovationer, demokrati, inkluderande, företagande, utbildning, jämställdhet, lokal ekonomi, kretsloppstänkande, förnyelsebara resurser, ökad självförsörjningsgrad, samarbete, samhällsplanering. Det är några av de begrepp som diskuteras när visionen skulle formuleras.

Åland har ett gott ledarskap med mod och integritet, som har förmågan att navigera i en föränderlig tid där kartan kanske förändras på vägen. Vi lever i en tid av stora yttre förändringar, med klimatförändringar, flyktingströmmar och ekonomiska kriser. Åland som bärkraftigt samhälle är anpassningsbart och motståndskraftigt även vid oförutsedda händelser och yttre omvälvningar. Helhetstänkandet ger trygghet och integritet, och är en del av hållbarheten.

Hållbarhet är komplext, och det behövs en samsyn för att alla ska kunna bidra. Därför är hållbarhetsarbetet på Åland knutet till fyra så kallade hållbarhetsprinciper. De fungerar som ett språk och ett verktyg, gemensamma riktlinjer för vad som är viktigt. Så länge vi håller oss innanför de ramarna är allt möjligt. Det som först tycktes vara begränsningar har istället satt fart på kreativiteten, med företagsidéer, tekniska uppfinningar och sociala innovationer.

... på fredens öar

Åland är ett ö-samhälle med orörd natur och unik historia; rikt och mångskiftande med många olika livsmiljöer på en liten yta. Vi tar tillvara landskapet, entreprenörsandan, traditionerna, näringslivet och den nya tekniken för att underlätta för alla som vill leva och bo här. Vi skapar ett samhälle där vattnet, som före privatbilismens tid, binder samman och skapar nya möjligheter för blomstring och bärkraft.

”Fredens öar” står för vår plats på jorden, vårt sammanhang och det som är unikt för just Åland. Det åländska samhället byggdes inte över en natt, och vi kan inte ta tryggheten för given. Bakom välfärd och bekvämlighet skymtar arvet från tidigare generationer: deras kunskaper, deras arbete och en ständig växelverkan med naturen. Vi förvaltar det arvet, vi gräver där vi står, och vi utgår från våra lokala förutsättningar. Och vi använder ordet ”vi” på ett välkomnande sätt: det är ett ”vi” som är till för alla som vill bo och verka på Åland, och det är ett ”vi” som öppnar upp för världen. Åland är en del av ett större sammanhang.

Fredliga relationer, demokrati, jämlikhet, jämställdhet och mänskliga rättigheter är grundbultar i det åländska samhället. Till Ålands speciella förutsättningar hör statusen som demilitariserat område. Vi använder både demilitariseringen och hållbarhetsarbetet som en kraftfull språngbräda ut i det internationella samarbetet, till exempel när det gäller Östersjön som ett fredens hav och ett allt renare vatten.

”Alla kan blomstra i ett bärkraftigt samhälle på fredens öar.”

Blomstrande människor sätter värde både på sig själva och sitt samhälle, och vill och orkar bidra till helheten. Ett bärkraftigt samhälle säger inte ner den gren det är byggt på, utan hushåller med sina resurser med varsamhet och kreativitet. Och genom att gräva där vi står och ta vara på det som är unikt för Åland kan vi både hämta kraft ur vår historia och vara trygga nog att tänka i nya banor.

Detta är vår stora möjlighet att bygga världens bästa hållbara samhälle – på 6 757 natursköna öar mitt i Östersjön.

Att ta vara på kunskaper, idéer och engagemang hos alla människor som bor och verkar på Åland är en viktig del av vår gemensamma hållbarhetsresa. I nätverket bärkraft.ax, öppet för alla som vill vara med, har den offentliga sektorn, näringslivet och de ideella föreningarna för första gången samlats runt ett gemensamt mål. Den här visionen är ett resultat av det arbetet. Kanske har du som läser märkt att texten till stora delar är formulerad som om vi redan vore framme? Det är meningen. Det är ett sätt att visa visionens kraft.

Vi är närmare 30 000 människor som bor och verkar på Åland. Vi inspireras och motiveras av samma vision och vi drar åt samma håll, och tillsammans besitter vi därför en oerhörd handlingskraft. Genom att leva som om den bästa tänkbara framtiden redan vore verklighet skapar vi ett samhällsklimat som driver på omställningen till ett hållbart samhälle långt snabbare än någon trodde var möjligt. Kom med din passion, och låt den vara ditt bidrag!

VAD INNEBÄR HÅLLBARHETSPRINCIPERNA?

En internationellt använd definition av begreppet hållbar utveckling är grunden för det åländska hållbarhetsarbetet. Definitionen består av de fyra hållbarhetsprinciperna som beskrivs nedan. Kring 1990 enades, under ledning av professor Karl-Henrik Robért, ekologer, kemister, fysiker, läkare och andra experter runtom i världen om de fyra hållbarhetsprinciperna, som beskriver ett hållbart samhälle, eller snarare vad som krävs för att i längden upprätthålla liv på vår planet.



DE FYRA HÅLLBARHETSPRINCIPERNA

I det hållbara samhället **utsätts naturen inte** för *systematisk*...

1 ... koncentrationsökning av ämnen från berggrunden

(fossila bränslen, metaller och mineraler)

2 ... koncentrationsökning av ämnen från samhällets produktion

(syntetiska substanser, kemikalier, som innehåller svårnedbrytbara ämnen; eller naturliga substanser som omsätts i större mängder än naturen kan ta hand om)

3 ... undanträngning av fysiska metoder

(överuttag av naturresurser som vatten, skog, fisk eller matjord; intrång i viktiga naturområden för t ex byggande, introduktion av främmande och invasiva arter, produktion som resulterar i avfall istället för slutna kretslopp)

4 ... och i det hållbara samhället bidrar vi inte till att människor utsätts för strukturella hinder för hälsa, inflytande, kompetensutveckling, opartiskhet och meningsskapande



MÅLEN

DE SJU STRATEGISKA UTVECKLINGSMÅLEN

1.

**Välmående människor
vars inneboende resurser växer**

2.

**Alla känner tillit och har verkliga
möjligheter att vara delaktiga i samhället**

3.

Allt vatten har god kvalitet

4.

Ekosystem i balans och biologisk mångfald

5.

Attraktionskraft för boende, besökare och företag

6.

**Markant högre andel energi från förnyelsebara källor
och ökad energieffektivitet**

7.

**Hållbara och medvetna konsumtions-
och produktionsmönster**



2.

STRATEGISKA UTVECKLINGSMÅL 2030

Visionen "Alla kan blomstra i ett bärkraftigt samhälle på fredens öar" är en bild av det bästa Åland vi kan tänka oss och är därmed i mångt och mycket tidlös. För att stöda vår gemensamma strävan mot visionen har sju strategiska utvecklingsmål definierats. Genom att uppnå utvecklingsmålen tar vi ett stort steg på vägen mot förverkligandet av visionen.

De strategiska utvecklingsmålen har arbetats fram av skilda analysgrupper utifrån förslag som inlämnats av en expertpanel, bestående av 59 sakkunniga personer. Utvecklingsmålen har en och samma tidshorisont, vi siktar på att de ska uppnås senast 2030.

De strategiska utvecklingsmålen kommer regelbundet att mätas med hjälp av indikatorer. Exempel på tänkbara indikatorer finns omnämnda i samband med respektive utvecklingsmål. Under hösten 2016 pågår en process i syfte att slutligen välja indikatorer.

Samtliga sju strategiska utvecklingsmål har i någon form koppling till samhällsbyggnad samt mark- och vattenresurser. Det fortsatta arbetet med att ta fram riktlinjer för planering av mark- och vattenanvändning sker i nära samklang med utvecklingsmålen.

I bearbetningen av de strategiska utvecklingsmålen för Åland har FN:s Agenda 2030 beaktats. Agenda 2030 innehåller 17 hållbara utvecklingsmål för världen och antogs av alla FN:s medlemsländer i september 2015. Respektive strategiskt utvecklingsmål för Åland bidrar, om så i det lilla, till förverkligandet av ett eller flera av FN:s 17 utvecklingsmål. Detta framgår i samband med respektive utvecklingsmål.



STRATEGISKT UTVECKLINGSMÅL 1:

Välmående människor vars inneboende resurser växer

Att blomstra handlar om något djupare än materiell välfärd och att allt skulle vara roligt jämt. I det åländska samhället skapas förutsättningar för människor att komma till sin rätt och att trivas.

För att, senast 2030, uppnå *välmående människor vars inneboende resurser växer*, har alla på Åland möjlighet till välmående, och även chansen att ta till sig kunskaper och färdigheter som får en att blomstra. Meningsfullt arbete för alla vuxna, avlönat eller ej, tar till vara på och förädlar människors inneboende resurser och bidrar till välmående. Arbetsvillkoren är anständiga, med ersättningsnivåer som möjliggör egen försörjning.

Välmående barn lever i trygga uppväxtmiljöer med möjlighet till harmonisk och mångsidig utveckling. I detta ingår både god psykisk och fysisk hälsa. Alla barn får även tillgång till en skola där man lär sig vara människa i ett hållbart samhälle. Förutom de grundläggande kompetenserna, att läsa, skriva och räkna, är fokus på förmågor och kunskaper som ledarskap, medveten konsumtion, etik, livsåskådning, estetik, analys-, initiativ- och kommunikativ förmåga, språk och informations- och kommunikationsteknik. Grund- och gymnasieutbildningen ska vara i framkant i nationell och internationell jämförelse.

Välmående vuxna tar, efter bästa förmåga, ansvar för sin hälsa och upplever sig välmående. Att ta ansvar för hälsan innebär bland annat att äta hälsosamt, att motionera och att avstå från bruk av tobak samt missbruk av alkohol och andra droger.

År 2030 har alla, oavsett kön och ålder, tillgång till en samtalspartner och stödperson. Vård och omsorg är individuellt behovsanpassad och onda spiraler bryts tidigt. Sjukfrånvarodagarna är minimerade i den arbetsföra delen av befolkningen.

Närmiljön är välkomnande och tillgänglig för alla. Trygghet, välplanerade bostadsområden och servicepunkter, närhet till grönska och en omgivning som uppmuntrar till samvaro, kultur, utomhusvistelse och lek är prioriterad i all samhällsbyggnad.

Alla människor bör få chansen att anskaffa sig de tillgångar, i mån av möjlighet att ta de till sig, som behövs för att blomstra och samtidigt bidra till bärkraften. I detta ingår bland annat kunskaper om hållbar utveckling, hållbara livsstilar och konsumtionsmönster, mänskliga rättigheter, jämställdhet, demokrati, aktivt medborgarskap och främjande av fredliga relationer. Det gäller såväl barn och unga samt vuxna oavsett om de vuxit upp på Åland eller flyttat till ö-samhället senare i livet.

Exempel på tänkbara indikatorer:

- Förväntad hälsosam livslängd
- Befolkningsandel som genomgått gymnasial och eftergymnasial utbildning
- Sjukskrivningsdagar

Utvecklingsmålet bidrar till uppnåendet av följande av FN:s 17 utvecklingsmål:

3. Hälsa och välbefinnande
4. God utbildning för alla



STRATEGISKT UTVECKLINGSMÅL 2:

Alla känner tillit och har verkliga möjligheter att vara delaktiga i samhället

Inga varaktiga framsteg kan nås i ett sammanhang präglad av konflikt och våld. Välgrundad mellanmännisklig tillit och fredliga relationer utgör grunden för långsiktig bärkraft.

I det åländska samhället 2030 känner alla, oavsett ålder eller kön, tillit och har verkliga möjligheter att vara delaktiga. Vi arbetar aktivt i alla samhällets delar för att avskaffa alla former av fysiskt, sexuellt och verbalt våld och övergrepp, särskilt i nära relationer.

Detta samhälle karaktäriseras av ett demokratiskt ledarskap som proaktivt och systematiskt inkluderar alla människor, oavsett ålder, kön, funktionsnedsättning, sexuell läggning, etnicitet, ursprung, religion, annan övertygelse eller ekonomisk ställning i det sociala, ekonomiska och politiska livet. Förutsättningar för att agera ledare i våra egna liv och i föräldraskapet är goda. Samhället karaktäriseras också av god servicenivå gällande tillgång till dagligvaror, energi, äldreomsorg, sjukvård, skola och transporter.

Inga hushåll, i synnerhet barnfamiljer och pensionärer, lever i en ekonomiskt utsatt position. Lika arbete ersätts med lika lön, och inkomstillväxten är högre än genomsnittet för de 40 % som har lägst inkomster. Alla ungdomar och inflyttade studerar alternativt försörjer sig på egen hand.

Jämställdhet och jämlikhet har också uppnåtts i samhället, bland annat genom att såväl kvinnor, män och inflyttade är representerade i beslutande organ i både offentlig och privat sektor. Hushålls- och omsorgsarbetet fördelas jämnt mellan de vuxna.

Samhället år 2030 är tillgängligt för alla, och både boende och besökare med någon form av funktionsnedsättning beaktas i alla samhällsområden. Inflyttande och delaktighet i all samhällsbyggnad, planering och utformning av fysiska strukturer prioriteras högt, med en kontinuerlig och inkluderande dialog.

I detta samhälle är också makt, inflyttande och resurser jämnt fördelade och korrupktion förekommer inte. Föreningslivet erbjuder en stor variation av möjligheter till engagemang och gemenskap. Samtidigt är föreningslivet en motor för nya lösningar som bidrar till förverkligandet av visionen. Samhället karaktäriseras vidare av högt valdeltagande.

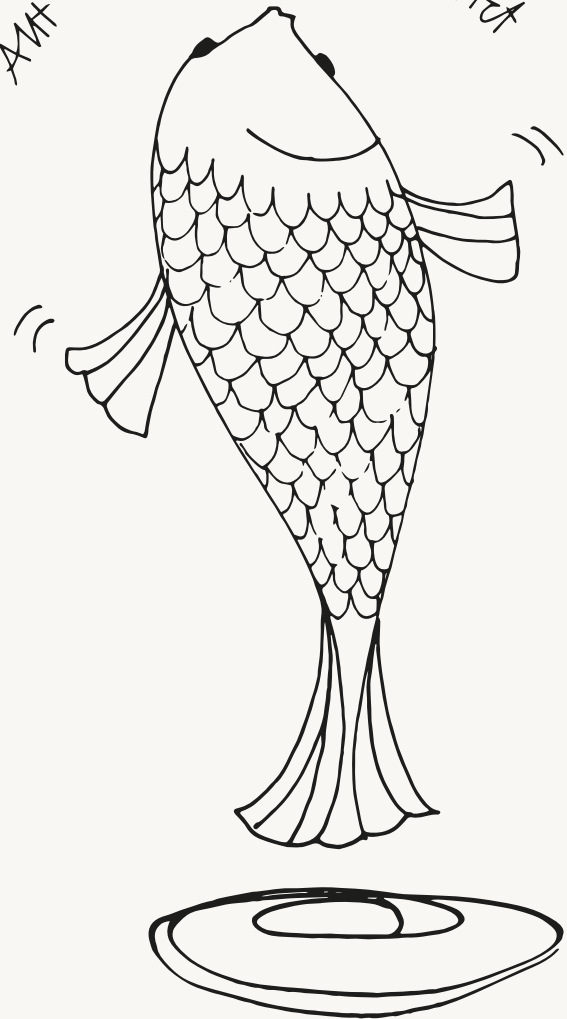
Exempel på tänkbara indikatorer:

- Inkomstfördelning samt gini-koefficient
- Risk för fattigdom bland familjer med barn
- Sysselsättning och arbetslöshet
- Lönegap mellan könen

Utvecklingsmålet bidrar till uppnåendet av följande av FN:s 17 utvecklingsmål:

- | | |
|------------------------|-----------------------------------------|
| 1. Ingen fattigdom | 2. Ingen hunger |
| 5. Jämställdhet | 8. Anständiga arbetsvillkor |
| 10. Minskad ojämlikhet | 16. Fredliga och inkluderande samhällen |

Allt vatten har god kvalitet



STRATEGISKT UTVECKLINGSMÅL 3:

Allt vatten har god kvalitet

Vatten är en grundförutsättning för allt levande på planeten. På Åland finns en utbredd insikt om betydelsen av ett friskt Östersjön med alla dess vikar, djupgröpar och ytvatten samt tillgången till friska sjöar för rent dricksvatten.

År 2030 är allt åländskt vatten, dricksvatten, grundvatten, sjöar, kust- och havsområden av god kvalitet. Idealbilden är att vattenkvaliteten är så god att vi kan dricka direkt ur våra sjöar.

I arbetet för ett friskt Östersjön tar Åland ansvar för att alla slags föroreningar i åländska verksamheter upphör. Samtidigt krävs proaktiv samverkan med övriga samhällen kring Östersjön. Åland har både en skyldighet och rättighet att vara Östersjöns röst.

Flera åtgärder används för att se till att allt vatten har god kvalitet år 2030. Kretsloppen, i bland annat jord- och vattenbruket, är till största del slutna. Näringsämnen som fosfor och kväve läcker inte, och från reningsverk och avlopp återförs näringen till livsmedelsproduktionen. I åtgärdsarbetet prioriteras de vattenförekomster, 61 kustvattenförekomster och 14 sjöar, som pekats ut i EU:s vattendirektiv.

Ett samlat helhetsperspektiv på vattenanvändningen säkerställer att åtgärder, handlingsplaner och direktiv tillsammans möjliggör ständiga förbättringar av vattenkvaliteten samt att alla behövliga åtgärder uppmärksammas.

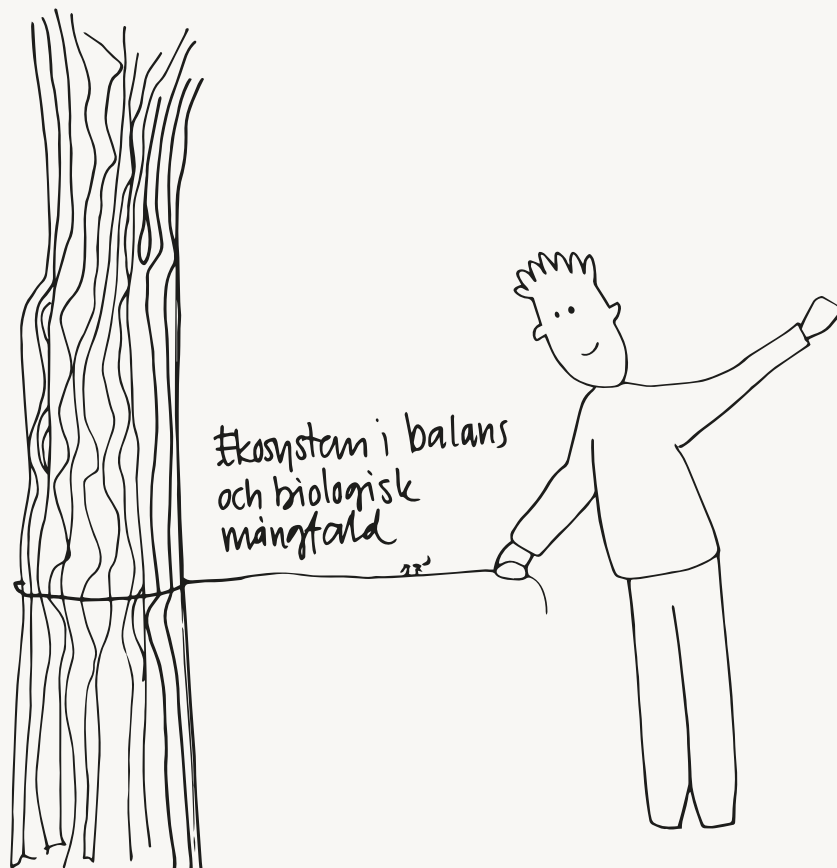
Alla källor till försämrade vattenkvalitet, till exempel gifter och plaster, har fasats ut alternativt fångats upp eller neutraliserats på annat sätt. År 2030 är alla områden som kan ha betydelse för dricksvattentillgången (yt- och grundvatten) skyddade.

Exempel på tänkbara indikatorer:

- Utsläppsnivåer i kust- och marina vatten
- Sjöarnas kvalitetsfaktorer
- Antal skyddade dricksvattentäkter

Utvecklingsmålet bidrar till uppnåendet av följande av FN:s 17 utvecklingsmål:

- 6. Rent vatten och sanitet
- 14. Hav och marina resurser



STRATEGISKT UTVECKLINGSMÅL 4:

Ekosystem i balans och biologisk mångfald

Biologisk mångfald är en avgörande grund för jordens livsuppehållande system och vår nuvarande och framtida välfärd vilar på denna grund. Biologisk mångfald bidrar till ökad motståndskraft i ekosystemen.

För att främja de åländska ekosystemen, bevaras och nyttjas ekosystem hållbart år 2030. Detta gäller särskilt hav, skogar och våtmarker. Alla, såväl privatpersoner som jord-, skogs- och vattenbrukare, värnar om ekosystemen och den biologiska mångfalden. Ekosystemens och den biologiska mångfaldens värden är väl integrerade i utvecklings- och planeringsprocesser för mark- och havsanvändning och används som redskap för att mildra negativa effekter av klimatförändringarna.

År 2030 finns ingen förlust av biologisk mångfald på land och i havet. Istället är den biologiska mångfalden, i synnerhet de mest hotade arterna och biotoperna, rik och skyddad. Minst 10 % av kust- och havsområdena är skyddade, i enlighet med mål 14 i FN:s Agenda 2030. Även påverkan av skadliga invasiva arter, som hotar biologisk mångfald och ekosystemtjänster är låg, tack vare kontroll och bekämpning.

Åland är år 2030 självförsörjande på fisk. Fiskbestånden är livskraftiga tack vare att alla, som nyttjar den gemensamma resurs som fisken utgör, gör detta i enlighet med vetenskapligt baserade förvaltningsplaner. Vattenbruket växer och sker utan negativ påverkan på vattenmiljön.

Skogsresurserna används också hållbart och bidrar positivt till klimatet och vår försörjning.

Exempel på tänkbara indikatorer:

- Fångstmängder och lekbiomassa i fiskbeståndet
- Förändringar i index över vanliga fåglar
- Årlig avverkning av skogar samt skogens växtutveckling

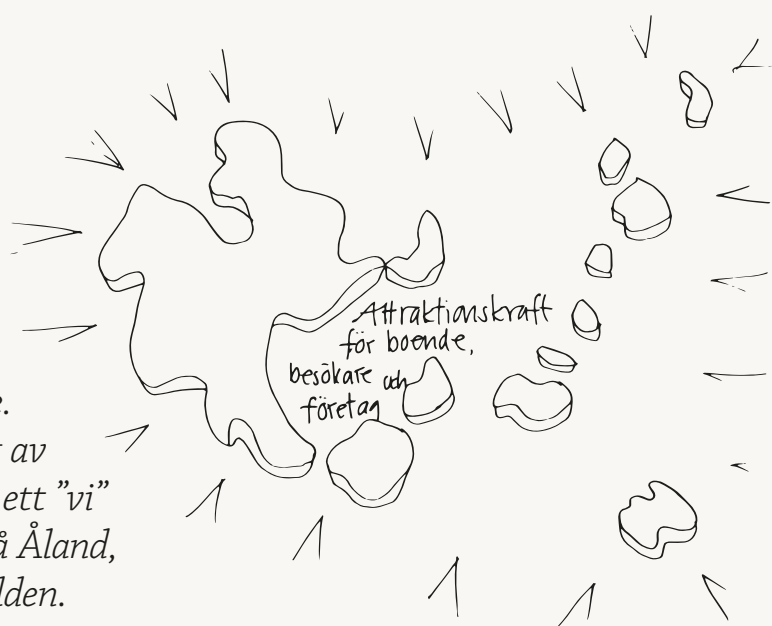
Utvecklingsmålet bidrar till uppnåendet av följande av FN:s 17 utvecklingsmål:

14. Hav och marina resurser
15. Ekosystem och biologisk mångfald

STRATEGISKT UTVECKLINGSMÅL 5:

Attraktionskraft för boende, besökare och företag

Attraktionskraft förutsätter framåtrörelse. En annan förutsättning är en användning av ordet "vi" på ett välkomnande sätt: det är ett "vi" som är till för alla som vill bo och verka på Åland, och det är ett "vi" som öppnar upp för världen. Hög attraktionskraft leder till bärkraft.



År 2030 är Ålands attraktionskraft hög både för boende och icke-boende på Åland. Detta gäller även för olika typer av investeringar. Åland som destination har också hög attraktionskraft och utvecklas kontinuerligt. Överlag bidrar uppnåendet av alla övriga sex strategiska utvecklingsmål med dess innebörd i hög grad till att främja och stärka Ålands attraktionskraft.

En av de stora tillgångarna som är med och skapar Ålands attraktionskraft är *naturen*, och tillgängligheten till natursköna, särskilt kustnära, områden. Därför är bevarandet och tillgängligheten till naturen säkerställt år 2030. *Kultur- och bildningssektorn samt föreningslivet* är ytterligare stora tillgångar på Åland som skapar attraktionskraft. Därför stimuleras och uppmuntras till fortsatt engagemang och livskraft. Även *kulturarvet* bevaras, synliggörs och utvecklas. *Konst, design och arkitektur* värderas högt.

Mariehamn, i egenskap av centralort, påverkar attraktionskraften hos såväl boende, besökare som företag. Därmed är Mariehamns utveckling en angelägenhet för hela Åland. *Näringslivet*, som sedan länge verkar framgångsrikt både lokalt och internationellt, är ytterligare en stor tillgång. Det samma gäller en samspelt, serviceinriktad och ekonomiskt stabil *offentlig sektor* i rollen som samhällsbyggare. Både näringslivet och offentlig sektor erbjuder kvalificerade och utvecklande arbetsmöjligheter.

Förmågan att identifiera och tillämpa nya innovationer och tekniska lösningar, som bidrar till ett hållbart och bärkraftigt samhälle, är god. Det åländska samhällets litenhet möjliggör snabb implementering, vilket bidrar till förstärkning av attraktionskraften. Kollektivtrafiken, utifrån lokala förutsättningar och tillgänglig ny teknik, skapar förutsättningar för resurseffektiva och hållbara transporter.

Förmågan till samverkan, lokalt och med samhällena runt Östersjön, är god. Fysiska och digitala mötesplatser

förädlas. Hållbara transporter används för kontakterna med omvärlden. Ett särskilt fokus ligger på fördjupade relationer med Åbo- och Helsingfors-områdena respektive Stockholms- och Uppsalaområdena.

I närtid vidtas åtgärder för att stärka motståndskraften mot och förmågan till anpassning till klimatrelaterade faror och förändringar i åländska samhällets alla delar.

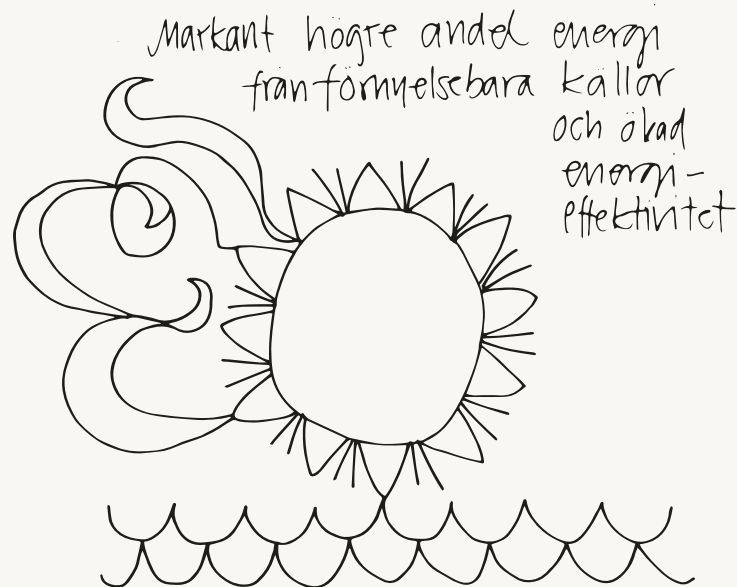
Utvecklings- och planeringsprocesser för mark- och havsanvändning, som kvalitetsmässigt ligger i framkant i nordiskt perspektiv, är en nyckelfaktor för att uppnå en gradvis förstärkning av attraktionskraften. Med hjälp av utvecklings- och planeringsprocesserna optimeras synergieffekterna i samspelet mellan natur, kultur, infrastruktur och transporter. God infrastruktur för företag samt goda boendemiljöer prioriteras. Mångfunktionella platser skapar en levande närmiljö med hög attraktivitet och tillgänglig service.

Exempel på tänkbara indikatorer:

- Naturlig befolkningsutveckling samt in- och utflyttning
- Andel av mark och vatten som klassas som rekreativområde alt naturreservat
- Kulturarv
- Antal kulturella och kreativa aktiviteter, utbildningslinjer och examina
- Användning av kollektivtrafik
- Turismens förädlingsvärde
- BNP per capita

Utvecklingsmålet bidrar till uppnåendet av följande av FN:s 17 utvecklingsmål:

8. Hållbar ekonomisk tillväxt
9. Hållbar industri, innovationer och infrastruktur
11. Hållbara städer och samhällen
13. Bekämpa klimatförändringen



STRATEGISKT UTVECKLINGSMÅL 6:

Markant högre andel energi från förnyelsebara källor och ökad energieffektivitet

Klimatförändringarna är en av vår tids största utmaningar. På grund av utsläpp av växthusgaser riskerar vi gå mot en genomsnittlig global uppvärmning som överstiger två grader, vilket skulle få allvarliga konsekvenser för ekosystem, havsförsurning, mänsklig säkerhet, matproduktion, vattentillgång, hälsa och ökad risk för väderrelaterade naturkatastrofer. En stor andel av de ökade utsläppen av växthusgaser kommer från användningen av fossil energi.

År 2030 har väsentliga framsteg gjorts gällande andelen användning av energi från förnyelsebara källor. En hög energieffektivitet har också uppnåtts inom åtminstone alla land- och sjötransporter (som sker på åländskt vatten), enskilda hushåll samt offentlig och privat varu- och tjänsteproduktion.

Lokala förutsättningar för energiproduktion, som sol, vind, vågor och biobränsle, tillvaratas och stärker samhällets bärkraft.

År 2030 drivs alla nya person- och paketbilar utan fossila bränslen, så långt som möjligt undviks fossila bränslen i industrin. Fastigheter värms upp utan fossila bränslen, och utsläppen av koldioxid från färjor har upphört. Den åländska skogen är en väsentlig kolsänka samt erbjuder ersättningsprodukter till fossila alternativ. En energismart samhällsbyggnad ser till samspelet mellan bebyggelse, utveckling, transporter och försörjningssystem för att minska energianvändningen inom respektive sektor och arbetar mot en omställning till förnyelsebara energikällor.

I visionen för Åland är siktet inställt på att det åländska samhället endast använder förnybar energi och rena bränslen och att väsentliga förbättringar vad gäller energieffektivitet och lagring uppnås.

Exempel på tänkbara indikatorer:

- Andel förnybar energi i bruttoenergiförsörjningen
- Växthusgasutsläpp
- Total energianvändning
- Total lokal energiproduktion

Utvecklingsmålet bidrar till uppnåendet av följande av FN:s 17 utvecklingsmål:

- 7. Hållbar energi för alla
- 13. Bekämpa klimatförändringen



STRATEGISKT UTVECKLINGSMÅL 7:

Hållbara och medvetna konsumtions- och produktionsmönster

Hållbara och medvetna konsumtions- och produktionsmönster är en tvärgående fråga, som bidrar till uppnåendet av samtliga sex övriga strategiska utvecklingsmål. Med konsumtion avses såväl privatpersoners, offentlig sektors, företags som andra organisationers konsumtion av både varor och tjänster.

Ett led i att uppnå hållbara och medvetna konsumtions- och produktionsmönster är självfallet att endast konsumera hållbara varor och tjänster. År 2030 sker således enbart hållbar konsumtion. Återanvändning och återbruk är lika självklart. Alla företag och offentlig sektor har kartlagt sin produktion av varor och tjänster i förhållande till de fyra hållbarhetsprinciperna med ambition om att steg för steg flytta in produktionen inom dessa fyra ramar. Begreppet avfall har ersatts och istället ses allt material som resurser.

Maten som konsumeras och produceras är både god och hälsosam. Det närproducerade är såväl uppskattat som eftertraktat. Utbudet av ekologiska åländska produkter har år 2030 ökat markant och primärproducenterna erhåller skälig ersättning för produkterna.

Utöver livsmedels- och energisektorn, som är avgörande sektorer och leder arbetet mot hållbara vanor, är även: hälso och sjukvårds-, bygg-, transport-, skogsbruks- och turismsektorn proaktiva i arbetet. I byggsektorn har användningen av åländskt trä ökat markant. Användning av mark och vatten utgår från ett effektivt nyttjande av naturresurser och med hänsyn till ekosystem och biologisk mångfald.

Bland väsentliga åtgärder för uppnåendet av målet finns offentliga upphandlingsmetoder som säkerställer hållbar offentlig konsumtion respektive systematisk utfasning av skadliga kemikalier.

Exempel på tänkbara indikatorer:

- Försäljning av ekologiska livsmedel
- Antal hållbarhetscertifierade företag och offentliga aktörer
- Antal företag och offentliga aktörer som antagit hållbarhetsprinciperna för produktionen
- Avfallsmängd
- Andel återanvändning

Utvecklingsmålet bidrar till uppnåendet av följande av FN:s 17 utvecklingsmål:

12. Hållbar konsumtion och produktion

3.

FÖRVERKLIGANDE AV UTVECKLINGS- OCH HÅLLBARHETSAGENDAN

I de tidigare kapitlena har visionen, strategiska utvecklingsmål och exempel på tänkbara indikatorer presenterats. Planering i all ära, men själva förverkligandet är i slutändan det avgörande. Den i särklass viktigaste faktorn i denna fas är allas vår egen attityd och vilja att nå en förändring.

GENOMFÖRANDET SKER I DIN VARDAG – I HEMMET OCH I ORDINARIE VERKSAMHETER

Förverkligandet av visionen ”Alla kan blomstra i ett bärkraftigt samhälle på fredens öar” samt de sju strategiska utvecklingsmålen möjliggörs med gemensam handlingskraft. Med en kombination av engagemang och medvetna handlingar hos aktörer i samhällets alla sektorer, kommer vi steg för steg förverkliga visionen och uppnå utvecklingsmålen.

Inte bara handlingskraft, utan även strukturerad samordning och uppföljning behövs för att nå målen. Förverkligandet förutsätter samverkan mellan medborgare, offentliga, privata och tredje sektorns aktörer. Genomförandet kräver också mobilisering av ekonomiska resurser av såväl de offentliga finanserna som privata investeringar.

I följande underkapitel beskrivs vilka stödstrukturer och samordningsorgan som bidrar till förverkligandet.

3.1 Stödstrukturer, metod och uppföljning

Nätverket bärkraft.ax är navet för samordningen av arbetet med att förverkliga utvecklings- och hållbarhetsagendan. Nätverket bildades i början av 2016 på initiativ av aktörer från offentlig sektor, näringslivet, föreningslivet samt bildningssektorn. Bärkraft.ax är öppet för deltagande av aktörer i alla samhällssektorer och alla människor som aktivt vill bidra till ett bärkraftigt och hållbart Åland. Genom aktiv dialog bidrar nätverket till ökad samordning och kompetens mellan och inom samhällssektorerna. Med såväl fysiska som digitala mötesplatser utgör bärkraft.ax en plattform för dialog och kontaktytor för alla som bor och verkar på eller besöker Åland.

Samverkansformerna i och kring bärkraft.ax är transparenta och i ständig utveckling. Det är deltagarna, såväl individer som medaktörer, som löpande ger och omformar nätverkets innehåll.

Ett särskilt råd, Utvecklings- och hållbarhetsrådet, har utsetts för att ta ansvar för bärkraft.ax. Rådet består av ledande personer från olika sektorer, och

ansvarar för nätverkets vitalitet och långsiktiga existens. Ledamöterna utses av landskapsregeringen och sammanträder vid två ordinarie möten per år. Ledamöterna sitter i perioder om två kalenderår och rådet ska bestå av minst åtta och maximalt fjorton personer. Lantrådet är en av ledamöterna och axlar också rollen som ordförande. Rådet ska regelbundet följa upp det åländska samhällets arbete med utvecklings- och hållbarhetsagendan.

För perioden 2016-2017 har följande personer utsetts till medlemmar i rådet.

Lantråd **Katrin Sjögren** (rådets ordförande)

Vicelantråd **Camilla Cunell**

Förvaltnings- och utvecklingschef, Ålands landskapsregering, **Dan E Eriksson**

Vice verkställande direktör, Eriksson Capital Ab, **Rebecka Eriksson**

Ordförande, Ålands Producentförbund, **Tage Eriksson**

Vice ordförande, Ålands Natur & Miljö, **Petra Granholm**

Verkställande direktör, Viking Line Abp, **Jan Hanses**

Stadsdirektör, Mariehamns stad, **Barbara Heinonen**

Verksamhetsledare, Emmaus Åland, **Robert Jansson**

Rektor, Högskolan på Åland, **Edvard Johansson**

Barnkonventionsansvarige, Rädda Barnen Åland, **Danielle Lindholm**

Ordförande, Ålands Näringsliv, **Peter Wiklöf**

Förverkligandet av utvecklings- och hållbarhetsagendan för Åland är en multi-komplex utmaning och kräver därför *systematiska metoder*. I förverkligandet rekommenderas alla aktörer att använda sig av *back-casting*, en metod för att planera för framgång. Metoden utgår från det önskade tillståndet där vi vill vara i framtiden, i detta fall agendans vision och strategiska utvecklingsmål. Från visionen ser vi bakåt till idag, genomför en kartläggning av gapet mellan nuläget och det önskade tillståndet. Därefter identifierar vi vad som behöver göras idag och framöver för att ge rätt riktning mot visionen.

Förverkligandet av agendan kräver också en *systematisk uppföljning och rapportering*. Därför ska det årligen publiceras en statusrapport, som bland annat mäter de sju strategiska utvecklingsmålen indikatorer. Statusrapporten identifierar framsteg, utmaningar och kritiska framgångsfaktorer i syfte att utgöra beslutsstöd för alla samhällsaktörer.

Utöver statusrapporten kommer alla på Åland att bjudas in till *Forum för samhällsutveckling* en gång per år. Evenemangets syfte är att bidra till förverkligandet av "Alla kan blomstra i ett bärkraftigt samhälle på fredens öar" tack vare att så många som möjligt från hela Åland ges möjlighet att träffas samtidigt. Vid Forum för samhällsutveckling uppmärksammas goda exempel, från alla samhällssektorer, i arbetet med att förverkliga agendan.

3.2. Samarbetande aktörer och dess roll i förverkligandet

I det följande beskrivs funktionen för de aktörer som har centrala roller i förverkligandet av agendan.

Ålands lagting har det övergripande politiska ansvaret för förverkligandet av agendan.

Ålands landskapsregering ansvarar för att proaktivt agera katalysator och koordinator för förverkligandet av agendan. En lagbyggare som samlar kraften i offentliga sektorn och i förlängningen i hela det åländska samhället.

Vid utarbetandet av förslaget till landskapets budget beaktar landskapsregeringen utvecklings- och hållbarhetsagendan. Landskapsregeringen avrapporterar årligen statusen för arbetet med utvecklings- och hållbarhetsarbetet till lagtinget.

Landskapsregeringen agerar förebild genom ett gediget hållbarhetsarbete i den egna verksamheten. Landskapsregeringen ansvarar för att upprätthålla grundläggande infrastruktur, såsom digitala och fysiska forum för nätverket bärkraft.ax.

Landskapsregeringen säkerställer att det sker en övergripande samordning av mark- och vattenanvändningen.

Alla kommuner, myndigheter och andra offentliga verksamheter förväntas att aktivt delta i förverkligandet av agendan och att agera förebild genom ett gediget hållbarhetsarbete i den egna verksamheten. Ålands hälso- och sjukvård (ÅHS) har en nyckelroll i förverkligandet av agendan.

Alla företag förväntas att aktivt delta i förverkligandet av agendan. Förhoppningen är att företagen, från mikro- till storföretag, är villiga att använda sin kreativitet och innovationskraft till att skapa lönsamma affärer som bidrar till agendans genomförande. Företagen förväntas att agera förebild genom ett gediget hållbarhetsarbete i den egna verksamheten. Näringslivets samverkansorganisationer har nyckelroller och förväntas stöda företagen med kunskap och inspiration.

Alla föreningar förväntas att aktivt delta i förverkligandet av agendan. Föreningslivet kan bidra med lösningar till många av de utmaningar som uppstår i den gradvisa omställningen till en hållbar och bärkraftig samhällsutveckling. Samtidigt har föreningslivet förutsättningar att samla många medborgare till gemensamma ansträngningar för agendans förverkligande.

Alla aktörer inom kultur- och bildningssektorn, bland andra daghem, grundskola, gymnasium, högskola, vuxenutbildning, bibliotek och annan kulturverksamhet förväntas att aktivt delta i förverkligandet av agendan och att agera förebild genom ett gediget hållbarhetsarbete i den egna verksamheten.

Årlig cykel för agendans genomförande och uppföljning

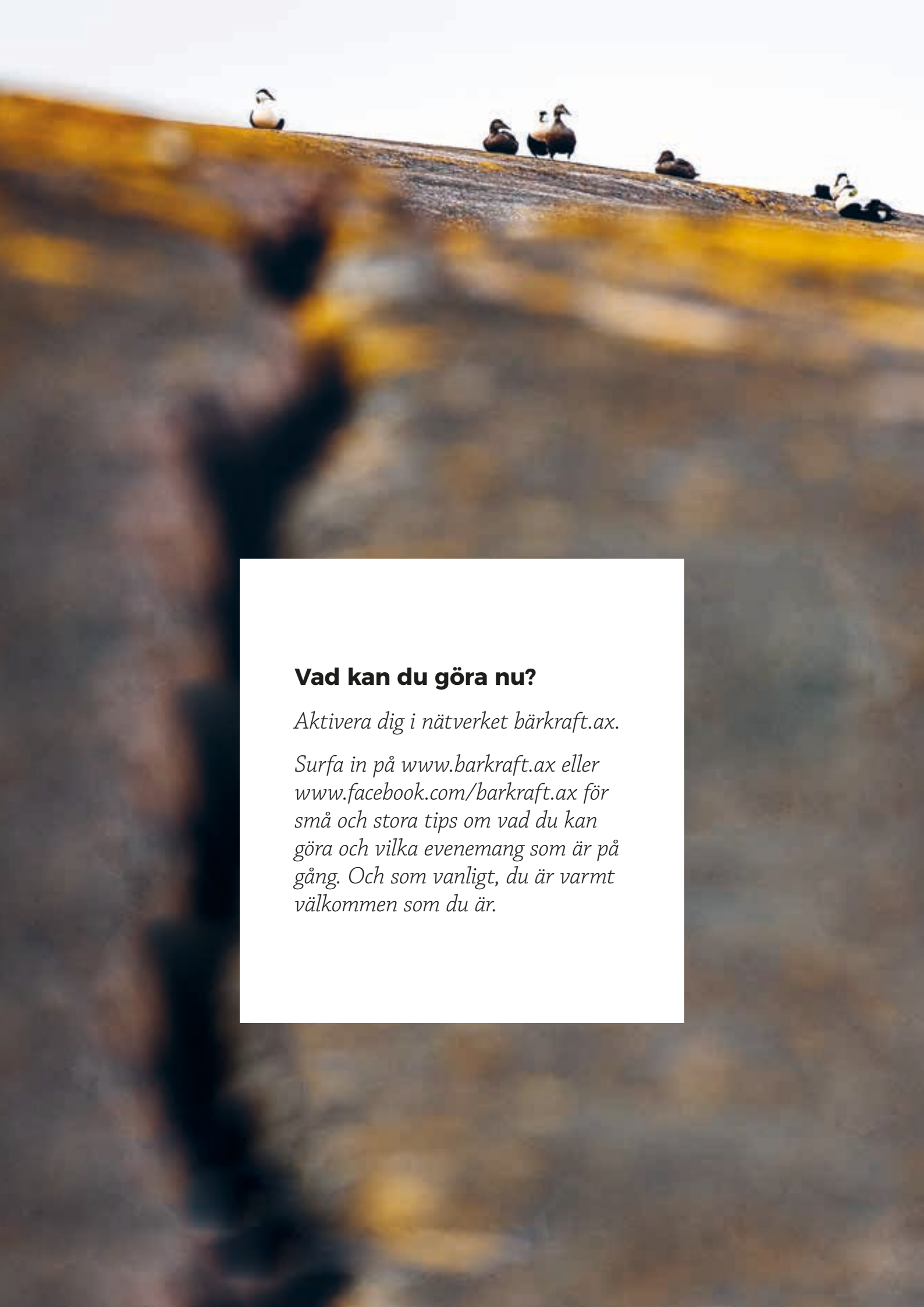
Beskrivning av ett urval av hållpunkter i den årliga cykeln för agendans genomförande.

april/maj	Utvecklings- och hållbarhetsrådet sammanträder
maj/juni	Forum för samhällsutveckling
nov/dec	Utvecklings- och hållbarhetsrådet sammanträder

Åtta processområden stöder genomförandet i ordinarie verksamheter och hushåll

Den dagliga implementeringen av agendan stöds av åtta samverkande processområden, som identifierades som lämpliga i arbetet med att definiera de sju strategiska utvecklingsmålen. Respektive processområde finns för att bidra till uppnåendet av ett eller flera strategiska utvecklingsmål. Med ett agilt arbetssätt i nätverksform skapas förutsättningar för gränsöverskridande processer, som överbryggat de begränsningar som är inbyggda i traditionella silostrukturer. Syftet är att främja synergieffekter av de resurser som mobiliseras för agendans förverkligande.

- Bildning, hälsa, arbete och omsorg
- Strukturer för inflytande, opartiskhet och meningsskapande
- Natur, kultur, infrastruktur och transporter
- Energi och klimat
- Konsumtion, produktion, finansiering och investering
- Hav och vatten
- Ekosystem och biologisk mångfald
- Näringsliv och destination



Vad kan du göra nu?

Aktivera dig i nätverket bärkraft.ax.

Surfa in på www.barkraft.ax eller www.facebook.com/barkraft.ax för små och stora tips om vad du kan göra och vilka evenemang som är på gång. Och som vanligt, du är varmt välkommen som du är.

4.

BAKGRUND, PROCESS OCH OMVÄRLD

BAKGRUND OCH PROCESS

En hållbar och bärkraftig samhällsutveckling är en del av det åländska samhällets ursprung. Genom århundraden har människorna som levt i den åländska ö-världen tagit hand om sina medmänniskor och den omgivande naturen. Hela tiden med ambitionen att lämna över stafettpippen till nästa generation, i minst lika bra skick som den var när man tog emot den. Deras ansträngningar har skapat ett på väldigt många sätt fantastiskt välfärdssamhälle. Således finns det stor anledning att rikta en tacksamhetens tanke till tidigare generationer.

I och med *den stora accelerationen*, som tog fart på 1950-talet, har dock även det åländska samhället dragits med i en global samhällsutveckling som till delar är ohållbar, både socialt och miljömässigt.

Tack vare hållbarhetens naturliga plats i det åländska ursprunget togs förhållandevis tidiga initiativ till att motverka de ohållbara delarna av samhällsutvecklingen. Agenda 21, FN:s globala aktionsplan för miljömässig hållbarhet och som antogs av FN 1992, fick betydande genomslag i bland annat kommunernas och landskapsregeringens verksamheter samt i lagstiftningen, mycket tack vare ett brett folkligt engagemang. Projektet Ett grönt Åland i ett blått Östersjön visade att en stor andel av det åländska näringslivet, känt för sitt entreprenörskap, sedan länge försökt förena hållbarhet med affärsutveckling och lönsamhet.

En milstolpe i det åländska samhällets ansträngningar för en hållbar samhällsutveckling kom i och med att lagtinget och landskapsregeringen under 2014 gick in för en gemensam strävan mot ett fullt ut hållbart Åland senast 2051. Detta i enlighet med en internationellt använd definition av begreppet hållbar utveckling. Definitionen består av fyra så kallade hållbarhetsprinciper. Detta föregicks av att rapporten Omställning Åland – Strategisk planering för en hållbar framtid 2013-2051 togs fram på uppdrag av landskapsregeringen.

Utvecklings- och hållbarhetsagendan för Åland tar således sitt avstamp i ovanstående historia och bakgrund.

Vid Forum för samhällsutveckling i februari 2016 inleddes ett intensivt arbete för att skapa agendan. Alla på Åland bjöds in till en visions-workshop, där 96 personer arbetade fram underlaget till visionen. Därefter ombads en expertpanel, bestående av 59 personer, att formulera förslag till strategiska utvecklingsmål som bedömdes vara av avgörande betydelse för förverkligandet av visionen. Därpå följde ett omfattande analysarbete. Utifrån underlagen arbetades utkast till vision och strategiska utvecklingsmål fram. Utkasten diskuterades i flera olika grupp-konstellationer, bland annat anordnades öppna möten för alla på Åland. Därefter togs ett förnyat utkast fram och detta behandlades i juni 2016 av utvecklings- och

hållbarhetsrådet. Vid behandlingen fastslogs visionsformuleringen samt de sju strategiska utvecklingsmålen. Därefter analyserades alla texter och övrigt material återigen. Mot bakgrund av analyserna visualiserades agendan i ord, bild och känslor i och med detta dokument, för att därefter manifesteras i samband med Forum för samhällsutveckling i september 2016.

Arbetet med att formulera utvecklings- och hållbarhetsagendan för Åland har varit en laginsats. Här presenteras de personer som deltagit i processens forum. Dessutom har fler personer bidragit i andra former. Om du eller någon annan som deltagit saknas i förteckningen, kontakta bärkraft.ax (www.barkraft.ax/kontakt) så uppdateras listan på hemsidan.

Alexander Ahlgren	Alexandra Sjöblom	Anders Ekström
Anders Wiklund	Andreas Nyberg	Angela Sjöblom
Anki Aaltonen	Ann Nedergård	Anna Karlsson
Annelie Karlberg	Annette Höglund	Annika Zetterqvist
Barbara Heinonen	Bengt Michelsson	Bertil Nordin
Bjarne Lindström	Björn Blomqvist	Björn Kalm
Bo Karlsson	Bo Nygård	Camilla Gunell
Camilla Sommarström	Carina Aaltonen	Carola Valkama
Charlotta Szczepanowski	Christian Pleijel	Christian Rögård
Cilla Sommarström	Conny Nyholm	Dan E Eriksson
Dan Jansén	Danielle Lindholm	David Jansson
David Karlsson	David Ståhlman	Edvard Johansson
Elin Abrahamsson	Elin Lindfors	Elisabet Ejvald
Elisabeth Storfors	Elsa Pennanen	Emil Johansson
Erica Scott	Erica Sjöström	Eva Eriksson
Fredrik Almqvist	Fritjof Fagerlund	Giséla Linde
Gunda Åbonde-Wickström	Gun-Marie Eriksson	Helena Flöjt-Josefsson
Helena Häggblom-Jacobsson	Helena von Schoultz	Henrik Juslin
Henrik Lindqvist	Henrik Löthman	Henry Lindström
Hugo Holmberg	Inger Eriksson	Inger Karlsson-Wickström
Ingrid Johansson	Inkeri Ahonen	Jacob Mangwana-Haagen
Jan Hanses	Jan Kankkonen	Janis Zeimuls
Jan-Ole Lönnblad	Janne Holmén	Jannika Reed
Jenny Eklund-Melander	Jessica Sundberg	Joel Widengren

Johan Lindholm	Johanna Fogelström	Johanna Kollin
Johanna Wickström	Jonas Lindvik	Josef Smeds
Josefine Egenfelt	Karl-Henrik Robért	Karin Rosenberg
Karolina Gottberg	Katrin Sjögren	Krister Norrgrann
Kristian Packalén	Kristoffer Antfolk	Leif Holländer
Lena Brenner	Linda Pussinen	Linnéa Johansson
Linus Häggblom	Lisa Wälitalo	Lotta Angergård
Lotta Berner-Sjölund	Lotta Eriksson	Lotta Nummelin
Magnus Sandberg	Maija Häggblom	Marie Häggblom
Maj-Len Karlberg	Maj-Len Österlund	Marcus Koskinen-Hagman
Marie Häggblom	Martin Nilsson	Mats Karlsson
Mats Perämaa	Micael Sandberg	Michael Taevs
Michaela Thalén	Micke Larsson	Mika Nordberg
Mikael Sandvik	Mikael Wennström	Mona Kårebring-Olsson
Monika Jansson	Niclas Forsström	Nina Fellman
Nina Nyman-Johansson	Olof Collin	Otto Hojar
Per Henrik Jakobsson	Per-Erik Cederkvist	Pernilla Söderlund
Peter Ahlström	Peter Enberg	Peter Wiklöf
Petra Granholm	Pia Schauman-Hansén	Rainer Juslin
Ralf Häggblom	Rauli Lehtinen	Rebecca Jansson
Rebecka Eriksson	Ricarda Dennstedt	Robert Jansson
Robert Lönnqvist	Robert Mansén	Runa Tufvesson
Sirkka Wegelius	Sofia Mansnéus	Sofie Dahlsten
Soile Wartainen	Susanna Qvarnström	Susanne Vävare
Sverker Lindblad	Sölve Högman	Tage Eriksson
Terese Flöjt	Tomas Fellman	Tommy Falk
Tony Asumaa	Tony Sjöberg	Tony Wikström
Tove Biskop	Tove Fagerström	Tove Manselin
Ulf Hagström	Ulf Simolin	Veronica Lindholm
Vivan Nikula	Viveka Löndahl	Wille Valve
Yvonne Österlund	Zacharias Pettersson	Åsa Andersson
Åsa Mattsson		



Omvärld

Som konstaterats i inledningen sammanfaller processen för den åländska utvecklings- och hållbarhetsagendan med att FN:s medlemsländer beslutat om Agenda 2030, med 17 globala hållbara utvecklingsmål. Till de 17 målen finns 169 delmål. Läs mer på www.globalamalen.se.

1. Avskaffa all form av fattigdom överallt.
2. Avskaffa hunger.
3. God hälsa och välbefinnande för alla.
4. God utbildning för alla.
5. Jämställdhet.
6. Rent vatten och sanitet.
7. Hållbar energi för alla.
8. Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt.
9. Hållbar industri, innovationer och infrastruktur.
10. Minskad ojämlikhet.
11. Hållbara städer och samhällen.
12. Hållbar konsumtion och produktion.
13. Bekämpa klimatförändringen.
14. Hav och marina resurser.
15. Ekosystem och biologisk mångfald.
16. Fredliga och inkluderande samhällen.
17. Genomförande och globalt partnerskap.

I och med Agenda 2030 har världen en gemensam färdplan för perioden 2016-2030 och denna kommer gradvis att implementeras i EU, i det nordiska samarbetet och nationellt.

Implementeringen av utvecklings- och hållbarhetsagendan för Åland samordnas löpande med utvecklingen i EU, Norden och Finland. Åland deltar i det nordiska samarbetet för hållbar utveckling och landskapet är representerat i Finlands kommission för hållbar utveckling.



Agendan är framtagen inom ramen för nätverket bärkraft.ax
www.barkraft.ax

SAMARBETSAVTAL FÖR GEMENSAMT ÄLDRE RÅD

1. PARTER

1.1. Lemlands kommun (FO-nummer: 0205034-3)
Kommunrundan 7, AX-22 610 Lemland
(nedan "vårdkommunen"); och

1.2. Lumparlands kommun (FO-nummer: 0205038-6)

Kyrkvägen 26, AX-22 630 Lumparland

2. FÖREMÅL FÖR AVTALET

Detta avtal är ett samarbetsavtal enligt 78 § kommunallagen (ÅFS 1997:73) för landskapet Åland eller motsvarande senare lagstiftning.

Genom avtalet överenskommer parterna om att Lumparlands kommun anförtror vårdkommunen handhavandet av ett gemensamt äldre råd enligt 31a § kommunallag för landskapet Åland (ÅFS 1997:73) och 10 § äldre lag för Åland (ÅFS 2020:9) eller motsvarande senare lagstiftning.

Kommunerna äger rätt att var för sig eller gemensamt besluta inhämta äldre rådets synpunkter inom äldre rådets verksamhetsområde enligt lagstiftning och fastställd instruktion. Äldre rådet kan även på eget initiativ lyfta frågor inom respektive kommuns verksamhetsområde.

3. ÄLDRE RÅDETS SAMMANSÄTTNING OCH TILLSÄTTANDE

Det gemensamma äldre rådet för Lemland och Lumparlands kommuner ska bestå av sex medlemmar, varav fyra stycken tillsätts av Lemlands kommun och två stycken tillsätts av Lumparlands kommun. Äldre rådet tillsätts för kommunstyrelsens mandatperiod. Parterna tillsätter respektive kommunes medlemmar i enlighet med gällande lagstiftning.

Medlemmar i äldre rådet bör vara minst 58 år fyllda varav två bör tillhöra kategorin ålderspensionärer. I undantagsfall kan en anhörig till en äldre person var medlem om det är ändamålsenligt för att äldre rådet allsidigt ska representera dem som brukar olika former av socialservice för äldre i kommunen, varvid antalet medlemmar utökas till sju.

Ordförande för äldre rådet väljs inom äldre rådet vid det första sammanträdet efter tillsättande.

Vårdkommunen åtar sig att utse sekreterare för organet senast i samband med att äldre rådets medlemmar tillsätts. Sekreterarens uppdrag formuleras av vårdkommunen i samband med att sekreteraren utses. Sekreterare kan ändra under pågående mandatperiod. Vårdkommunen ska meddela Lumparlands kommun om vem som utsetts till organets sekreterare.

Medlemmar till äldre rådet ska tillsättas snarast möjligt efter att respektive kommun har utsett en kommunstyrelse för varje ny mandatperiod, dock senast under februari månad det år som inleder en ny mandatperiod för kommunstyrelsen.

4. INSTRUKTION FÖR ÄLDRE RÅDET

Vårdkommunen åtar sig att fastställa en instruktion för äldrerådet efter att Lumparlands kommun har meddelats.

5. SAMMANTRÄDEN

Äldrerådet sammanträder dagtid.

Äldrerådet sammanträder var tredje gång i Lumparlands kommun. I övrigt sker sammanträden i Lemlands kommun. Sammanträden som ska hållas i Lemlands kommun kan även hållas på Järsö-Nåtöområdet.

Vid sammanträden i avtalskommunernas utrymmen upplåts sammanträdesrum och nödvändig teknisk utrustning av respektive kommun kostnadsfritt.

6. ARVODE

Medlemmar i äldrerådet erhåller arvode enligt den av vårdkommunen fastställda arvodesstadgan. Lumparlands kommun ska meddelas om förändrade arvoden.

7. KOSTNADSFÖRDELNING

Kostnaderna för avtalsparterna fördelas så att vardera kommun bekostar arvode och reseersättning för de medlemmar som har tillsatts av kommunen. Årsarvode för ordförande bekostas med hälften vardera.

Vårdkommunen äger rätt att fakturera Lumparlands kommun för en tredjedel av sekreterarens lön inklusive bikostnader motsvarande antalet timmar uppdraget som sekreterare inneburit.

Vårdkommunen äger utöver ovanstående rätt att fakturera en administrativ avgift för löneadministration, fakturering och övriga kanslitjänster som kommer äldrerådet tillgodo. Den administrativa avgiften uppgår till 5 % av organets sammanlagda sammanträdesarvoden.

För eventuella andra arvoden eller kostnader som uppkommer i samband med äldrerådets arbete står kommunerna för hälften vardera.

Lumparlands kommun faktureras halvårsvis efter verkställd utbetalning av arvoden och reseersättning. Kostnaden för sekreteraruppdraget och den administrativa avgiften framställs på samma faktura.

Parterna konstaterar att eventuella övriga verksamhetskostnader, exklusive det som framkommer ovan, bärs av respektive avtalskommun.

8. ARKIVANSVAR

Vårdkommunen åtar sig att vara arkivansvarig för samtliga handlingar som inkommer till eller uppkommer till följd av äldrerådets verksamhet.

9. TYSTNADSPLIKT OCH SEKRETESS

Parterna konstaterar att tystnadsplikt och sekretess ska beaktas i enlighet med gällande lagstiftning. Utan hinder för tystnadsplikt och sekretess äger avtalskommunerna rätt att ta del av

information som är nödvändig för utförandet av arbetet samt beslutsfattandet.

10. AVTALETS IKRAFTTRÄDANDE OCH GILTIGHET

Detta avtal träder i kraft när de respektive parternas beslut om att godkänna avtalet har vunnit laga kraft och när det vederbörligen har undertecknats av parterna, dock så att avtalet tidigast träder i kraft från och med 1.1.2021.

11. ÄNDRING OCH ÖVERLÅTELSE AV AVTAL

Detta avtal kan inte överlåtas till tredje part utan parternas skriftliga godkännande. Ändring eller tillägg till detta avtal ska för att vara bindande göras skriftligen och undertecknas av samtliga parter.

12. UPPSÄGNING AV AVTAL

Avtalet kan sägas upp av endera parten. Uppsägningstiden är 12 månader, dock så att avtalet upphör att gälla vid närmast inkommande årsskifte efter att uppsägningstiden har löpt ut. Uppsägning av avtalet ska meddelas skriftligen.

13. MENINGSSKILJAKTIGHETER

Meningskiljaktigheter föranledda av detta avtal ska i första hand lösas genom förhandlingar mellan parterna.

Om parterna inte når samförstånd ska ärendet avgöras som ett förvaltningsvistemål vid Ålands förvaltningsdomstol.

14. DATUM OCH UNDERSKRIFT

Detta avtal är upprättat i två (2) likalydande exemplar, ett (1) vardera för parterna.

Lemland den [datum] [månad] 2020

Brage Wilhelms
Kommunstyrelsens ordförande
Lumparlands kommun

Mattias Jansryd
Kommundirektör
Lumparlands kommun

Jana Eriksson
Kommunstyrelsens ordförande
Lemlands kommun

Julia Lindfors
Kommundirektör
Lemlands kommun

INSTRUKTION FÖR DET GEMENSAMMA ÄLDRE RÅDET I LEMLANDS OCH LUMPARLANDS KOMMUNER

Antagen av kommunstyrelsen i Lemland § [nummer]/[dag].[månad].2020

1. Verksamhetsförutsättningar

Äldrerådet är ett rådgivande organ som tillsätts i enlighet med 31a § kommunallag för landskapet Åland (ÅFS 1997:73) och 10 § äldrelag för Åland (ÅFS 2020:9) eller motsvarande senare lagstiftning.

2. Äldrerådets sammansättning

Äldrerådet ska bestå av sex (6) medlemmar. Fyra (4) av dessa ska utses av kommunstyrelsen i Lemland. Två (2) av dessa ska utses av kommunstyrelsen i Lumparland. Kommunstyrelsen i Lemland ska därtill sträva efter att ha representation från såväl fasta Lemland som Järsö-Nåtöområdet.

3. Äldrerådets medlemmar

Grundförutsättningen för att ingå i äldrerådet är att ha sin permanenta boställningsort i Lemland eller Lumparlands kommun.

Medlemmar i äldrerådet bör vara minst 58 år fyllda varav två bör tillhöra kategorin ålderspensionärer. I undantagsfall kan en anhörig till en äldre person var medlem om det är ändamålsenligt för att äldrerådet allsidigt ska representera dem som brukar olika former av socialservice för äldre i kommunen, varvid antalet medlemmar utökas till sju (7).

Medlemmarna till äldrerådet utses av kommunstyrelsen för samma tidsperiod som kommunstyrelsens mandatperiod.

En ledamot till äldrerådet blir valbar genom förslag av kommunstyrelseledamöter eller genom att själva anmäla intresse för uppdraget till kommunstyrelsen i hemkommunen.

Vid val av medlemmar ska 4a § lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (FFS 609/1986) eller motsvarande senare lagstiftning beaktas så att kvinnor och män ska vara representerade till minst 40 procent vardera, om inte särskilda skäl talar för något annat.

Ordförande för äldrerådet väljs på rådets första möte.

Kommunstyrelsen i Lemland utser en sekreterare för äldrerådet.

4. Äldrerådets syfte

Äldrerådets syfte är att:

- förstärka de äldres inflytande i samtliga samhällsfrågor som berör de äldre,
- vid behov fungera som rådgivande organ och avge utlåtanden i frågor som berör de äldre,
- verka för att de äldres synpunkter beaktas i kommunstyrelsens och kommunfullmäktiges planering av äldreomsorgen,

- upprätthålla kontakter med samhällsaktörer vars verksamheter har betydelse för de äldres livsbetingelser,
- påtala angelägna behov ur de äldres perspektiv senast inför den årliga budgeteringen i augusti,
- initiera nya idéer angående utvecklandet av äldreomsorgen,
- upprätthålla kontakter med den äldre befolkningen och vara lyhörd för de äldres behov och åsikter,
- vara forum för opinionsbildning och kunskapsspridning, samt
- föreslå aktiviteter som riktar sig till de äldre i kommunen.

5. Äldrerådets uppgifter

Äldrerådets uppgifter är att:

- delta i beredningen av kommunens plan för att stöda den äldre befolkningen,
- ge utlåtande inför kommunens utvärdering av om den service som tillhandahålls de äldre överensstämmer med kravbestämmelserna i lagstiftningen och är tillräcklig och av god kvalitet,
- ge utlåtanden i ärenden som handläggs i kommunen och som har betydelse för den äldre befolkningens
 - o välfärd,
 - o hälsa,
 - o delaktighet,
 - o livsmiljö,
 - o boende,
 - o rörlighet,
 - o möjligheter att klara sig själv, samt
 - o servicebehov och servicens tillgänglighet.
- ge utlåtanden om andra myndigheters beslutsfattande som berör den äldre befolkningens livsvillkor.

6. Sammanträdesförfarande

Äldrerådet beslutar inom organet hur ofta möten ska hållas samt hur sammankallning ska ske.

Äldrerådets möten hålls dagtid under kommunkansliets öppettider, det vill säga helgfria vardagar mellan kl. 9.00 och 15.00.

Äldrerådets mötesprotokoll delges kommunstyrelsen i respektive kommun.

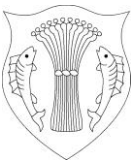
Äldrerådet omfattas av mötessekretess och god förvaltningssed.

U
T
V
E
R
K
L
A
N
D
E
T
S
S
T
A
M
M
P
R
O
T
O
L
L
A
S
T
A
M
M
P
R
O
T
O
L
L
A
S
T

Delegeringsordning för äldreomsorgsförvaltningen

Lumparlands kommun





INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. Grunder för delegeringen.....	2
2. Överförd beslutanderätt.....	2



Antagen av kommunstyrelsen genom § xx/16.12.2020 att gälla från och med 1.1.2021.

1. GRUNDER FÖR DELEGERINGEN

Enligt 14 § i instruktionen för äldreomsorgsförvaltningen kan kommunstyrelsen delegera sin beslutanderätt inom äldreomsorgsförvaltningen till tjänsteinnehavare genom att anta en delegeringsordning för äldreomsorgsförvaltningen.

Kommunstyrelsens beslutanderätt i ärenden som faller inom äldreomsorgsförvaltningens verksamhet överförs till tjänsteinnehavare i enligt med vad som nedan bestämts.

Beträffande tjänsteinnehavares ovannämnda beslutanderätt gäller ytterligare vad som stadgats och vad kommunstyrelsen med stöd av lag bestämt.

Vid utövandet av den överförda beslutanderätten bör tjänsteinnehavaren tillämpa av kommunen fastställda grunder och allmänna anvisningar, samt föra protokoll över sina beslut.

Vid förhinder fattar respektive tjänsteinnehavares vikarie beslut i dennes ställe.

2. ÖVERFÖRD BESLUTANDERÄTT

1 § *Äldreomsorgschefen*

Äldreomsorgschefen har till uppgift att i kommunstyrelsens ställe besluta i följande ärenden:

- a) underteckna tjänsteförordnanden för ledande närvårdare och ställföreträdande ledande närvårdare.
- b) bevilja lag- och kollektivavtalsenliga ledigheter för ledande närvårdare.
- c) besluta om arbets- och tjänstledighet för ledande närvårdare om maximalt sex månader.
- d) besluta om ledande närvårdares personalutbildning inom ramen för beviljade anslag.
- e) i enlighet med givna direktiv besluta om anskaffningar inom ramen för fastställda anslag.
- f) i enlighet med av kommunstyrelsen fastställda grunder och allmänna anvisningar anhängiggöra ersättnings- och andra ansökningar, avge utlåtande, göra framställningar och söka ändring i beslut även som själv eller genom ombud föra kommunens talan.
- g) godkänna intagning för vård till Oasen boende- och vårdcenter.
- h) besluta om närståendevård över 65 och på grund av ålder.



Lumparlands kommun

- i) godkänna äldreomsorgsförvaltningens fakturor.
- j) fastställa avgifter inom äldreomsorgsförvaltningen enligt gällande taxor.
- k) besluta om uthyrande av lägenhet i effektiverade serviceboendets lägenheter på Kapellhagen i samråd med ledande närvårdare.
- l) bedöma underlydande personals arbetsprestationer i enlighet med i kommunen fastställda principer.

2 § Ledande närvårdare

Ledande närvårdare har till uppgift att i kommunstyrelsens ställe besluta i följande ärenden:

- a) besluta om hemvårdshjälp.
- b) besluta om trygghetslarm.
- c) bevilja lag- och kollektivavtalsenliga ledigheter till personal inom sitt ansvarsområde.
- d) bevilja arbets- och tjänstledigt utan lön för högst 3 månader sammanhängande och besluta om vikarie.
- e) godkänna verksamhetsenhetens fakturor.
- f) besluta om personalutbildning inom ramen för beviljade anslag inom sitt ansvarsområde

SAMVERKANSAVTAL GÄLLANDE HEMVÅRD

1. BAKGRUND

Socialvården i landskapet Åland omorganiseras från och med 1.1.2021 då Kommunernas socialtjänst k.f. inleder sin verksamhet. Kommunernas socialtjänst hanterar all socialvård utom barnomsorg och äldreomsorg. Samtidigt träder en ny socialvårdslag och äldre lag i kraft och ett flertal paragrafer i landskapslagen om hälso- och sjukvård ändras. Även innehåll i andra lagar ändras.

Samtliga nya lagar innehåller stadganden om sektors- och myndighetsövergripande samarbeten som inte längre är frivilliga. De myndigheter som åläggs att samarbeta är Ålands hälso- och sjukvård, samtliga åländska kommuner och Kommunernas socialtjänst k.f. Målet med samarbetet är att servicen ska bilda en funktionell helhet ur individens synvinkel. Hemvård är en dylik samordnad tjänst, för vilken samverkansavtal ska ingås enligt §20 Socialvårdslagen och §38a Hälso- och sjukvårdslagen.

2. SYFTE

Syftet med samverkansavtalet är att reglera det samarbete i form av hemvård som bildas av den kommunala socialvårdens hemservice och Ålands hälso- och sjukvårds hemsjukvård i enlighet med nedanstående lagstiftning. Den kommunala socialvården och Ålands Hälso- och sjukvård tillhandahåller hemvård i samarbete enligt §20 Socialvårdslagen och §38a Hälso- och sjukvårdslagen på så vis att servicen bildar en helhet som tillgodoser klientens behov och intresse. Med samverkansavtal ska ansvarsfördelningen mellan parterna förtydligas. Samverkansavtalet, som numera är lagstadgat, ersätter tidigare frivilliga avtal om sammanhållen hemvård mellan kommuner och Ålands hälso- och sjukvård.

3. LAGSTIFTNING

Landskapsförordning om samverkansavtal inom socialvård och hälso- och sjukvård (ÅFS 112/2020)

Landskapslag om socialvård (ÅFS 2020:12)

Landskapslag om hälso- och sjukvård (ÅFS 2011:114)

Äldre lag för Åland (ÅFS 2020:9)

Landskapslag om kommunalt samordnad socialtjänst (ÅFS 2016:2)

Kommunallag för landskapet Åland (ÅFS 1997:73)

4. AVTALSPARTER

Avtalsparter i detta avtal är samtliga åländska kommuner, Ålands hälso- och sjukvård och Kommunernas socialtjänst k.f., vilka fortsättningsvis i avtalet benämns kommunerna respektive ÅHS och KST.

5. ANSVAR OCH DEFINITIONER

ÅHS ansvarar för hemsjukvården enligt 38§ i hälso- och sjukvårdslagen. Kommunerna ansvarar för hemservice enligt 19§ socialvårdslagen.

Hemvård avser den helhet som bildas av hemservice enligt 19§ socialvårdslagen och hemsjukvård enligt 38§ hälso- och sjukvårdslagen. ÅHS och den kommunala socialvården tillhandahåller hemvård i samarbete, på så vis att ansvaret för hemvård för personer över 65 år ligger hos ÅHS och primärkommunerna medan ansvaret för hemvård för personer under 65 år ligger hos ÅHS och KST. Med primärkommun avses kommun när denna utför myndighetsuppgifter eller tillhandahåller service enligt det som regleras i detta avtal.

Enligt lagstiftning som träder i kraft 1.1.2021 ansvarar parterna gemensamt för att den service som klient/patient har rätt till utförs på ett sådant sätt att det utgör en funktionell helhet för klienterna. Inom socialvården talar man om klienter och inom hälso- och sjukvården om patienter. För enkelhetens skull kommer begreppet klienter att fortsättningsvis användas för bägge grupper.

Parterna ansvarar gemensamt för att främja och upprätthålla hälsa, välfärd och social trygghet samt för att trygga tillgången till tjänster och service av god kvalitet.

6. GEMENSAMMA MÅL FÖR TJÄNSTERNA

Förutom att servicen ska bilda en funktionell helhet ur klientens synvinkel ska parterna också tillse att klienten och klientens behov alltid står i fokus. Tjänsterna ska hålla god kvalitet och bemötandet ska vara gott. Målet ska vara att stöda funktionsförmågan och förmågan att klara sig på egen hand genom att ge rätt service vid rätt tidpunkt. Öppenvårdstjänster och tjänster som tillhandahålls hemma ska prioriteras. Delaktighet och självbestämmande ska främjas och rättssäkerheten ska vara god. Service ska ges med respekt för alla människors lika värde och den enskilda människans värdighet. Parterna ansvarar för att resurser, inklusive personalens behörigheter, används på ett effektivt sätt. Samarbetet mellan parterna ska utvecklas vidare och vid behov ska parterna även samarbeta med andra offentliga myndigheter, företag och organisationer. Parterna ska tillse att servicen utvecklas på ett ändamålsenligt sätt och i enlighet med tillgänglig forskning på området.

7. ÅHS ANSVAR

Under början av 2021 ska gemensamma vård- och serviceplaner för klienter inom hemvården tas i bruk i samarbete med kommunerna. I vård- och serviceplanerna ingår också uppgifter om medicinhantering. I vård- och serviceplanerna klargörs ansvarsfördelningen ytterligare beträffande vilka uppgifter av hemsjukvårdskaraktär som hemservicen utför och vilka uppgifter

av hemservicekaraktär som hemsjukvården utför, med målsättningen att säkerställa en funktionell helhet sett ur klientens synvinkel. Strukturen för vård- och serviceplanerna utvärderas i samband med utvärderingen av själva samverkansavtalet år 2021.

Parterna ansvarar gemensamt för en fungerande besöksplanering för att undvika dubbla besök hos klienten.

Den part som enligt lag tillhandahåller servicen ansvarar för samtliga myndighetsåtgärder i förhållande till klienten, såsom till exempel klientavgifter och fakturering.

ÅHS arrangerar ett större avgiftsfritt utbildningstillfälle för närvårdare i kommunerna 1-2 gånger per år. Utbildningstillfällena ordnas tre gånger med samma innehåll för att samtliga anställda ska ha möjlighet att delta. Utöver detta har kommunernas personal även tillgång till vissa av ÅHS:s policier gällande till exempel sårvård. Farmakologi är en fortgående utbildning som erbjuds för vårdpersonal i kommuner årligen.

ÅHS genomför en webbaserad Love-tentamen (läkemedelstentamen) till all vårdpersonal. Denna tentamen erbjuds till all kommunal vårdpersonal som är registrerad i Valvira. ÅHS står för licenskostnaderna.

ÅHS genomför en revidering av sin övergripande ”Plan för säker läkemedelsbehandling” gällande, i Valvira registrerade, närvårdares rättigheter att utföra arbetsuppgifter som de har lagstadgad utbildning för.

8. KOMMUNENS ANSVAR

Kommunens hemservice utför följande vårdåtgärder av hemsjukvårdskaraktär:

Subcutana injektioner, blodtrycksmätning, blodsockermätning, benlindning, sårvård och kateterspolning. Uppgifterna utvärderas årligen.

Parterna ansvarar gemensamt för en fungerande besöksplanering för att undvika dubbla besök hos klienten.

Den part som enligt lag tillhandahåller servicen ansvarar för samtliga myndighetsåtgärder i förhållande till klienten, såsom till exempel klientavgifter och fakturering.

Under början av 2021 ska gemensamma vård- och serviceplaner för klienter inom hemvården tas i bruk i samarbete med ÅHS. I vård- och serviceplanerna ingår också uppgifter om medicinhantering. I vård- och serviceplanerna klargörs ansvarsfördelningen ytterligare beträffande vilka uppgifter av hemsjukvårdskaraktär som hemservicen utför och vilka uppgifter av hemservicekaraktär som hemsjukvården utför, med målsättningen att säkerställa en funktionell helhet sett ur klientens synvinkel. Strukturen för vård- och serviceplanerna utvärderas i samband med utvärderingen av själva samverkansavtalet år 2021.

Kommunens ansvar fördelar sig mellan primärkommunerna och KST. KST ansvarar för hemvården till personer under 65 år medan kommunen ansvarar för hemvården till personer över 65 år.

9. KST:S ANSVAR

KST ansvarar för hemservice till personer under 65 år. När personer under 65 år är i behov av hemvård är det KST och ÅHS som bär ansvar för servicen. KST förverkligar sin andel av ansvaret inledningsvis genom köp av tjänster från primärkommunerna i enlighet med de lojalitetsavtal som KST ingått med primärkommunerna.

10. DELEGERING AV UPPGIFTER OCH ANSVAR

De vårdåtgärder som kommunens hemservicepersonal utför förutsätter i dagsläget att den anställda personen fått åtgärden delegerad till sig av en ansvarig läkare vid Ålands hälso- och sjukvård. Innan delegering kan skrivas till närvårdare (registrerad i Tillstånds- och tillsynsverket Valvira,) kontrolleras kunskap och vid behov ges skolning av de uppgifter som kan delegeras (teoretiskt och praktiskt). Uppgifter som kan delegeras till närvårdare är följande: Blodtrycksmätning, blodsockermätning, sårvård, subkutana injektioner, kateterspolning och benlindning.

Kommunanställda sjukskötare i effektiviserade serviceboenden har möjlighet att få personliga överföringsavtal från ÅHS för att kunna utföra sedvanliga sjukskötaryuppgifter i arbete.

Om kommunen på grund av oplanerad frånvaro av behörig personal är förhindrad att utföra delegerade eller överförda uppgifter ska kommunen skyndsamt meddela detta till ÅHS ansvarsperson för hemsjukvården, varvid ansvaret för den delegerade arbetsuppgiften återgår till ÅHS.

Under år 2021 utredes frågan kring utbildade närvårdares rätt att utföra samtliga arbetsuppgifter som ingår i deras utbildning, oberoende delegering.

11. RUTINER FÖR AVVIKELSERAPPORTERING

Vid avvikelser i klientarbetet ska avvikelserapporter göras. Avvikelse rapporten lämnas till närmsta förman/chef. Den anställdas arbetsgivare ansvarar för eventuella åtgärder, oberoende om det handlar om behov av fortbildning eller disciplinära åtgärder. Beträffande delegerade sjukvårdsuppgifter till närvårdare och överförda sjukvårdsuppgifter till sjukskötare skickas en avvikelserapport också till hemsjukvårdens avdelningsskötare, som vid behov ger återkoppling till den anställdas arbetsgivare.

12. GEMENSAMMA UTVECKLINGSSOMRÅDEN

- 1) Gemensamma vård- och serviceplaner, inklusive medicinhantering och besöksplanering, ska tas i bruk i början av år 2021
- 2) Revidering av ÅHS "Plan för säker läkemedelsbehandling" gällande närvårdares rättigheter att utföra arbetsuppgifter som de har lagstadgad utbildning för
- 3) Gemensam journalföring utgör ett mål på sikt.
- 4) Rekrytering av behöriga sjukskötare och närvårdare.
- 5) Gemensamma fortbildningar i framtiden.

Utvecklingsområdena finns närmare beskrivna i Bilaga 1.

13. RUTINER FÖR SAMARBETE OCH ÅRLIG UTVÄRDERING

Avtalsparterna upprättar tillsammans en struktur för samarbetet med ansvarspersoner som tillser att samarbetsmöten mellan avtalsparterna genomförs 1-2 gånger årligen. Vid samarbetsmötena behandlas samtliga avtalspunkter och särskild tyngd läggs på utvecklingsfrågorna.

Avtalet utvärderas en gång per år i enlighet med stadganden i landskapslag om hälso- och sjukvård §19a och landskapslag om socialvård §69. Den första utvärderingen sker i november månad 2021. ÅHS ansvarar för att utvärderingen blir av och sker i samarbete med kommunerna och KST. Vid utvärderingen ska avtalet vid behov ändras. Vid varje utvärdering revideras och ändras bilaga 1 beträffande utvecklingsmål. Till den första utvärderingen i november 2021 bör följande utvecklingsfrågor vara avgjorda och skrivas in i det fortsatta avtalet.

- 1) Gemensam vård- och serviceplan, inklusive medicinhantering och besöksplanering
- 2) Revidering av ÅHS Plan för säker läkemedelsbehandling gällande närvårdares rättigheter att utföra arbetsuppgifter som de har lagstadgad utbildning för

14. AVTALSTID

Avtalet träder i kraft 1.1.2021 och gäller tillsvidare med årliga utvärderingar enligt punkt ovan. Avtalet kan inte överlåtas till tredje part. Avtalet är lagstadgat och kan därmed inte ensidigt sägas upp av endera part.

15. TVISTER OCH AVTALSBROTT

Tvister gällande avtalets innehåll ska i första hand lösas via förhandlingar som parterna själva kallar till. I sista hand löses tvister och avtalsbrott i Ålands förvaltningsdomstol.

Datum och underskrifter

Bilaga:

- 1) Utvecklingsmål som ska genomföras och uppdateras vid den årliga utvärderingen av avtalet

GEMENSAMMA UTVECKLINGSOMRÅDEN

- 1) Gemensamma vård- och serviceplaner ska tas i bruk i början av år 2021
En arbetsgrupp med representanter från både ÅHS hemsjukvård och den kommunala hemservicen bör snarast ta fram en modell för vård- och serviceplanen. Arbetsgruppen utses av ÅHS. Av vård- och serviceplanen ska framgå vilka uppgifter som görs av hemsjukvårdens personal och vilka som görs av hemservicens personal. För att uppnå en funktionell helhet ur klientens synvinkel behöver besöksplanering också ingå, liksom medicindelning. Målet bör vara att vård- och serviceplanerna så småningom ska vara digitala.

- 2) Revidering av ÅHS "Plan för säker läkemedelsbehandling" under år 2021.
Målsättningen med revideringen är att undanröja de hinder nämnda plan sätter för Valvira-registrerade närvårdares rätt att utföra samtliga arbetsuppgifter som deras utbildning medger. Genom att slopa onödiga delegeringar och kunskapskontroller minskar byråkratin och tiden kan användas på ett mera ändamålsenligt sätt. Sammantaget utgör detta ett effektivare utnyttjande av resurser och en samhällsekonomisk inbesparing.

- 3) Gemensam journalföring utgör ett mål på sikt.

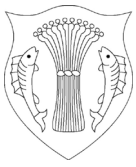
- 4) Rekrytering av behöriga sjukskötare och närvårdare
Eftersom Åland utgör ett litet och begränsat område finns alla möjligheter att göra gemensam sak av rekrytering av behörig personal.

- 5) Gemensamma fortbildningar inom områden som berör såväl ÅHS som kommunernas socialvård.

Utbildningsstadga

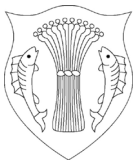
Lumparlands kommun





INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. Tillämpning	2
2. Placering och distrikt	2
3. Förvaltning	3
4. Personal och delegering	4
5. Samarbeten	7
6. Ansökning och inskrivning	8
7. Undervisning	10
8. Språkprogram och frivilliga ämnen	11
9. Skolskjuts	11
10. Barn- och elevhälsan	13



Lumparlands kommun

Antagen av kommunfullmäktige genom § xx/xx.x.2021.

1. TILLÄMPNING

1 § Tillämpning

Kommunens utbildningsverksamhet omfattar barnomsorg och grundskola i en gemensam bildningsförvaltning.

- Förvaltningen sköts av kommunstyrelsen eller SÅUD.
- Leds av en utbildningschef.

Vid ordnandet av kommunens barnomsorg och undervisningen i kommunens grundskola ska bestämmelserna i denna utbildningsstadga iakttas utöver vad som i övrigt stadgats i lag och förordning samt myndigheters beslut.

2. PLACERING OCH DISTRIKT

2 § Barnomsorg

Barnomsorg bedrivs genom daghemsverksamhet.

I Lumparlands kommun finns daghem för barn under skolåldern som har sin hemort i kommunen. Daghemmet är beläget i Klemetsby och benämns daghemmet Videungen. Kommunen kan även anordna barnomsorg i familjedagvård i kommunen.

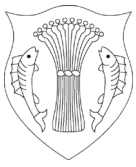
3 § Fritidshemsverksamhet

I kommunen ordnas lagstadgad fritidshemsverksamhet för i första hand eleverna i årskurserna 1–2 samt för barn i behov av särskilt stöd som bedöms vara i behov av fritidshemsverksamhet. Fritidshemsverksamheten ordnas i daghemmet Videungen.

Specialfritidshemsverksamhet ordnas för ett barn med elvaårig läroplikt som fullgör sin läroplikt i träningsundervisningen samt för studerande på gymnasialstadienivå som deltar i utbildning i enlighet med läroplanen för yrkesträningsundervisning. Specialfritidshemsverksamheten är öppen under läsårets skoldagar samt även under skolans lovdagar, juli månad undantaget. Specialfritidshemsverksamheten ordnas i kommunalförbundet Södra Ålands utbildningsdistrikts regi.

4 § Grundskola för årskurs 1–6

I kommunen ordnas undervisningen i ett distrikt. Distriktet omfattar årskurserna 1–6 och inbegriper hela Lumparlands kommun. Skolan är belägen i Klemetsby i Lumparland på tomten Folkskoletomt området. Skolan benämns Lumparlands skola.



Lumparlands kommun

5 § Grundskola för årskurs 7–9

Undervisningen i årskurserna 7–9, som upprätthålls av SÅUD, sköts gemensamt för kommunerna Eckerö, Hammarland, Jomala, Lemland och Lumparland i Kyrkby högstadieskola som är belägen på tomt 2 i kvarter 42240 i Prestgården by, Jomala.

3. FÖRVALTNING

6 § Kommunstyrelsen

Förvaltningen av utbildningsverksamheten inom barnomsorg, grundskola, grundskoleutbildning för andra än läropliktiga samt de särskilda uppgifter som ankommer på kommunen enligt landskapslagen (2020:32) om barnomsorg och grundskola ordnas i kommunstyrelsen i enlighet med kommunfullmäktiges beslut. Kommunfullmäktige ska enligt 4 § i del VI anta en utbildningsstadga för barnomsorgen och grundskolan.

Kommunstyrelsens uppgifter och verksamhet regleras genom förvaltningsstadgan för Lumparlands kommun. Kommunen ska planera, utveckla, genomföra, samordna, uppfölja och utvärdera utbildningsverksamheten i kommunen.

Då ändringar görs i kommunernas stadgor som berör SÅUD och dess organisation, uppgifter eller tjänster ska förbundsstyrelsen höras innan stadgan fastställs.

7 § Förbundskansliet

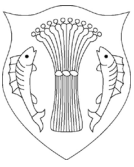
SÅUD upprätthåller ett förbundskansli. SÅUD är huvudman och arbetsgivare för dess personal.

Förbundskansliet betjänar såväl kommunalförbundet som medlemskommunerna. Förbundskansliet handhar beredningen och verkställandet av de ärenden som hör till bildningsförvaltningens behörighetsområde.

Förbundskansliet handhar rekrytering och anställning av personal för skolan, samordnar upphandlingar och annonsering. Förbundskansliet handhar UKTA-personalens lönesättning, årsbundna individuella tillägg och skötsel av matriklar. Kommunerna bistås i budget- och bokslutsprocessen av förbundskansliet.

Kostnaderna för förbundskansliets tjänster fördelas mellan kommunerna enligt vad som stadgas i grundavtalet för SÅUD.

Skolbyggnadsfrågor och medlemskommuns långsiktiga skolplanering är frågor som den enskilda medlemskommunen själv ansvarar för. Vid oklarhet om en fråga ska handläggas av förbundskansliet eller kommunens egna organ avgör förbundsstyrelsen detta.



Lumparlands kommun

8 § *Utbildningschef*

Tjänsten som utbildningschef är gemensam för kommunerna Eckerö, Hammarland, Jomala, Lemland och Lumparland. SÅUD är huvudman för tjänsten.

9 § *Utbildningschefens uppgifter*

För den pedagogiska ledningen och utvecklingen av utbildningsverksamheten finns under SÅUD en utbildningschef. Utbildningschefen bistår kommunstyrelsen i att leda och utveckla utbildningsväsendet i kommunen.

Utbildningschefen är beredande tjänsteman i kommunstyrelsen då det gäller utbildningsfrågor och kan vid behov kallas till kommunstyrelsens möte. Utbildningschefen bistås i beredningen av ärenden av skolföreståndare, barnomsorgsledare och daghemsföreståndare.

Utbildningschefen avger utlåtanden i utbildningsfrågor till kommunala organ, beslutar om direktiv och anvisningar för utbildningsverksamheten samt kallar till möten för kommunens utbildningsansvariga tjänstemän.

10 § *Inhämtande av barnens/elevernas åsikter*

Kommunstyrelsen ska höra barnens/elevernas åsikter i frågor som rör dem och åsikterna ska tillmätas betydelse i förhållande till ålder och mognad. Barnen/eleverna ska beredas möjlighet att höras i administrativa förfaranden som rör dem. För att möjliggöra detta finns i skolan ett elevråd som behandlar dessa frågor.

4. PERSONAL OCH DELEGERING

11 § *Tjänster inom barnomsorg och grundskola*

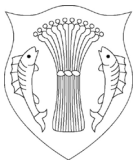
I kommunens förvaltningsstadga bestäms om inrättade tjänster. Kommunens inrättade tjänster finns i förteckningen över inrättade tjänster.

Inom barnomsorgen kan det finnas barnomsorgsledare, daghemsföreståndare, lärare inom barnomsorgen, lärare i förundervisning, socionom i barnomsorgen, barnskötare inom barnomsorg. För barn i behov av särskilt stöd ska daghemmet ha assistenter och speciallärare inom barnomsorgen. Speciallärartjänster köps av Lemlands kommun.

Inom fritidshemmet kan det finnas barnskötare eller fritidspedagoger samt assistenter.

I Lumparlands skola finns det föreståndare och klasslärare. För barn i behov av särskilt stöd ska grundskolan ha speciallärare samt befattningar som elevassistenter. I varje grundskola ska det antal tjänster som lärare finnas som grundskolans timantal och elevantal förutsätter. Timlärare kan finnas för de timmar det inte är ändamålsenligt att inrätta lärartjänster.

I daghemmen och grundskolan finns tillgång till kurator och psykolog från SÅUD.



Lumparlands kommun

12 § Barnomsorgsledare

Tjänsten som barnomsorgsledare delas mellan Lemland och Lumparlands kommuner i form av köptjänst från Lemlands kommun.

Barnomsorgsledarens arbetsuppgifter följer en fastslagen tjänstebeskrivning. Barnomsorgsledarens närmaste förman är kommundirektören i Lemlands kommun. Barnomsorgsledaren är daghemsföreståndarnas närmaste förman. Till barnomsorgsledarens arbetsuppgifter hör att besluta om intagning av barn till barnomsorgen och bereda barnomsorgsärenden till kommunstyrelsen. Barnomsorgsledaren deltar i gemensamma distriktsmöten med övriga barnomsorgsledare och skolledare inom SÅUD.

13 § Föreståndare

Daghemmet Videungen och Lumparlands skola har varsin egen föreståndare som ska leda och ansvara för verksamheten och dess utveckling, är chef för personalen, beslutar om enhetens inre organisation och resursfördelning efter olika förutsättningar och behov.

Skolföreståndaren är ansvarig för skolan. Daghemsföreståndaren ansvarar för kommunens daghem och fritidshemsverksamheten vid daghemmet.

14 § Lärare

I daghemmen ska det finnas lärare inom barnomsorgen. Minimikrav på antalet anställda inom en barnomsorgsenhet fastslås i LL om barnomsorg och grundskola. I varje grundskola ska det antal tjänster finnas, som grundskolans elevantal och timantal förutsätter. Lärare ska handha sina arbetsuppgifter på ett sådant sätt att de målsättningar och stadganden som finns i LL och LF om barnomsorg och grundskola samt läroplanen kan uppfyllas.

15 § Barnskötare, assistenter, elevassistenter och fritidshemspersonal

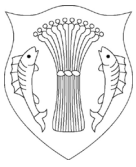
Barnskötarnas, assistenternas och fritidshemspersonalens ansvarsområden och uppgifter fastställs i arbetsbeskrivningar.

I fritidshem kan det finnas barnskötare eller fritidspedagoger. I fritidshem ska det finnas minst en anställd per 11 barn. På fritidshem med fler än 12 barn ska finnas en fritidspedagog.

16 § Barn- och elevhälsan

Barn- och elevhälsans tjänster omfattar psykolog- och kuratorstjänster samt skolhälsovård.

Kuratorstjänsterna är gemensamma för grundskolorna och barnomsorgen inom SÅUD.



Lumparlands kommun

Psykologtjänsterna är samordnade under Mariehamns stad som en köptjänst och administreras av SÅUD.

Skolhälsovården i grundskolan sköts av Ålands hälso- och sjukvård (ÅHS) enligt 28 och 29 § i landskapslagen (2011:114) om hälso- och sjukvård eller senare motsvarande lagstiftning.

Barn- och elevhälsans tjänster omfattar även de barn som fullgör sin läroplikt genom hemundervisning och under den tid eleven deltar i praktisk arbetslivsorientering.

17 § *Speciallärare inom barnomsorgen*

Lumparlands kommun har köptjänstavtal med Lemlands kommun gällande speciallärare inom barnomsorgen.

18 § *Övrig personal*

Vid barnomsorgen och i grundskolan kan även finnas befattningshavare som fastighetsskötare, städare, kock och köksbiträden.

Kommunstyrelsen kan i arbetsbeskrivning/tjänstebeskrivning ge närmare direktiv om befattningshavares uppgifter.

19 § *Val av personal, prövotid, uppsägning, beviljande av avsked och permittering*

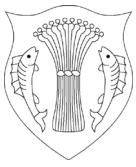
Beslut om val av personal, prövotid, uppsägning, beviljande av avsked och permittering inom barnomsorgen och skolverksamheten fattas av följande:

Skolföreståndare	Kommunstyrelsen
Övrig personal	Kommundirektören
Tf. lärare, övrig personal och vikarier upp till sex månader	Skolföreståndare eller barnomsorgsledare

20 § *Övrig beslutanderätt för utbildningschefen*

Utöver vad som annars är bestämt i denna utbildningsstadga har utbildningschefen beslutanderätt i följande ärenden:

- Beslutar om skolföreståndarens avtalsenliga tjänstledighet, semester, godkännande av skolföreståndarens övertid och deltagande i kurser.
- På uppgifter av SÅUD:s personalsekreterare bevilja årsbundna tillägg.
- Handlägga och besluta i disciplinära personalärenden.



21 § Beslutanderätt för skolföreståndaren

Utöver vad som annars är bestämt i denna utbildningsstadga har skolföreståndaren beslutanderätt i följande ärenden:

- a) Besluta om specialpedagogiskt stöd.
- b) Besluta om flexibelt undervisningsarrangemang.
- c) Besluta om kvarstannande på årskursen.
- d) Besluta om betyg tillsammans med ansvarig klasslärare.
- e) Besluta om underställd personals avtalsenliga tjänstledighet, semester, godkännande av övertid och deltagande i kurser.
- f) Godkänna planen för underställd personals utbildning och besluta om personalens fortbildning, deltagande i kurser, tjänsteresor och dylikt.
- g) Besluta om förläggandet av personalens dagliga arbetstider.
- h) Anhängiggöra disciplinära personalärenden för utbildningschefens handläggning.
- i) Besluta om antagning av studerande till praktikplatser.

22 § Beslutanderätt för barnomsorgsledaren

- a) Besluta om underställd personals avtalsenliga tjänstledighet, semester, godkännande av övertid och deltagande i kurser.
- b) Godkänna planen för personalens utbildning och besluta om personalens fortbildning, deltagande i kurser, tjänsteresor och dylikt.
- c) Anhängiggöra disciplinära personalärenden för utbildningschefens handläggning.

23 § Beslutanderätt för administratören inom barnomsorg

- a) Beräkna, justera och besluta i samråd med barnomsorgsledaren om barnomsorgsavgifter enligt gällande regelverk.

5. SAMARBETEN

24 § Rutiner för samarbete barnomsorg och grundskola

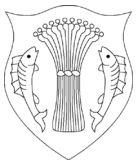
Beskrivs i verksamheternas arbetsplaner.

25 § Samarbetet med kommunens idrotts- och kulturverksamhet

Beskrivs i verksamheternas arbetsplaner.

26 § Samarbetet med barnskyddet och socialvård

Samarbetet med barnskyddet och socialvård sker i samråd med Kommunernas socialtjänst k.f (KST).



Lumparlands kommun

27 § *Samarbetet med rådgivningsverksamhet och övriga hälso- och sjukvård*

Beskrivs i verksamheternas arbetsplaner.

28 § *Samarbetet med andra kommuners utbildningsverksamhet och aktörer*

- SÅUD –årskurserna 7–9, samarbeten inom distriktet t.ex. tutorlärare, skolvisa samarbeten m.m.
- Ålands Folkhögskola - grundskola för andra än läropliktiga.
- Träningsundervisningen och specialfritidshemsverksamheten.
- Privat barnomsorg – Waldorf.
- Samarbete med Vårdö kommun gällande barn, bosatta på Ängö och Bussö, i behov av barnomsorg och grundskola.
- Överenskommelse angående ersättning för elever från annan kommun, då samarbetsavtal inte föreligger.

6. ANSÖKNING OCH INSKRIVNING

29 § *Rutiner för barnomsorg*

Ansökan om barnomsorgsplats ska göras av vårdnadshavare. Ansökan till barnomsorgen sker kontinuerligt under året, men en ansökningsperiod inför hösten görs veckorna 7–9. Beslut om plats för den som har lämnat in ansökan inför hösten ges i mitten av april. Beslut om plats med början vid andra tidpunkter under året ges senast en månad innan platsen tas i bruk. Antagning av barn till barnomsorgen görs av barnomsorgsledaren.

Kommunfullmäktige fastställer barnomsorgsavgiften och kommunen informerar vårdnadshavarna om ändringen senast tre månader innan ändringen införs.

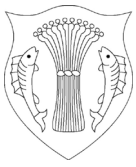
Överföring till specialbarnomsorg görs på anhållan av vårdnadshavare av utbildningschefen.

30 § *Inskrivning av elever till fritidshemsverksamheten*

Ansökan om fritidshemsplats/specialfritidshemsplats ska göras av vårdnadshavare. Ansökan till fritidshemsverksamheten/specialfritidshemsverksamheten sker i samband med inskrivning till skolan under våren.

Beslut om plats för den som har lämnat in ansökan inför hösten ges senast i mitten av juni. Beslut om plats med början vid andra tidpunkter under året ges senast en månad innan platsen tas i bruk.

Antagning av barn till fritidshemsverksamheten/specialfritidshemsverksamheten görs av daghemsföreståndaren/ledande läraren vid träningsundervisningen. Antagning av barn till fritidshemsverksamhet vid skolgång i annan kommun görs av utbildningschefen.



Lumparlands kommun

Kommunfullmäktige fastställer barnomsorgsavgiften och kommunen informerar vårdnadshavarna om ändringen tre månader innan ändringen införs.

31 § *Inskrivning av elever och förverkligande av undervisningen i grundskolan*

Inskrivning av elever till grundskolan sker kontinuerligt under året. En gemensam inskrivning inför höstterminen sker under våren.

Beslut om mångprofessionellt stöd eller träningsundervisning beviljas av utbildningschefen. Om en elev är överförd till tre anpassade lärokurser eller fler kan beslut om mångprofessionellt stöd i specialklass fattas.

Det mångprofessionella stödet i form av specialklassundervisning för Lumparlands kommuns elever i årskurs 1-6 ges i form av köptjänst från Lemlands skola. För elever i årskurs 7-9 finns specialklassundervisning i KHS.

Beslut om överföring tillbaka till allmän lärokurs fattas av utbildningschefen då behovet av fortsatt mångprofessionellt stöd granskats av den ansvariga läraren. Granskningen ska åtminstone ske efter årskurs 2 samt under årskurs 6 och 8.

På ansökan av vårdnadshavare kan elev beviljas skolgång i annan kommun eller skoldistrikt av särskilda skäl. Anhållan görs till utbildningschefen.

Inskrivning till träningsundervisningen sker före sportlovet.

32 § *Inskrivning och förverkligande av förberedande undervisning*

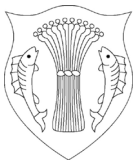
För nyanlända elever i läropliktsåldern som inte har tillräckliga kunskaper i svenska för att kunna tillgodogöra sig allmänundervisningen ska kommunen ordna förberedande undervisning under minst 2 och högst 4 terminer.

Förberedande undervisning ordnas i första hand i Lumparlands skola men kan även ordnas som en köptjänst från en annan skola. För elever i årskurs 7-9 ordnas den förberedande undervisningen i KHS.

Skolans föreståndare fattar beslut om den förberedande undervisningen efter att ha hört vårdnadshavarna. Den förberedande undervisningens innehåll och det individuella studieprogrammet beskrivs i skolans arbetsplan.

33 § *Anmälan om hemundervisning*

Vårdnadshavarna ska läsårsvis anmäla till utbildningschefen att läroplikten fullgörs genom hemundervisning. Till anmälan ska en plan bifogas över hur vårdnadshavaren ska ordna undervisningen så att hela läroplikten fullgörs. Utbildningschefen tecknar anmälan till kännedom och meddelar skolföreståndare samt vårdnadshavare om den anmälan inklusive plan som inkommit. Skolföreståndaren ombesörjer att en prövning görs terminsvis av barnets utveckling och framsteg i förhållande till läroplanen. Läsåret inleds 1.8.



34 § *Anmälan till och förverkligande av grundskoleundervisning för andra än läropliktiga*

SÅUD administrerar grundskoleundervisning för andra än läropliktiga genom köptjänst av Ålands Folkhögsskola.

7. UNDERVISNING

35 § *Elevernas rätt till frånvaro*

Om elevs tillfälliga ledighet från skolgången beviljas enligt följande:

- Elevens klassföreståndare kan bevilja ledighet för en till fem skoldagar i följd.
- Skolföreståndaren kan bevilja ledighet för sex till femton skoldagar
- Ledigheter över femton skoldagar kan beviljas av utbildningschefen.

36 § *Undervisning i särskilda situationer*

Undervisning i särskilda situationer är en individuell undervisning som anpassas helt och hållet efter elevens behov och förutsättningar. Syftet med undervisningen är att upprätthålla lärandet då eleven vårdas eller rehabiliteras. Undervisningen beskrivs i ett åtgärdsprogram som även innehåller en plan för tillbakagång till allmänundervisning.

Skolföreståndare/ rektor beslutar om undervisning i särskilda situationer på ansökan av eleven eller elevens vårdnadshavare eller på initiativ från skolan.

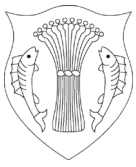
I Lumparlands kommun ordnas flexibla undervisningsarrangemang med hjälp av lärare för enskild elev, klassrumsrobot eller s.k. studioundervisning då fler elever berörs och det är ändamålsenligt.

37 § *Flexibla undervisningsarrangemang*

Med flexibel undervisningsform avses individanpassad undervisning, lärande och stöd för utveckling som ordnas i enlighet med allmänna läroplanen i en alternativ lärmiljö främst för elever i åk 7–9. Undervisningen bedrivs som närundervisning i skolan eller handledda studier på arbetsplatser eller i andra lärmiljöer. Syftet med undervisningsformen är att minska avbrotten i grundskoleutbildningen och förbättra elevens möjligheter till ett avgångsbetyg.

Skolföreståndaren beslutar om flexibel undervisningsform på ansökan av eleven eller elevens vårdnadshavare eller på initiativ från skolan.

I Lumparlands kommun ordnas flexibla undervisningsarrangemang i små grupper, på arbetsplatser eller i andra lärmiljöer med hjälp av sektorövergripande samarbete samt stöd- och rådgivningstjänster.



38 § *Utvärdering av hemundervisning*

Då ett barn fullgör sin läroplikt genom hemundervisning ska barnets utveckling och framsteg prövas i förhållande till läroplanen en gång per termin enligt LL om barnomsorg och grundskola del III § 29.

Prövningen görs av lärare i Lumparlands skola eller KHS. Efter prövningen sammanställer skolan en skriftlig redogörelse över barnets framsteg vilken ges till vårdnadshavarna. Prövning av hemundervisade elever kan även ordnas genom köptjänst av behörig lärare.

Om barnets framsteg vid prövningen är väsentligt lägre än vad som rimligen kan förväntas ska skolans föreståndare meddela vårdnadshavarna detta så att de kan åtgärda bristerna under kommande termin. Om barnets utveckling och lärande uppvisar allvarliga brister så att läroplikten inte fullgörs kan hemundervisningen avbrytas genom ett skriftligt beslut av utbildningschefen.

Då barnet har förvärvat de kunskaper och färdigheter som motsvarar grundskolans lärokurs eller det har förflutit tio år sedan läroplikten började, konstaterar rektorn att läroplikten har upphört och intyg över att läroplikten fullgjorts hemma utfärdas.

8. SPRÅKPROGRAM OCH FRIVILLIGA ÄMNEN

39 § *Språkprogram och valfria läroämnen*

Utöver svenska och engelska ska eleven under grundskoletiden ges möjlighet att välja minst två språk som valfria läroämnen.

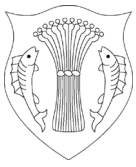
I Lumparlands skola erbjuds möjlighet för eleverna att som valfritt A2-språk välja finska och tyska från och med årskurs 5. Elevernas språkval ska ske senast inom mars månad. För att inleda språkundervisningen krävs minst 2 elever i gruppen.

Av språkprogrammets fem språk; finska, tyska, franska, spanska och ryska erbjuds i KHS finska och tyska som A2- språk och finska, tyska, franska och spanska som B1 -språk från år 7.

9. SKOLSKJUTS

40 § *Ordnandet av skolskjuts*

Kommunstyrelsen ordnar och bekostar skolskjuts för skjutsberättigade elever vid kommunens skola. Skolskjutsarna anordnas längs privata och allmänna vägar. Uppsamlingsställen fastställs av skolans föreståndare innan upphandling av skolskjutsarna inleds. Eleverna är inte berättigade till skolskjuts från eller till fritidshemsverksamheten. Kommunen kan ingå skolskjutsavtal med trafikidkare för högst tre läsår åt gången. Utbildningschefen beslutar om skolskjutsfrågor.



Lumparlands kommun

41 § *Berättigande till skolskjuts till och från skolan*

Elev är berättigad till skolskjuts mellan hemmet, där eleven är skriven och skolan i följande fall:

- För elever i årskurserna 1–6 om sträckan mellan hemmet och skolan överstiger 2 km.
- För elever i årskurserna 7–9 om sträckan mellan hemmet och skolan överstiger 3 km.
- Vid växelvis boende där båda vårdnadshavare är bosatta inom kommunen beviljas skolskjuts i befintliga skjutslinjer även till och från det hem där eleven inte är skriven.
- Om skolvägen kan anses vara allt för ansträngande eller farlig med beaktande av elevens ålder eller andra omständigheter.
- Om eleven överförs till mångprofessionellt stöd i specialklass eller träningsundervisning i annat distrikt eller annan kommun.

En elev som är berättigad till skolskjuts i enlighet med någon av de ovanstående punkterna är även berättigad till skolskjuts när stödundervisning ordnas före eller efter den ordinarie skoltiden.

42 § *Uppmätning av vägsträcka*

Den vägsträcka som anges i 38 § 1 mom. 1 och 2 punkten avser den sträcka som eleven tillryggalägger mellan hemmet och skolan. Sträckans längd räknas enligt kortaste framkomliga allmänna väg, eller gång- och cykelbana om sådan finns, från hemmets gårdsplan till skolans gårdsplan.

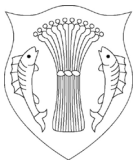
43 § *Farlig väg*

Om en elevs vårdnadshavare anhåller om skolskjuts med hänvisning till att skolvägen är farlig ska utbildningschefen konsultera Ålands landskapsregerings infrastrukturavdelning för att få underlag för en bedömning av vägsträckans säkerhet. Utbildningschefen har sedan rätt att klassificera den aktuella vägsträckan som farlig och anordna skolskjuts även om sträckan är kortare än vad som stadgats i § 38 mom. 1 p. 1 och 2.

44 § *Ansträngande skolväg*

Om en elevs vårdnadshavare anhåller om skolskjuts med motiveringen att skolvägen är alltför ansträngande ska vårdnadshavaren bifoga ett utlåtande av läkare, skolpsykolog eller annan behörig myndighet. Utbildningschefen har på basen av erhållna utlåtanden rätt att bevilja eleven skolskjuts även om sträckan är kortare än vad som stadgats i § 38 mom. 1 p. 1 och 2.

Vid tillfällig sjukdom eller vid olycksfall har föreståndare rätt att bevilja skolskjuts åt en elev i enlighet med den tid som anges i läkarintyg.



Lumparlands kommun

45 § Skjuts till uppsamlingsplats

Om skjutsberättigad elevs sträcka från hemmet till uppsamlingsplats överstiger 2 km ordnar och bekostar kommunstyrelsen skjuts till/från uppsamlingsplatsen eller till/från skolan.

46 § Understöd för skjutsning och ledsagning

Skolans föreståndare kan överenskomma med vårdnadshavaren till en elev som är skjutsberättigad att understöda skolskjuts som anordnas av vårdnadshavaren.

47 § Skjuts för icke skjutsberättigad

En elev som inte är skjutsberättigad enligt ovanstående stadganden kan genom överenskommelse mellan vårdnadshavaren och trafikidkaren anlita skolskjuts såvida det finns plats i bilen och tidtabellen för skolskjutsen inte påverkas väsentligt.

48 § Skjutsning till annan kommun

Om en elev med hemort i kommunen på vårdnadshavarens anhållan och med utbildningschefens godkännande går i annan kommuns grundskola ordnas eller bekostas inte skolskjuts av Lumparlands kommun.

49 § Skjutsning från annan kommun

Om en elev från annan kommun på vårdnadshavarens anhållan beviljats rätt att gå i kommunens skola ordnas eller bekostas inte skolskjuts av Lumparlands kommun.

50 § Övriga skoltransporter

Skoltransporter som eleverna gör under arbetsdagen och som hänför sig till skolans undervisning ordnas och bekostas av Lumparlands kommun.

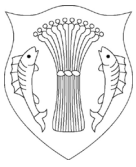
10. BARN- OCH ELEVVÄLSAN

Barn och elevhälsan ska arbeta förebyggande och främjande för att kunna upprätthålla barnens och elevernas utveckling och lärande, goda psykiska och fysiska hälsa samt sociala välbefinnande.

51 § Barn- och elevhälsogrupp

På varje daghem och skola finns en barn- och elevhälsogrupp som ansvarar för planering, utveckling, genomförande och utvärdering av barn- och elevhälsan.

I verksamheterna finns "lilla" barn- och elevhälsogrupperna bestående av föreståndare och ansvarig pedagog samt specialläraren. Denna grupp träffas regelbundet och förbereder ärenden som förs vidare till "stora" barn- och elevhälsogrupperna.



Lumparlands kommun

I "stora" barn- och elevhälsogruppen kan även expertis som kurator, skolhälsovårdare och psykolog finnas eller samarbetspartners från socialväsendet. "Stora" barn- och elevhälsogruppen träffas enligt ett gemensamt överenskommet schema.

52 § Barn- och elevhälsans psykologtjänster

Barn- och elevhälsans psykologtjänster finns samordnade under Mariehamns stad som en köptjänst och administreras via SÅUD.

Barnomsorgen och skolan lyfter sina ärenden via barn- och elevhälsogruppen efter att ha vidtalat vårdnadshavare. En anmälan om psykologbedömning och samtyckesblankett görs i samråd mellan daghemmet/skolan och vårdnadshavare och skrivs alltid under av vårdnadshavare. Anmälan om psykologbedömning skickas till barn- och elevhälsans psykologer, där bedömning görs av hur brådskande ärendet är och placerar ansökan i kö till utredning. Vid uppkommen oro kan vårdnadshavare kontakta barn- och elevhälsans psykologer direkt.

53 § Barn- och elevhälsans kuratorstjänster

I SÅUD finns två kuratorer anställda för distriktets barn och elever.

Vid oro kan kuratorerna kontaktas direkt av vårdnadshavare eller av barn- och elevhälsogruppen, där även kuratorerna ingår.

54 § Rådgivningstjänster för barn under läropliktsåldern

Rådgivning för barn under läropliktsåldern sköts av ÅHS enligt 28 § landskapslagen (2011:14) om hälso- och sjukvård eller senare motsvarande lagstiftning.

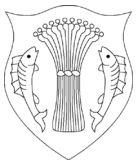
55 § Skolhälsovård för elever i grundskolan

Skolhälsovården sköts av ÅHS enligt 29 § landskapslagen om hälso- och sjukvård eller senare motsvarande lagstiftning.

Likabehandlings- och jämställdhetsplan

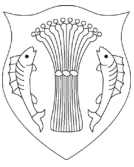
Lumparlands kommun





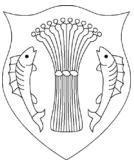
INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. Inledning.....	3
2. Lagstiftning.....	3
2.1. Finlands grundlag (FFS 731/1999).....	3
2.2. Diskrimineringslagen (FFS 1325/2014).....	3
1.1. Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (FFS 609/1986).....	4
2.3. Arbetsavtalslagen (FFS 55/2001).....	5
2.4. Landskapslagen (2005:66) om förhindrande av diskriminering i landskapet Åland.....	5
2.5. Strafflagen (FFS 39/1889).....	5
3. Internationella regelverk.....	6
3.1. Rådets direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (diskrimineringsdirektivet).....	6
3.2. Rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling (direktivet om likabehandling i arbetslivet).....	6
3.3. Förenta Nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning av 13.12.2006.....	7
4. Fördelning av kvinnor och män.....	7
5. Lönekartläggning.....	8
5.1. Avgränsning.....	8
5.2. Kartläggning.....	9
5.3. Förklaring.....	10
6. Åtgärder för att främja likabehandling och jämställdhet.....	10
6.1. Allmänt.....	10
6.1.1. Person ansvarig för genomförandet av likabehandlings- och jämställdhetsplanen.....	10
6.1.1.1. Lönesättning.....	13
6.2. Rekrytering och anställning.....	11
6.3. Anpassning av arbetsplatsen.....	11
6.4. Den sociala arbetsmiljön.....	12
6.5. Anställningsvillkor.....	13
6.5.1. Lönesättning.....	13
6.6. Avancemang och kompetensutveckling.....	13
6.7. Föräldra- och vårdledighet.....	13



Lumparlands kommun

6.8. Avslutande av anställningen.....	14
6.9. Positiv särbehandling.....	14
7. Sammanfattning över planerade åtgärder för att främja likabehandling och jämställdhet	15
8. Uppföljning av tidigare planerade åtgärder	15
8.1. Utse en anställd som ansvarig för genomförandet av likabehandlings- och jämställdhetsplanen i samband med att planen antas	15
8.2. Vid intern utbildning för kommunens ledning och medarbetare ska kännedom om denna plan och likabehandlingsfrågor beaktas med jämna mellanrum	15
8.3. Införande av ett förfarande för hantering av misstänkta trakasserier	15
8.4. Införande av en regel om att i uppsägningsbeslut ska göras en bedömning om att uppsägningen inte är diskriminerande	15
8.5. Införande av positiv särbehandling beträffande personer med funktionshinder ska ske i samband med att likabehandlingsplanen antas.....	16
9. Övervakning av diskrimineringsärenden	16
9.1. Kontaktuppgifter	16



Behandlad av arbetarskyddskommissionen genom § 2/16.12.2020. Antagen av kommunstyrelsen genom § xx/16.12.2020.

1. INLEDNING

Denna plan är upprättad utifrån 7 § 2 mom. i diskrimineringslagen (FFS 1325/2014) och 6a § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (FFS 609/1986) (jämställdhetslagen), där det krävs att en arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ska ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling respektive jämställdhet i arbetslivet.

Planen är avsedd att främja likabehandlingen bland personalen så att ingen olaglig diskriminering förekommer på grund av sådana omständigheter som ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning eller sexuell läggning. I syfte att främja jämställdheten inkluderas i planen en kartläggning vad gäller lönesättning för att se ifall det finns skillnader i lönesättningen mellan kvinnor och män, och i så fall vilka åtgärder som vidtas av kommunen för att främja jämställda löner.

2. LAGSTIFTNING

På arbetsplatsen Lumparlands kommun tillämpas lagstiftningen som följer nedan. Det är av stor vikt för kommunen att det finns kunskap i organisationen om de nedanstående bestämmelserna och att det inte bryts mot någon av dem. Särskilt viktigt är det att chefer, förmän och personer som arbetar med personalfrågor känner till de nedanstående reglerna.

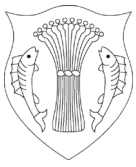
2.1. Finlands grundlag (FFS 731/1999)

I 6 § 2 mom. i grundlagen föreskrivs att ingen utan godtagbart skäl får särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person.

2.2. Diskrimineringslagen (FFS 1325/2014)

Diskrimineringslagen reglerar arbetstagarnas ställning.

Det föreskrivs i 7 § 1 mom. i diskrimineringslagen att en arbetsgivare ska bedöma hur likabehandling uppnås på arbetsplatsen och med hänsyn till arbetsplatsens behov utveckla arbetsförhållandena samt förfarandena i samband med att personal anställs och beslut som berör personalen fattas. Arbetsgivarnas åtgärder för att främja likabehandling ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av verksamhetsmiljön, resurserna och övriga omständigheter.



Lumparlands kommun

Enligt detaljmotiveringen till 7 § i diskrimineringslagen är avsikten med lagreglerna att främjande av likabehandling ska bli ett led i den regelbundna utvecklingsverksamheten på arbetsplatsen (RP 19/2014 s. 67–69). Det anges i detaljmotiveringen att det förutsätts att måluppfyllelsen följs regelbundet och att åtgärderna ändras på det sätt som omständigheterna kräver.

Enligt 8 § 1 mom. i diskrimineringslagen får ingen diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person, varför diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon annan.

Det föreskrivs i 12 § 1 mom. i diskrimineringslagen att särbehandling är berättigad i arbetsavtalsförhållanden, vid arbetspraktik och annan motsvarande verksamhet och i anställningssituationer, om särbehandlingen föranleds av verkliga och avgörande krav som gäller arbetsuppgifternas art och utförande och särbehandlingen är proportionerlig för att ett legitimt syfte ska uppnås. Särbehandling av arbetstagare på grund av ålder eller boningsort är enligt 12 § 2 mom. i diskrimineringslagen berättigad, om särbehandlingen har ett objektiva och befogat syfte som gäller sysselsättningspolitik eller arbetsmarknad.

I 16 § i diskrimineringslagen finns det ett förbud mot repressalier, vilket innebär att ingen får missgynnas eller behandlas så att denne drabbas av negativa följder därför att han eller hon har åberopat rättigheter eller skyldigheter enligt nämnda lag, medverkat i utredningen av ett diskrimineringsärende eller vidtagit andra åtgärder för att trygga likabehandling.

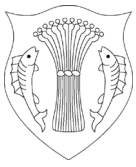
Enligt 23 § 1 mom. i diskrimineringslagen har den som blivit utsatt för diskriminering eller repressalier rätt att få gottgörelse av en arbetsgivare som i strid med nämnda lag har diskriminerat eller utsatt denne för repressalier.

1.1. Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (FFS 609/1986)

Enligt 6a § i jämställdhetslagen ska arbetsgivaren minst vartannat år utarbeta en jämställdhetsplan som särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet för att genomföra åtgärderna i syfte att främja jämställdheten.

Jämställdhetsplanen ska innehålla:

1. en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt för hela personalens del en lönekartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter,
2. åtgärder som behövs för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna ska inledas eller genomföras,



3. en utvärdering av hur åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och av resultaten.

2.3. Arbetsavtalslagen (FFS 55/2001)

Enligt 2 kap. 2 § 1 mom. i arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren bemöta arbetstagarna opartiskt, om det inte med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta.

2.4. Landskapslagen (2005:66) om förhindrande av diskriminering i landskapet Åland

Lagen reglerar tjänstemäns ställning.

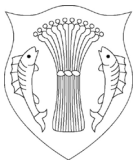
Enligt 3 § 1 mom. 3 punkten i landskapslagen om förhindrande av diskriminering är diskriminering som sker på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning förbjuden i fråga om villkor för tillträde till tjänst hos kommunerna eller tjänstevillkor. Det föreskrivs i 3 § 2 mom. i samma lag att särbehandling på grund av ålder inte ska uppfattas som diskriminering om den på ett objektivet och rimligt sätt kan motiveras av mål som rör sysselsättningspolitik, arbetsmarknad, yrkesutbildning eller något annat berättigat mål. Dessutom föreskrivs i 3 § 3 mom. i samma lag att särbehandling inte ska uppfattas som diskriminering om den beror på ett verkligt och avgörande yrkeskrav på grund av yrkesverksamhetens natur eller på grund av sammanhanget där yrkesverksamheten utförs, förutsatt att målet är berättigat och kravet proportionerligt. I 3 § 4 mom. i samma lag framhålls att krav på att tjänstemän ska kunna svenska eller inneha åländsk hembygdsrätt eller finskt medborgarskap inte betraktas som diskriminering, om kraven härstammar från åländska lagbestämmelser.

Det föreskrivs i 6 § i landskapslagen om förhindrande av diskriminering att kommunerna i varje konkret fall ska vidta de åtgärder som behövs för att göra det möjligt för en person med funktionshinder att på samma villkor som en person utan funktionshinder, erhålla en tjänst, vara verksam som tjänsteman, delta i vidareutbildning för tjänstemän och bli befordrad som tjänsteman, såvida sådana åtgärder inte medför en oproportionerlig börda för arbetsgivaren. I enlighet med 7 § i landskapslagen om förhindrande av diskriminering är det tillåtet med positiv särbehandling i form av särskilda åtgärder för att förhindra att tjänstemän missgynnas på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning eller för att kompensera för ett sådant missgynnande.

I 8 § i landskapslagen om förhindrande av diskriminering finns ett förbud mot repressalier på grund av klagomål om diskriminering.

2.5. Strafflagen (FFS 39/1889)

I 47 kap. 3 § i strafflagen förbjuds diskriminering i arbetslivet på grund av ras, nationellt eller etniskt ursprung, medborgarskap, hudfärg, språk, kön, ålder, familjeförhållanden,



sexuell inriktning, genetiskt arv, funktionsnedsättning eller hälsotillstånd eller på grund av religion, samhälleliga åsikter, politisk eller facklig verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet.

I 47 kap. 5 § i strafflagen förbjuds, såsom kränkning av arbetstagares organisationsfrihet, att man hindrar den anställda från att grunda en lovlig facklig eller politisk förening eller att utnyttja sin rätt att ansluta sig eller höra till en sådan eller vara verksam inom den eller hindrar de anställda eller deras fackorganisation från att på arbetsplatsen ställa upp eller välja en förtroendemann, ett förtroendeombud eller en arbetarskyddsfullmäktig eller tvingar en anställd att ansluta sig eller höra till en facklig eller politisk förening.

3. INTERNATIONELLA REGELVERK

Genom att läsa FN-konventioner och EU-direktiv kan man få en god bild av vilka värderingar som Finland och Åland har förbundit sig att efterleva. Nedan följer några av de viktigaste internationella regelverken inom det aktuella området.

3.1. Rådets direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (diskrimineringsdirektivet)

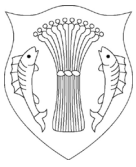
Diskrimineringsdirektivet ställer krav på EU:s medlemsstater beträffande att bekämpa diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung.

Enligt 9 punkten i direktivets ingress kan diskriminering på grund av ras och etniskt ursprung undergräva bland annat förverkligandet av en hög sysselsättningsnivå, en hög nivå på det sociala skyddet, en höjning av levnadsstandarden och livskvaliteten, ekonomisk och social sammanhållning och solidaritet samt strävan att utveckla EU som ett område med frihet, säkerhet och rättvisa.

3.2. Rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling (direktivet om likabehandling i arbetslivet)

Direktivet om likabehandling i arbetslivet skyddar mot diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.

Enligt 11 punkten i direktivets ingress kan diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning undergräva bland annat förverkligandet av en hög sysselsättningsnivå, en hög nivå på det sociala skyddet, en höjning av levnadsstandarden och livskvaliteten, ekonomisk och social sammanhållning och solidaritet samt fri rörlighet för personer.



3.3. Förenta Nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning av 13.12.2006

FN-konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning är en omfattande konvention om mänskliga rättigheter. Några av konventionens principer enligt artikel 3 är:

- a) respekt för inneboende värde, individuellt självbestämmande, innefattande frihet att göra egna val samt enskilda personers oberoende
- b) icke-diskriminering
- c) fullständigt och faktiskt deltagande och inkludering i samhället
- d) respekt för olikheter och acceptering av personer med funktionsnedsättning som en del av den mänskliga mångfalden och mänskligheten
- e) lika möjligheter
- f) tillgänglighet.

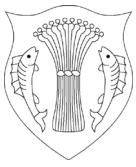
Enligt artikel 4.1 åtar sig konventionsstaterna bland annat att ta hänsyn till skyddet och främjandet av de mänskliga rättigheterna för personer med funktionsnedsättning i alla riktlinjer och program, att säkerställa att myndigheter och offentliga institutioner handlar i enlighet med konventionen, samt att vidta alla ändamålsenliga åtgärder för att avskaffa diskriminering på grund av funktionsnedsättning från alla personer och organisationer.

Artikel 5.3 i konventionen ställer krav på att det ska vidtas alla ändamålsenliga åtgärder för att säkerställa att skälig anpassning tillhandahålls, varvid det anges i artikel 2 att "skälig anpassning" betyder nödvändiga och ändamålsenliga ändringar och anpassningar, som inte innebär en oproportionerlig eller omotiverad börda när så behövs i ett enskilt fall, för att säkerställa att personer med funktionsnedsättning på lika villkor som andra kan åtnjuta eller utöva alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter.

4. FÖRDELNING AV KVINNOR OCH MÄN

Antal ordinarie anställda i kommunen i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande uppgick till 23 personer per 31.12.2019 (23 personer 2018). Av dessa utgjorde kvinnorna 82,6 % och männen 17,4 % (91,3 % respektive 8,7 % 2018).

Kommunen eftersträvar en jämnare könsfördelning. Inom kommunens olika arbetsområden framträder en tydlig och traditionell könsbundenhet. Inom hela socialvården finns endast en man anställd. Likaså är alla som arbetar som lokalvårdare, byråsekreterare, på bibliotek eller som kökspersonal, kvinnor. De som arbetar inom den tekniska sektorn är däremot i större utsträckning män. Här kan emellertid nämnas att



Lumparlands kommun

kommunen har överlåtit den tekniska sektorn till Lemlands kommun, vilket förklarar en del av skillnaden i fördelningen av kvinnor och män på arbetsplatserna.

Av kommunens tjänsteinnehavare i ledande ställning är två män och fem kvinnor.

5. LÖNEKARTLÄGGNING

5.1. Avgränsning

Lönekartläggningen baserar sig på 2020 års löneuppgifter för månaderna januari-september. Enligt jämställdhetslagen är syftet med en lönekartläggning att utreda att det inte förekommer ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män som är anställda av samma arbetsgivare och som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Med hjälp av lönekartläggningen strävar man alltså till att garantera att lönen inte strider mot jämställdhetslagens förbud mot diskriminering i fråga om löner. Lönekartläggningen görs regelbundet med två års mellanrum.

Kommunarbetsgivarna KT rekommenderar att löneuppgifter anges endast för grupper som omfattar minst sex kvinnor och sex män. Eftersom ingen grupp av anställda oavsett definition har minst sex kvinnor och sex män är lönekartläggningen gjort utifrån vilket kollektivavtal som de anställda faller under, dvs det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA) samt det kommunala tjänste- och kollektivavtalet för undervisningspersonal (UKTA). Däremot finns i lönekartläggningen de lönesättningspunkter som de anställda faller under. I lönekartläggningen har inte beaktats timavlönande.

Uppgiftsrelaterad lön och ordinarie lön

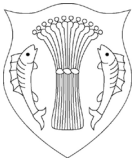
Dessa har räknats som heltidsanställda med full lön.

Totallön

Detta är utbetalda löner totalt dividerat med årsverken.

Totalinkomst

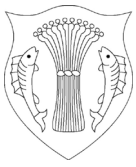
Detta är den totala beskattningsbara inkomsten.



Lumparlands kommun

5.2. Kartläggning

Avtalsområde/löne-punkt/yrkesgrupp	Antal				Uppgiftsrelaterad lön i snitt per månad				Ordinarie lön i snitt per månad				Totalinkomst i snitt per månad			
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor %	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor %	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor %	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor %
AKTA	32	3	35	1066,7 %	2 419	3 134	5 553	77,2 %	2 574	3 248	5 822	79,3 %	3 864	4 287	8 151	90,1 %
01ASI040																
Ekonomichefer																
01TOI060																
Byråsekreterare																
02KIR050																
Bibliotekssekreterare																
04SOS030																
Ledande närvårdare																
04SOS06A																
Närvårdare																
05KOU060																
Skolgångsassistenter																
05VKA020																
Daghemsföreståndare																
05VKA044																
Barnträdgårdslärare																
05VKA054																
Barnskötare																
05VKA070																
Daghemsassistenter																
06RUO020																
Husmödrar, kökschefer																
06RUO060																
Köksbiträden																
06RUOA020																
Ansvariga kockar																
08SII070																
Lokalvårdare																
4999999																
Utanför lönesättningen																
99TAE020																
Arbetsgivarrepresentanter																
UKTA	4	3	7	133 %	2 684	2 924	5 608	92 %	2 716	3 211	5 927	85 %	3 326	3 498	6 824	95 %
4 03 04 028																
4 03 04 030																
4 03 04 031																
Klasslärare																
4 03 07 059																
Timlärare																
9999999																
Skolföreståndare																



5.3. Förklaring

Av lönekartläggningen kan utläsas att det främst inom AKTA finns skillnader i uppgiftsrelaterad lön, ordinarie lön samt totallön. Detta kan emellertid förklaras med att kommunens högsta tjänsteinnehavare råkar vara av det manliga könet, vilket förskevar statistiken. Ifall tjänsteinnehavaren hade varit kvinna hade det motsatta uppstått. Inom de olika lönesättningspunkterna finns ingen skillnad i uppgiftsrelaterad lön då samtliga inom varje lönesättningspunkt utför lika arbete.

Anledningen till att det för totalinkomsten inom AKTA föreligger en mindre könsmissig skillnad jämfört med uppgiftsrelaterad lön och ordinarie lön beror på att kvinnor inom Lumparlands kommun i större utsträckning arbetar inom yrken där arbetstiden är förlagd på ett sätt som berättigar till kvälls- och nattersättning.

Skillnaderna inom UKTA beror på det åldersbundna tillägget som undervisningspersonal kan vara berättigad till.

6. ÅTGÄRDER FÖR ATT FRÄMJA LIKABEHANDLING OCH JÄMSTÄLLDHET

6.1. Allmänt

En person på arbetsplatsen har utsetts som ansvarig för genomförandet av likabehandlingsplanen. Den ansvarige ska vara insatt i lagstiftningen på området och hålla sig uppdaterad beträffande kommande lagändringar. Till den ansvariges uppgifter hör:

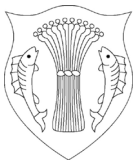
- att arbeta för att alla åtgärder i denna plan utförs i rätt tid
- att svara på frågor från personalen och politiska beslutsfattare beträffande likabehandling och jämställdhet
- att utreda misstänkt diskriminering och att uttala sig beträffande om diskriminering har skett eller inte
- att utreda behovet av ytterligare åtgärder som främjar likabehandling och jämställdhet, utöver de redan planerade åtgärderna.

Information om vem som är ansvarig för genomförandet av likabehandlingsplanen och vad denne har för kontaktuppgifter finns tillgänglig för alla enheter.

Vid intern utbildning för kommunens ledning och medarbetare ska kännedom om denna plan och likabehandlingsfrågor beaktas med jämna mellanrum. Det kan även vara lämpligt att gå igenom någon specifik punkt i planen mera grundligt. Antingen kan en extern expert anlitas för att sköta utbildningstillfället eller så kan det hållas av den ansvarige för genomförandet av denna plan eller annan lämplig anställd.

6.1.1. Person ansvarig för genomförandet av likabehandlings- och jämställdhetsplanen

Kommunstyrelsen har genom § 18/27.2.2019 beslutat att utse kommundirektören till ansvarig för genomförandet av likabehandlings- och jämställdhetsplanen.



6.2. Rekrytering och anställning

Enligt 17 § i diskrimineringslagen får en arbetsgivare som annonserar om en ledig anställning, tjänst eller uppgift inte obehörigen ställa krav på de sökande på ett sådant sätt som skulle strida mot diskrimineringslagen. I kommunens platsannonser ska det enbart förekomma relevanta krav som är berättigade för de aktuella arbetsuppgifterna.

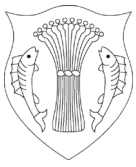
När kommunen anställer personal saknar det betydelse vad personerna har för ursprung, nationalitet, religion, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, kön eller sexuell läggning. En viss särbehandling av andra orsaker kan dock vara tänkbar om det finns legitima grunder. Som ett exempel på tillåten särbehandling nämns i detaljmotiveringen till diskrimineringslagen (se RP 19/2014 s. 75) att en kommun, i syfte att främja sina invånares välfärd, väljer att enbart unga som är bosatta i kommunen ska erbjudas sommarjobb. Ett annat exempel på tillåten särbehandling är att sätta en högsta åldersgräns vid anställning av brandmän och andra arbetstagare som behöver ha exceptionell fysisk prestationsförmåga (se RP 19/2014 s. 77). Det är förstås rimligt att arbetsgivaren får ställa höga krav på hälsan och fysiken hos arbetstagare som behöver kunna röra sig snabbt eller vars arbetsuppgifter innefattar tunga lyft eller obekväma arbetsställningar (om inte det tunga eller obekväma i arbetsuppgifterna kan tas bort genom en skäligen anpassning av arbetsplatsen). I många andra arbeten ska dock inte hälsotillstånd eller andra fysiska egenskaper ha någon som helst betydelse.

En svår fråga kan vara i vilken utsträckning som det går att särbehandla arbetssökande utifrån deras övertygelse eller åsikt. I vissa arbeten, där kontakten med andra människor är begränsad och utan större inverkan, är det inte relevant vilka åsikter den anställda har. I vissa arbeten, där den anställda har betydelsefull kontakt med små barn, elever, vårdbehövande, klienter med flera, kan det dock krävas att den anställda ska ha värderingar som går i linje med gällande lagstiftning. Om arbetsgivaren väljer att inte anställa en person på grund av omständigheter som hör samman med ålder, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionshinder eller liknande ska det föregås av mycket noggranna överväganden.

Tankar på likabehandling bör genomsyra allt rekryteringsarbete. Varje gång någon anställs måste beslutsfattaren fundera över om det finns risk för att någon annan arbetssökande har blivit diskriminerad. Arbetsgivaren ska dessutom verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män samt att eventuella hinder för det underrepresenterade könet undanröjs. Vid anställningsval får dock inte utbildnings- och kompetenskrav åsidosättas till förmån för jämställdhetssträvanden.

6.3. Anpassning av arbetsplatsen

Enligt 16 punkten i ingressen till EU:s likabehandlingsdirektiv spelar åtgärder för att anpassa arbetsplatserna till funktionshindrade personers behov en viktig roll när det gäller att bekämpa diskriminering på grund av funktionshinder. Det föreskrivs i 15 § i diskrimineringslagen att arbetsgivare ska vidta sådana ändamålsenliga och rimliga



Lumparlands kommun

anpassningar som behövs i det enskilda fallet för att göra det möjligt för personer med funktionsnedsättning att på lika villkor som andra klara av sina arbetsuppgifter och avancera i arbetet.

Exempel på ändamålsenliga och rimliga anpassningar kan vara att öka tillgängligheten på arbetsplatsen genom att montera ramper, att ändra belysningen eller akustiken i arbetslokalerna, att tillhandahålla hörhjälpmedel, att justera arbetsbord och arbetsredskap eller att anpassa arbetstidsarrangemanget för personer med funktionsnedsättning.

6.4. Den sociala arbetsmiljön

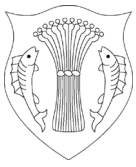
Kommunen strävar efter att alla anställda ska bemötas på ett korrekt och trevligt sätt oavsett deras ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning eller sexuell läggning.

För att alla ska känna sig bra behandlade på arbetsplatsen strävar kommunen efter att trakasserier ska förebyggas och bekämpas. Trakasserier på grund av omständigheter som gäller den enskilde som person är förbjudna i enlighet med 8 § 2 mom. i diskrimineringslagen. Definitionen av trakasserier är, enligt 14 § 1 mom. i diskrimineringslagen, ett beteende som syftar till eller som leder till att en persons människovärde kränks, om beteendet skapar en stämning som gör att personen förnedras eller förödmjukas eller som är hotfull, fientlig eller aggressiv gentemot denne. Enligt 14 § 2 mom. i diskrimineringslagen ska en arbetsgivares förfarande betraktas som diskriminering, om arbetsgivaren efter att ha fått vetskap om att en arbetstagare i sitt arbete har blivit utsatt för trakasserier underlåter att vidta de åtgärder som står till buds för att undanröja trakasserierna.

På arbetsplatsen bör det finnas en sådan atmosfär att varje enskild person känner sig välkommen och uppskattad. Ingen ska känna sig tvungen att dölja sitt ursprung, sina familjeförhållanden eller sin sexuella läggning, av rädsla för arbetskamraternas reaktioner.

I detaljmotiveringen till 7 § i diskrimineringslagen nämns etablering av förfaranden för hantering av fall där det finns misstankar om diskriminering som ett exempel på en åtgärd som främjar likabehandling på arbetsplatsen (RP 19/2014 s. 67).

Arbetsgivare ska enligt 6c § i jämställdhetslagen på ett målinriktat och planmässigt sätt förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Kommunen har en handlingsmodell för att förhindra och ingripa i exempelvis sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Med till buds stående metoder ser arbetsgivaren till att det på arbetsplatsen inte förekommer trakasserier eller osakligt bemötande. Varken trakasserier mot andra arbetskamrater, elever, barn eller klienter tolereras av Lumparlands kommun. Ansvar bärs av arbetsgivaren och cheferna. Men kommunen



Lumparlands kommun

förväntar sig också att arbetstagarna då de upptäcker trakasserier eller osakligt bemötande tar upp dessa till behandling hos förman.

Om det är praktiskt möjligt att ordna, bör det finnas tillgång till könsneutrala toaletter och enskilda omklädningsrum. Efterfrågan på könsneutrala toaletter och enskilda omklädningsrum ökar i Finland, Sverige och andra länder. Syftet med könsneutrala toaletter är att det ska finnas tillgång till toaletter för alla, oavsett könsidentitet. Syftet med enskilda omklädningsrum är att det ska finnas någonstans att byta om även för personer som varken känner sig bekväma med att klä av sig framför män eller framför kvinnor.

6.5. Anställningsvillkor

De anställdas lön och övriga arbetsvillkor ska vara rättvisa och inte diskriminerande.

I syfte att uppnå likabehandling bör det, vid beviljande av ledigheter, fästas särskild vikt vid att alla anställda ska få möjlighet att fira sina religiösa högtider. Många allmänna helgdagar utgår från den finländska evangelisk-lutherska kyrkans traditioner, men det är rimligt att även andra än protestanter får möjlighet att fira sina helgdagar.

I samband med att den uppgiftsrelaterade lönen ändras eller individuella tillägg eller resultatbonus ges, ska eftertanke alltid ägnas åt att olaga diskriminering inte får förekomma.

6.5.1. Lönesättning

Skillnader i uppgiftsrelaterad lön beror inte på kön utan på andra orsaker. Olika kollektivavtal och yrkesgrupper har olika lönenivåer och arbetsvärderingssystem för att fastställa den uppgiftsrelaterade lönen. Kommunen betalar lika uppgiftsrelaterad lön för lika arbete oberoende av kön.

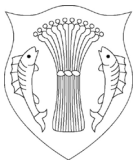
Den som misstänker att lönesättning bryter mot diskrimineringslagen eller jämställdhetslagen kan anmäla den misstänkta diskrimineringen till den som är ansvarig för genomförandet av likabehandlingsplanen. Om anmälan sker ska den ansvarige för genomförandet av likabehandlingsfrågor göra en bedömning av om diskriminering har skett samt vidta lämpliga åtgärder.

6.6. Avancemang och kompetensutveckling

De anställda ska garanteras jämlik möjlighet till avancemang oberoende av utnyttjandet av familjepolitiska rättigheter. Alla anställda, kvinnor och män, ska ges lika möjlighet till kompetensutveckling.

6.7. Föräldra- och vårdledighet

De anställda ska garanteras jämlik möjlighet till föräldra- och vårdledighet. Oberoende av könstillhörighet har alla anställda rätt att vara föräldra- eller vårdledig. Kommunen får inte heller diskriminera vid anställningar utifrån att någon i framtiden kan tänkas



vara föräldra- eller vårdledig. Föräldra- eller vårdledigheten får inte inverka menligt på anställdas karriärmöjligheter.

Anställda som är på föräldra- eller vårdledighet bör erbjudas möjlighet att upprätthålla sin yrkesskicklighet och följa med utvecklingen inom arbetsgemenskapen, genom att kunna delta i personalskolning och genom att erhålla tillräcklig arbetsintroduktion då man återvänder från en längre ledighet.

Män bör också uppmuntras att utnyttja sin rätt till föräldra- och vårdledighet och möjlighet att sköta barnen då de insjuknar.

6.8. Avslutande av anställningen

När uppsägningar utförs på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker, får aldrig ovidkommande hänsyn göras vid valet av den som ska sägas upp. Ordningföljden för vem som ska sägas upp, vid reducering av arbetskraften, framgår av de olika kollektivavtalen.

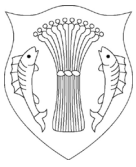
För att säga upp en anställd, av en individuell orsak, krävs det att det finns sakliga och vägande grunder, såsom ett allvarligt brott mot förpliktelserna som följer av arbetsavtalet. I 7 kap. 2 § 2 mom. 3 punkten i arbetsavtalslagen föreskrivs att som sakliga och vägande grunder för uppsägning kan inte anses arbetstagarens politiska, religiösa eller andra åsikter eller arbetstagarens deltagande i samhälls- eller föreningsverksamhet.

De som bereder ärenden om uppsägningar ska fästa särskild vikt vid att ingen olaglig diskriminering förekommer och att det i beredningen framgår att en bedömning gjorts huruvida uppsägningen skulle kunna vara diskriminerande.

6.9. Positiv särbehandling

I enlighet med 9 § i diskrimineringslagen får positiv särbehandling förekomma, i syfte att främja faktisk likabehandling eller att förhindra eller undanröja olägenheter som beror på diskriminering.

När kommunen anställer personal ska ges, vid exakt lika meriter och lika övriga bedömningskriterier, företräde till en person med ett funktionshinder. Den positiva särbehandlingen tillämpas enbart vid exakt lika meriter och lika övriga bedömningskriterier. Om personen med funktionshinder har lägre meriter eller inte uppfyller de övriga bedömningskriterierna på samma vis som de övriga sökandena kan denne inte få företräde. När den arbetssökande har ett funktionshinder, ska dock inte funktionshindret i sig innebära att det anses att personen har lägre meriter än vad andra sökande har.



7. SAMMANFATTNING ÖVER PLANERADE ÅTGÄRDER FÖR ATT FRÄMJA LIKABEHANDLING OCH JÄMSTÄLLDHET

En viktig del av likabehandlings- och jämställdhetsplanen är märkbara och konkreta åtgärder som ska vidtas i enlighet med planen. Nedan följer de konkreta åtgärder kommunen som arbetsgivare vidtar för att främja likabehandling och jämställdhet:

- Vid intern utbildning för kommunens ledning och medarbetare ska kännedom om denna plan och likabehandlingsfrågor beaktas med jämna mellanrum.
- Positiv särbehandling beträffande personer med funktionshinder ska ske i samband med att likabehandlingsplanen antas.
- Uppmuntra till att lediga tjänster och befattningar söks av både kvinnor och män.
- Anställda som är på föräldra- eller vårdledighet bör erbjudas möjlighet att upprätthålla sin yrkesskicklighet och följa med utvecklingen inom arbetsgemenskapen.
- Distribuera en personalenkät angående om någon känt sig utsatt för diskriminering på arbetsplatsen.

8. UPPFÖLJNING AV TIDIGARE PLANERADE ÅTGÄRDER

Beslut om följande åtgärder togs av kommunstyrelsen genom § 18/27.2.2019. Åtgärder nämnda i denna plan ska enligt 6a § 3 punkten i jämställdhetslagen följas upp och utvärderas. Det finns ingen motsvarande bestämmelse i diskrimineringslagen, men det finns skäl att utvärdera hela planens åtgärder och inte bara de som är bundna till jämställdhet.

8.1. Utse en anställd som ansvarig för genomförandet av likabehandlings- och jämställdhetsplanen i samband med att planen antas

Uppfyllt genom kommunstyrelsens beslut § 18/27.2.2019.

8.2. Vid intern utbildning för kommunens ledning och medarbetare ska kännedom om denna plan och likabehandlingsfrågor beaktas med jämna mellanrum

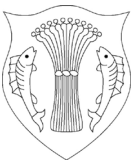
Uppfyllt. Planen behandlas i ledningsgruppen och lyfts upp vid personalmöten.

8.3. Införande av ett förfarande för hantering av misstänkta trakasserier

Uppfyllt genom kommunstyrelsens beslut § 20/27.2.2019.

8.4. Införande av en regel om att i uppsägningsbeslut ska göras en bedömning om att uppsägningen inte är diskriminerande

Inga uppsägningsbeslut har tagits under perioden.



8.5. Införande av positiv särbehandling beträffande personer med funktionshinder ska ske i samband med att likabehandlingsplanen antas

Inga personer med funktionshinder har under perioden sökt någon ledig tjänst eller befattning.

9. ÖVERVAKNING AV DISKRIMINERINGSÄRENDEN

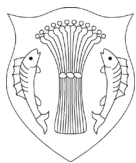
Iakttagandet av diskrimineringslagen övervakas av diskrimineringsombudsmannen samt arbetarskyddsmyndigheterna. Iakttagande av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män övervakas av jämställdhetsombudsmannen.

9.1. Kontaktuppgifter

Om man som kommuninvånare upplever att man blivit utsatt för diskriminering i beslutsfattande eller service kan man följa beslutets besvärsguidans för att söka ändring eller kontakta någon av nedanstående myndigheter.

- Ålands ombudsmannamyndighet, <https://www.ombudsman.ax/>
- Arbetarskyddsförvaltningen, <https://www.tyosuojelu.fi/web/sv>

Om man som anställd upplever att man blivit utsatt för diskriminering på arbetsplatsen kan man kontakta arbetarskyddet. Är man medlem i ett fackförbund kan man också kontakta sin huvudförtroendeman.



Tjänstebeskrivning för byråsekreterare i Lumparlands kommun

Antagen av kommunstyrelsen genom § xx/16.12.2020.

Allmänt:

1. Tjänsten är tillsvidare.
2. Tjänsten är 80 % av heltid.
3. Tjänsten tillsätts av kommunstyrelsen.
4. Tjänsten är underställd kommundirektören.

Behörighetskrav:

För befattningen lämplig examen på gymnasialstadienivå samt ska personen inneha tillräcklig erfarenhet av löneräkning, administration och sedvanligt kansli- eller kontorsarbete.

Avlöning:

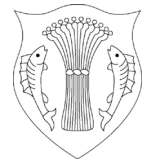
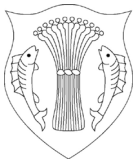
Lön utgår enligt grupp 01TOI060 i allmänt kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal eller motsvarande bestämmelse i senare avtal.

Arbetsuppgifter:

- Ansvara för löneräkningen.
- **Handlägga och utbetala hemvårdsstöd.**
- Fungera som löneombud.
- Fungera som sakkunnig i kollektivavtalsfrågor samt bistå samtliga förvaltningen i dessa frågor.
- Handha skötseln av personalregistret.
- Utfärda löneintyg och tjänstgöringsintyg utan betyg.
- Ansöka om berättigad ersättning från myndigheter och försäkringsbolag.
- Handha samtliga arbetsgivarredovisningar och redovisningar till berörda myndigheter.
- Upprätthålla och underhålla matriklar.
- Ansvara för att ta fram lönekostnader i budgetarbetet.
- Publicera av kommunens enheter tillhandahållet material på Lumparlands kommuns webbplats.
- Sköta periodisering av löner och semestrar.
- Ansvara för kommunkansliets inventarieförteckning.
- Ansvara för arkivfunktionen.
- Sköta telefonväxeln samt inkommande och avgående post med tillhörande diarieföring.
- Handha intern och extern kundservice.
- Kontera fakturor.
- Följa utvecklingen och delta i utbildning inom sitt arbetsområde.
- Samarbeta med all personal i kommunen och med parter som eventuellt köper tjänster av kommunen.
- Upprätthålla ett tryggt, positivt och öppet arbetsklimat.
- Utföra övriga till tjänsten hörande uppgifter och delegerade uppgifter.

Övrigt:

- Iaktta tystnadsplikt.
-



Verksamhetsprogram för arbetarskyddet

Behandlat i arbetarskyddskommissionen genom § 2/16.12.2020.

Antaget av kommunstyrelsen genom § xx/16.12.2020.

Mål

Målet med arbetarskyddet är att främja säkerheten och hälsan för personalen inom kommunen så långt resurserna tillåter och att utveckla all verksamhet så att den upprätthåller personalens arbetsförmåga och välbefinnande.

Kommunen har som målsättning att:

- hålla sjukfrånvaroprocenten under fem procent per år
- hålla antalet sjukdagar på grund av arbetsolycksfall på noll
- hålla antalet arbetarskyddsincidenter eller nära-på-händelser på noll.

Arbetarskyddsansvar

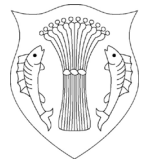
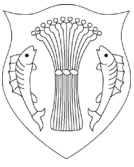
- Alla inom kommunen bär ett allmänt ansvar för såväl den egna som andra personers säkerhet.
- Kommundirektören tillika arbetarskyddschef har ett helhetsansvar för arbetarskyddet.
- Kommundirektören i sin roll som arbetarskyddschef ansvarar för informationen om arbetarskyddsbestämmelserna.
- Förmännen på respektive enhet ansvarar för att arbetet leds på ett sätt som främjar arbetssäkerheten för personalen och för introduktion och handledning av nyanställda.
- Personalen följer arbetsanvisningarna, använder nödvändiga verktyg och skyddsutrustningar och sköter dem omsorgsfullt. Därtill ska personalen informera överordnade om tillbud, olyckor och brister/faror i arbetsförhållandet (Bilaga 2).
- En ordinarie och en vice arbetarskyddsfullmäktige väljs av de anställda som sätter sig in i arbetarskyddsfrågor och, i den mån det är möjligt, deltar i arbetarskyddsinspektioner och riskbedömningar som hålls på de olika enheterna. Det är arbetarskyddsfullmäktiges uppgift att främja arbetssäkerheten inom kommunen.
- Allvarliga olycksfall ska rapporteras till berörda myndigheter.

Riskbedömningar

Riskbedömningar ska göras regelbundet enligt av arbetarskyddschefen framtaget tidschema. Checklistor och metoder utgår från vedertagen praxis inom arbetarskydd.

Utveckling av arbetarskyddet

Arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktige ska regelbundet delta i fortbildning som rör arbetarskyddet.



Under år 2021 ska riskbedömningar för skolan och kommunkansliet utföras och en enkät om upplevd diskriminering ska skickas ut.

Förbättringsförslag

För att främja samarbetet på arbetsplatsen mellan arbetstagare och arbetsgivare finns en framtagen blankett så att alla, anonymt, ska kunna ge förbättringsförslag i alla led av kommunens verksamhet (Bilaga 1). Förbättringsförslagen behöver inte nödvändigtvis specifikt handla om arbetarskydd utan kan handla om andra delar av kommunens verksamhet.

Skyddet för utomstående

Skyddet för utomstående som vistas på någon av kommunens verksamhetsplatser är också av betydlig vikt med tanke på vad kommunen tillhandahåller för service. Eventuella tillbud eller avvikelser som drabbar andra än anställda ska rapporteras till närmsta förman (Bilaga 3).

Företagshälsovård

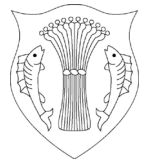
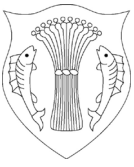
Företagshälsovården handhas av Cityläkarna Ab som förmedlar för kommunens personal en lagstadgad företagshälsovård med inriktning både på individen och på arbetsmiljön.

I verksamheten följs rådande lagstiftning, direktiv och rekommendationer gällande företagshälsovård. Företagshälsovården har en egen verksamhetsplan som uppgörs i samråd med kommunen. Arbetsgivaren ska se till att första hjälpen ordnas för de anställda på det sätt som antalet anställda, arbetets art och arbetsförhållandena kräver.

Enhetscheferna ansvarar för att förstahjälputbildning med tillhörande repetitionskurser ordnas i den omfattning som arbetsplatsen kräver och ska ta kontakt med arbetarskyddschefen om behovet av förstahjälputbildning för att möjliggöra för samordning med övriga enheter. Förstahjälputbildningen ordnas i samråd med företagshälsovården.

Bilagor

- Bilaga 1, Blankett för att lämna förbättringsförslag gällande utveckling av arbetsplatsen
- Bilaga 2, Blankett för arbetarskyddsincident eller nära-på-händelse
- Bilaga 3, Blankett för tillbuds- och avvikelserapport (för andra än anställda)



Bilaga 1

Blankett för förbättringsförslag

Synpunkter på verksamheten

Förslag till förbättring

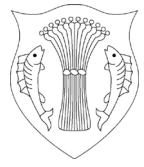
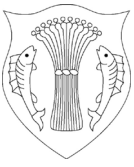
Frivilliga uppgifter

Namn

Mottagits av förman:

Datum

Namnteckning, namnförtydligande och titel



Bilaga 2

**Blankett vid arbetarskyddsincident
(eller nära på händelse)**

Datum/klockslag

Plats

De delaktigas namn

Beskrivning av händelsen

Beskrivning av fysiska/psykiska skador

(har kontaktat sjukvården/företagshälsovården/polisen)

Förslag till åtgärder för att förebygga den uppkomna situationen

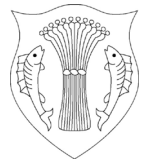
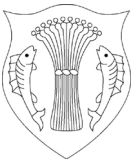
Datum

Namnteckning och namnförtydligande

Mottagits av förman:

Datum

Namnteckning, namnförtydligande och titel



Bilaga 3

**Blankett för tillbuds- och avvikelserapport
(för andra än anställda)**

Berörd person

Datum/klockslag för händelsen **Plats**

I vilket sammanhang har tillbudet eller avvikelsen uppmärksammats?

Vilken typ av tillbud eller avvikelse har uppmärksammats?

Beskrivning av händelsen

Vad orsakade tillbudet eller avvikelsen?

Vilka åtgärder har vidtagits?

Datum

Namnteckning och namnförtydligande

Mottagits av förman:

Datum

Namnteckning, namnförtydligande och titel
