

Saksnummer	Utvalg	Møtedato
32/2024	Formannskapet	06.05.2024
	Kommunestyret	

Saksbehandler: Kristin Sandaa
Hjemmel:

Omstilling Rødøy 2025 - oppfølging og anbefaling av tiltak

Saksopplysninger

Bakgrunnen for behandling av saken er vedtak i formannskapet i sak 38/2023 Oppfølging "Omstilling Rødøy 2025":
Formannskapet, som styringsgruppe for «Omstilling Rødøy 2025», har i arbeidsmøte 24.05.2023 kommet fram til følgende tiltak som skal utredes:

Helse og omsorg:

- 1. Hvordan kan kommunen levere omsorgstjenester/hjemmetjenester på en ny måte og i større grad i tråd med Leve hele livet reformen, med målsetting om at flere kan bo lengre hjemme og dermed kunne redusere institusjonsdriften. Hvordan kan kommunen organisere seg for å komme nærmere dette målet, og hva vil være utfordringene?*
- 2. Helhetlig gjennomgang av bemanningsplaner og vurdering av ny turnusordning.*
- 3. Formannskapet ber om å få en framdriftsplan for gjennomføring av utredningsarbeidet til møte i slutten av juni.*
- 4. Formannskapet vil i det videre arbeidet komme med flere tiltak som ønskes utredet.*

Administrasjonen i Rødøy kommune har i etterkant av dette hatt ute anbud som ble vunnet av Karabin AS, senere Azets Consulting. Det har gjennom høsten 2023 vært gjennomført en bred prosess i hele omsorgstjenesten hvor ledere i alle ledd og tillitsvalgte har vært involvert. Det ble orientert om rapporten fra Azets Consulting AS i kommunestyret i møte den 21.02.2024 med følgende vedtak fra kommunestyret:

- 1. Kommunestyret tar rapporten fra Azets Consulting AS til orientering.*
- 2. Rapporten legges til grunn for det videre arbeidet med organisering av omsorgstjenestene i Rødøy kommune.*
- 3. Kommunestyret ber om snarlig sak angående plan for organisering av omsorgstjenesten med forslag til tiltak for Rødøy kommune.*

Vurderinger

Formannskapet i Rødøy kommune har med dette fått orientering om rapporten fra Azets Consulting som gjennom høsten 2023 har hatt en kartlegging og undersøkelse av dagens omsorgstjenester og dets fungering i Rødøy kommune. Vi står derfor igjen med følgende anbefalinger og valg av tiltak i forhold til disse videre.

«1. Etablere stilling for IKT leder

Rødøy kommune sin geografi er unik i så måte at den består av mange små bebodde øyer. I tillegg er deler av fastlandet helt avhengig av ferge for å ha forbindelse med landet for øvrig. Dette medfører en ekstra utfordring for helse- og omsorgstjenesten som skal etterleve «Leve hele livet» - reformen

med økt bruk av blant annet hjemmetjenester. For å møte denne utfordringen bør kommunen ta eget ansvar for lokal utvikling av digitalisering og velferdsteknologi, i samarbeid med Bodø kommune. Kommunen bør derfor vurdere å opprette en stilling for IKT-leder.»

Etablering av stilling som IKT leder i Rødøy kommune synes i denne sammenheng i å ha et større omfang enn bare å være gjeldende for Helse- og omsorgstjenester i Rødøy, og bør uansett også sees tett opp i sammenheng med det samarbeidet vi i dag har etablert med Bodø kommune. Vår utvikling av for eksempel bruk av velferdsteknologi har hatt mange fordeler av dette samarbeidet, og det er også andre avdelinger som vil kunne ha behov for økt kompetanse og støtte til utvikling av gode løsninger for IKT. Det synes derfor ikke hensiktsmessig å jobbe videre innen helse- og omsorgssektoren å ta ansvar for en eventuell stilling som IKT leder i Rødøy kommune. Dette spørsmålet kan eventuelt vurderes fulgt opp overordnet for hele Rødøy kommune.

I forhold til bruk av IKT som en del av løsningen innen utfordringer i helse- og omsorg synes det likevel å være mange gode løsninger her som bør følges opp videre. Dette gjelder særlig følgende:

- Det bør være fokus på, i enhver ansettelse innen helse- og omsorg, å ansette mennesker med stor grad av IKT kompetanse. Dette for å heve den generelle kompetansen og styrken i å kunne videreutvikle velferdsteknologi som satsningsområde.
- Det bør sees på muligheten for egne team som jobber særlig opp mot digitale løsninger hvor innbyggertilfredshet og trygghet i befolkningen er målet. Disse teamene bør etableres uavhengig om det etableres egen hjemmetjeneste eller ikke.
- Det bør settes av egen budsjettpost til velferdsteknologi og satsning på digitale løsninger i Rødøy kommune

Når det gjelder Rødøy kommunes oppfølging av Leve hele livet reformen er det et relevant perspektiv at de fleste kommuner i Norge her har jobbet aktivt for å omdefinere hva det å bo hjemme så lenge som mulig faktisk innebærer. Mennesker som bor på omsorgsrom og i omsorgsleilighet bor per definisjon også hjemme.

Du skal kunne bo hjemme i ditt eget hus og i din egen bygd så lenge det er forsvarlig og kommunen finner gode løsninger innen IKT, omsorgslønn eller andre løsninger for deg, men den dagen du ikke forsvarlig kan ivaretas med slike løsninger så må du flytte på omsorgsrom eller i omsorgsleilighet, alternativt i annen løsning planlagt av den enkelte eldre selv. Dette uten at det omdefinierer det faktum at du fortsatt bor hjemme.

Det vil være en fordel om vi kan møte eldre i Rødøy kommune med denne forventningen. Det å planlegge sin egen alderdom, hvor man skal bo og hvordan man skal holde seg i god form for å bo hjemme så lenge som mulig, er også en stor del av Leve hele livet reformen.

«2. Utvikling av kompetanseplan

Utarbeidelse av en kompetanseplan for helse i Rødøy kommune kan være et viktig skritt for å tiltrekke og beholde dyktig arbeidskraft. Ved å inkludere muligheter for faglig utvikling og karrierevekst i kompetanseplanen, vil kommunen vise at de verdsetter og støtter ansattes ambisjoner. Dette kan bidra til å beholde talentfulle ansatte som ser på kommunen som en attraktiv arbeidsgiver. Dette vil også kunne bidra til utvikling av nåværende ansatte for å møte morgendagens brukergruppe. En kompetanseplan vil identifisere de nødvendige ferdighetene og kunnskapene som kreves for å utføre jobbene innen helsesektoren i kommunen. Dette gir ansatte klare retningslinjer for kompetanseutvikling.»

Det er et vel kjent og godt etablert faktum at helse- og omsorgstjenester i Norge i disse dager beveger seg godt inn i en krevende periode når det gjelder bærekraftige tjenester generelt, og rekruttering spesielt. Eldrebølgen med sine store årskull fra etterkrigstiden når nå en kritisk høy alder i forhold til forventninger om behov for helse- og omsorgstjenester og disse skal ivaretas av et historisk lavt antall mennesker i arbeidslivet. Mulighetene for innleie av arbeidskraft fra andre land begrenser seg veldig og vi må alle tenke nytt i forhold til hva som sikrer oss forsvarlige helse- og omsorgstjenester fremover.

I dette landskapet vil det være stor mangel på og etterspørsel etter helsepersonell for å ivareta disse oppgavene. Vi skal konkurrere om arbeidskraft både med omkringliggende kommuner og med sentrale helseforetak. Det å splitte opp tjenester i dette bildet vil alltid være fordyrende, gjøre det

vanskeligere å rekruttere og Rødøy kommune vil her ha en gevinst både i forhold til rekruttering, drift og økonomi i å kunne samlokalisere tjenester så mye som mulig. Her særlig sett i sammenheng med miljøtjenester og eventuelle hjemmetjenester.

Vi som arbeidsgiver er med dette utfordret i å tenke nytt og fremadrettet for å være konkurransedyktige aktører. Utvikling av en kompetanseplan vil derfor være et sentralt tema for helse- og omsorgstjenesten i Rødøy kommune. En etablering av dette vil sikre følgende:

- Styring som arbeidsgiver på hvilken kompetanse vi ønsker å tiltrekke oss og å videreutvikle i egen organisasjon
- Korrekt kompetanse i Rødøy kommune som gir brukeren i Rødøy kommune best mulige tjenester
- Sørge for at arbeidstakere i Rødøy kommune får mulighet til faglig utvikling og vekst. Dette vet vi er et sentralt element i forhold til å rekruttere og i å beholde sentral og ettertraktet arbeidskraft

Utvikling av kompetanseplan for helse- og omsorgstjenester i Rødøy kommune kan også sees i sammenheng med lønnspolitisk plan som nå er under revidering. Her vil vi også kunne finne insentiver som vil være medvirkende for våre muligheter til å fremstå som en attraktiv arbeidsgiver. Dette særlig i forbindelse med fleksiløsninger som gir arbeidstakere økt grad av autonomi, lønn og turnuser.

Vi er i 2024 kommet inn i en periode hvor arbeidstakere i stor grad verdsetter frihet til å bestemme over egen tid og mulighet for selvrealisering og karriereutvikling over mye annet. Denne trenden vil trolig forsterke seg fremover når arbeidsmarkedet tilspisser seg ytterligere i forhold til mangel på arbeidskraft. Det å være en lærende organisasjon bør i dette perspektivet være et mål for Rødøy kommune.

Arbeidet med etablering av kompetanseplan forventes å starte i løpet av 2024.

«3. Opprette saksbehandling- og forvaltningsansvar for tjenestetildeling

Undersøkelser viser at brukere opplever utfordringer med å finne god informasjon om tilbudene som finnes i kommunen og i neste fase «bestille» tjenester etter sine behov. Undersøkelser viser videre at også pårørende har vanskeligheter med å finne god nok informasjon. Et annet funn er at man i dagens tjeneste ikke har en klar standard for hva tjenesten skal/bør inneholde av pleie og omsorg. Pasienter som mottar samme type tjeneste (eksempelvis omsorgsleilighet) kan motta 22 helt ulike tilbud om oppfølging, pleie og aktivitet. Dette vil i neste omgang skape utfordringer med å definere bemanningsnorm for tjenestene og videre fordeling av ressurser. Dette gir et mindre konkret tilbud til brukeren og det er vanskeligere å følge opp. For alle kretser i Rødøy kommune er det også usikkerhet knyttet til framtidens fergetilbud. Både anløpsområde, frekvens på fergetilbudet og transportrute vil kunne være avgjørende for hvordan Rødøy kommune innordner sine tjenester framover. Et tiltakskontor/forvaltningskontor vil på en klar og tydelig måte kunne definere rammene som helse- og omsorgstjenesten leverer under. Etablering av et tiltakskontor vil kunne løse dette ved å utarbeide tjenestestandard i samarbeid med alle kretser og omsorgssenter. I det videre arbeidet vil det også kunne håndtere innkomne henvendelser og beslutte vedtak for hele kommunen. Dette vil gi bedre kostnadskontroll med tanke på bemanning og gi en mer effektiv og målrettet drift av omsorgstjenestene gjennom at man får:

- *Bedre ressursutnyttelse og ressursallokering - Et tiltakskontor kan bidra til å standardisere, koordinere og prioritere tjenestene basert på brukernes behov. Dette kan føre til en mer effektiv ressursallokering av både pasienter, men også tilknyttede pleie- og aktivitetsressurser som igjen vil kunne sikre at ressursene blir brukt der de trengs mest.*
- *Standardisering av prosesser - Ved å utarbeide skjema og etablere standardiserte prosedyrer kan kommunen sikre at alle henvendelser og vedtak behandles på en lik måte. Dette kan redusere risikoen for feil og sikre at tjenestene leveres konsistent.*
- *Bedre informasjonsflyt - Et tiltakskontor kan fungere som en sentral enhet for informasjonsinnhenting og distribusjon. Dette kan forbedre kommunikasjonen mellom ulike sektorer i omsorgstjenestene og ut mot brukere og pårørende, og bidra til bedre samarbeid.*

- Økt brukerfokus - Ved å vurdere brukernes behov etter en felles standard vil man også kunne yte bedre tjenester ved at man sammen med bruker/pårørende kan tilby mer skreddersydde omsorgstjenester. Dette kan øke tilfredsheten blant brukerne og forbedre livskvaliteten deres.
- Effektivitet i saksbehandling - Et tiltakskontor kan bidra til å strømlinjeformet saksbehandlingsprosessen, redusere ventetider og sikre raskere respons på henvendelser. Dette kan være spesielt viktig når det gjelder hastesaker.»

Det å opprette saksbehandling- og forvaltningsansvar for tjenestetildeling synes på mange måter å være en rød tråd gjennom anbefalingene fra begge rapportene som har vært utarbeidet for Rødøy kommune i 2023 og er også i samsvar med administrasjonens egne erfaringer. Dette tiltaket er derfor allerede under etablering med stilling som saksbehandler utlyst. Denne stilling er omgjort fra annen merkantil stilling og vil fortsatt ha ansvar også for merkantile og administrative oppgaver, koordinering og vedtaksoppfølging.

Vi har også startet denne jobben ved hjelp av ansatte i Digipro Helse, som er et helsefaglig kvalitet og styringssystem som fungerer som Rødøy kommune sitt internkontrollsystem, disse har vært i Rødøy kommune i to dager for å jobbe med kartlegging av enkeltbrukere, vedtaksoppfølging, egenandeler og annet. Her ble følgende funn avdekket:

- Ikke god nok organisering av ressurskrevende brukere, her foreligger det potensial for økt inntekt
- Mangelfulle og eldre vedtak
- For få timeantall per bruker per vedtak i forhold til faktisk gjennomført arbeid
- I henhold til forskrift om egenandel for kommunale helse- og omsorgstjenester skal egenandel ikke overstige selvkost. Rødøy kommune har lav egenandel for praktisk bistand, også sammenlignet med nærliggende kommuner som ligger vesentlig høyere (Lurøy og Meløy). Det foreslås ny beregning av selvkost med påfølgende justering av egenandeler. Selvkost = gjennomsnittlig timelønn for tjenesten + sosiale kostnader + administrasjonsutgifter (10% av timelønn med sosiale kostnader). Anslått at enkelte brukere betaler opptil 7000,- mindre per måned enn Rødøy kommune kunne avkrevd
- Gjennomgå vedtak slik at de blir «vasket» på forholdet mellom praktisk og personlig bistand. Dette vil også kunne øke inntekt dersom satser for egenandel reguleres.
- Har fått mye skryt fra Digipro Helse på organisering av arbeidet på både Rødøya omsorgssenter og på Alderstun omsorgssenter med tanke på hvordan samarbeid og utnyttelse av ressursene med bruk av felles turnus og samlokalisering løses mellom institusjonsrom og hjemmeboende. Venter nå besøk fra Beiarn kommune som ønsker å komme å se og lære av oss i Rødøy
- Stort samsvar i funn med rapporten fra Azets Consulting AS på at det er vanskelig å konkludere med bemanningsbehovet når vedtakene ikke er oppdaterte.

Ved ansettelse av saksbehandler vil denne jobben bli videreført og vi vil ha et bedre bilde på situasjonen i løpet av 2025. Det ligger foreløpig an til at revurderte vedtak og hjemmetjenester er mye mer omfattende enn rapporten fra Azets Consulting AS tilsier.

Det må også tas høyde for korttidsopphold og KAD opphold med til sammen over 800 liggedøgn i 2023 som ikke var med i vurderingen på rapporten fra Azets Consulting AS

«4. Endring i bemanning, bemanningsstruktur og ressursallokering internt på hvert av omsorgssentrene

Rødøy kommune har vedtatt at man skal opprettholde begge sine omsorgssentre. Per i dag har disse mye ledig kapasitet. For begge sentrene, men spesielt Rødøy omsorgssenter, er det også høy bemanningsfaktor sammenliknet med dagens standard. Ved Rødøy omsorgssenter skal det gis tilbud for skjermede pasienter (demensavdeling) i tillegg til ordinære pasienter. Begge omsorgssentrene har de siste 12 månedene hatt et gjennomsnitt på ca. 55% belegg og begge sentrene har relativt sett høy bemanningsfaktor sammenliknet med det som er standard i andre norske kommuner. Det vil derfor være behov for å vurdere både bemanning og eventuell organisering av bemanning for det enkelte senter. Vår kjennskap til kommunens drift og mangel på standardisering medfører at man ikke vil konkludere med noe konkret i forhold til bemanning. Vi stadfester at bemanningen virker unaturlig

høy med tanke på kapasitetsutnyttelsen. Vi anbefaler at kommunen organiserer bemanningen sin i servicefunksjon, pleiefunksjon og 23 aktivitetsfunksjon slik at man lettere vil kunne definere bemanningsfaktor og pleiefaktor ut fra standardisert tjenestetilbud og -vedtak. For at kommunene skal kunne gi et bredere tilbud for sine hjemmeboende brukere vil det også være hensiktsmessig for kommunene å reallokere noe bemanning fra institusjon til hjemmetjeneste. Bakgrunnen for at man ikke ønsker å komme med en konkret anbefaling rundt bemanning er at det kreves mer standardisering av hva tjenestene skal være. Vår sterke anbefaling er at kommunen i første omgang gjennomfører tiltak i henhold til anbefaling 3; Opprette saksbehandling- og forvaltningsansvar for tjenestetildeling. Dette vil gi en klar retning i hvor stor bemanningsfaktor som er nødvendig.»

Bemanningsnormene og ressursallokeringen henger fortsatt nøye sammen med alle de tre forutgående punktene.

God IKT kompetanse og satsning på velferdsteknologi vil være styrende for gode helse og omsorgstjenester i alle sonene i Rødøy kommune. Kompetanseplanen vil være medvirkende til stabilitet i ansattmassen og fortsatt god rekruttering slik at vi får kompetente ansatte som drifter etter god standard og forsvarlige og bærekraftige tjenester.

Saksbehandlerfunksjonen vil sørge for at vi gir korrekte tjenester på rett sted og til rett tid etter til enhver tid gjeldende lovkrav og forskrifter.

I sum vil dette sørge for at Rødøy kommune drifter med gode tjenester også inn i fremtiden.

Det som da vil være gjenstående valg å ta vil være bemanningsfaktor på omsorgssentrene etter alle vedtak er gjennomgått, og om et eventuelt overskudd av personale skal organiseres i egen hjemmetjeneste eller fortsatt driftes ut fra omsorgssentrene.

Her må også vurderes om sonene skal endres og at vi fremover også skal drifte med en sone seks hvor Myken, Melfjordbotn og andre lignende kretser inngår. Det vil da eventuelt samtidig være aktuelt å se på innholdet i hjemmetjenester som skal leveres i de andre sonene.

Vi bør fortsette jobben med å snakke om at eldre også har et eget ansvar for egen helse og planlegging av egen alderdom, dette innebærer også å planlegge hvor de kan bo. Det vil alltid være begrensninger på hvor mye hjemmetjenester som kan gis i de ulike kretsene i Rødøy kommune, særlig sett i lys av fremtidens problematikk med rekruttering av helsepersonell.

Noen av disse utfordringene kan vurderes løst med følgende forslag:

- Vurdere å ansette egne miljøarbeidere i gitte kretser i Rødøy kommune. Disse kan sørge for praktisk bistand og lettere personlig bistand. Det vil samtidig ikke sette forventninger om forsvarlige tjenester innenfor medisinske behov som Rødøy kommune ikke kan levere på
- Invitere til samarbeid med andre kommuner. Det vil være en fordel om det kan etableres gode interkommunale samarbeid. Rødøy kommune har mye vi kan tilby våre nabokommuner og våre innbyggere vil også nyte godt av å etablere et samarbeid som kan føre til at vi kan ha skrøpelige eldre og pleietrengende boende lengre hjemme
- Samordne tjenester der det er mulig, dette gjelder særlig miljøtjenester. Her drifter vi i dag veldig dyrt og i konflikt med kompetansekrav og korrekte vedtak. Etablering av egne boliger til dette formålet i forbindelse med kommunestyrets vedtak om bygging av Helsehuset i Jektvik vil i så måte ha stort potensial i denne sammenheng

Det vil være naturlig å se nærmere på disse forslagene til ulike løsninger lengre ut i prosessen med oppfølging av anbefalte tiltak på rapporten fra Azets Consulting AS. Foreløpig vil mange av disse tiltakene være premature, og de må særlig avventes i forhold til jobben med vedtaksgjennomgang som allerede er påbegynt. Tiltak som kan relateres til punkt fire i funn fra rapporten fra Azets Consulting vil derfor bli vurdert senere i prosessen og kommunestyret vil bli holdt orientert når dette er avklart.

Når det gjelder økonomiske utfordringer jfr. stort merforbruk i helse- og omsorgstjenesten i 2023 som også kan sees i sammenheng med potensialet for nedbemanning som vi vurderer i dette punktet er dette ivaretatt fortløpende med følgende vurderinger:

- Det har vært tatt opp til vurdering og nøye gjennomgang i arbeidsgruppen om stenging av rom både på Rødøya omsorgssenter og Alderstun omsorgssenter vil kunne ha ett innsparingspotensial uten at vi foreløpig har funnet indikatorer på det.

- Vi er godt i gang med prosessen med gjennomgang av vedtak og følger dette opp fortløpende. Vi gjør ingen endringer på grunnbemanningen på de ulike omsorgssentrene før vi har klart for oss det oppdaterte bildet av vedtak, men vi har lagt føringer for at det ikke skal gjennomføres innleie ved korttidsfravær der dette ikke absolutt er nødvendig.

I tillegg til disse overordnede vurderingene er også disse forslagene kommet frem, i samarbeid med ansatte:

- Bedre rutiner for å unngå overtid
- Omgjøre vakter til kortere vakter i kjernetiden der det foreligger korttidsfravær
- Omgjøre oppgaver på natt slik at det kan være lettere å få tak i vikarer på natt
- Årsturnus
- Bedre rutiner for arbeidskontrakt på vikarer, utløser mindre overtid
- Faste fellesmøter, også med plasstillitsvalgte
- Bedre rutiner for arbeidstid på sommervikarer
- Redusere bruk av vikarbyrå
- Gjennomgang av fellestjenester som kjøkken, renhold og vaskeri for å standardisere disse
- Ikke innleie på korttidsfravær der dette ikke absolutt er nødvendig

I tillegg til dette er døren på skjermet avdeling nå under arbeid slik at vi her får muligheten for å skjerme ved bruk av en fysisk dør og ikke ved bruk av ansatte slik det gjøres i dag. Dette vil også endre måten vi kan jobbe miljøterapeutisk opp mot brukere av skjermet avdeling på. Til slutt må det også nevnes at det fremover bør være et økt fokus på korrekt KOSTRA- rapportering. Lønn og utgifter må fordeles på korrekte funksjoner, noe som vil være fordelaktig fremover.

Konklusjon og anbefaling

Det anbefales at kommunestyret tar forelagte anbefalinger og forslag til oppfølging av tiltak til behandling og at prosessen følges opp videre med samme fokus og målrettede arbeid som inntil nå.

Alle anbefalinger fra Azets Consulting vil således bli fulgt opp og vil bli implementert i daglig drift. Tiltakene under punkt 2 og 3 i funnene iverksettes umiddelbart. Tiltak under punkt 1, følges bare delvis opp av helse- og omsorgstjenesten og tiltak under punkt 4 vil bli fulgt opp fortløpende etter hvert som det blir avdekket hva som synes korrekt og hensiktsmessig.

Kommunedirektørens innstilling

1. Følgende tiltak følges opp administrativt jfr. saksutredningen, og ligger innenfor sektorens økonomiske ramme i dag:
 - Det holdes fokus på IKT kompetanse under utlysning av stillinger i Helse- og omsorg
 - Det opprettes egen budsjettpost for velferdsteknologi og digital utvikling, dette legges inn i budsjettet for 2025
 - Det utarbeides egen kompetanseplan for Helse- og omsorgstjenesten
 - Det ansettes egen saksbehandler i Helse- og omsorgstjenesten
 - Ny beregning av selvkost med virkning fra budsjettår 2025
2. Kommunestyret vil bli holdt orientert om videre tiltak ut over dette.

Rødøy kommune, 17.04.2024

Harald Einar Erichsen
Kommunedirektør

Kristin Sandaa
Kommunalsjef helse og omsorg

Dette dokumentet er godkjent elektronisk og har derfor ikke håndskrevet signatur.

Bærekraftsmål

 <p>1 UTRYDDE FATTIGDOM</p>	<p>Fattigdom handler om mangel på trygghet, forutsigbarhet, valgmuligheter og innflytelse. For å bekjempe fattigdom må den økonomiske veksten være inkluderende og fordeles jevnere blant land og befolkning. Den må skape bærekraftige jobber, og gi like muligheter til alle.</p>
 <p>3 GOD HELSE OG LIVSKVALITET</p>	<p>Gjennom forebygging, behandling og å fremme mental helse og livskvalitet, skal arbeides med å redusere antall mennesker som dør for tidlig med en tredjedel innen 2030 (ikke smittsomme sykdommer og trafikkuhell), samt forebygge psykiske lidelser som angst, depresjon og selvmord.</p>
 <p>8 ANSTENDIG ARBEID OG ØKONOMISK VEKST</p>	<p>Å skape økonomisk vekst og nye arbeidsplasser gjennom anstendig arbeid er en forutsetning for bærekraftig utvikling. Anstendig arbeid er i FNs bærekraftsmål beskrevet som: arbeid som er produktivt, arbeid som gir en rettferdig inntekt, sikkerhet på arbeidsplassen og sosial beskyttelse til familier.</p>
 <p>9 INDUSTRI, INNOVASJON OG INFRASTRUKTUR</p>	<p>Infrastruktur er den underliggende strukturen som må være på plass for at et samfunn skal fungere. Infrastruktur er en forutsetning for økning i vekst og produktivitet, og for forbedringer i utdannings- og helsetilbud. Teknologi og innovasjon anses som drivere til å løse miljømessige utfordringer.</p>
 <p>10 MINDRE ULIKHET</p>	<p>For å kunne skape en bærekraftig utvikling må vi redusere ulikheter mellom land, og innad i land. En rettferdig fordeling av et lands ressurser er nødvendig for å redusere fattigdom og skape stabile samfunn. Samtidig øker forskjellene mellom dagens befolkning både gjennom ulikhet i inntekt og formue, og i tilgang til skole, helsehjelp og muligheter.</p>
 <p>11 BÆREKRAFTIGE BYER OG LOKALSAMFUNN</p>	<p>Urbanisering kan bringe med seg innovasjon og større effektivitet som igjen skaper økonomisk vekst i et land. Samtidig fører den raske urbaniseringen til at mange kjemper om de samme ressursene. Vanlige utfordringer i byer: for mye trafikk og luftforurensning, for lite penger til offentlige tjenester og mangel på gode boliger.</p>
 <p>16 FRED, RETTFERDIGHET OG VELFUNGEREDE INSTITUSJONER</p>	<p>Oppnå en betydelig reduksjon i alle former for vold, stanse overgrep og utnyttning, samt fremme rettsstaten. Utvikle velfungerende, ansvarlige og åpne institusjoner på alle nivåer som gir lydhøre, inkluderende, med-bestemmende og representative beslutningsprosesser. Målet skal også fremme og håndheve ikke-diskriminerende lover og politikk for bærekraftig utvikling.</p>
 <p>17 SAMARBEID FOR Å NÅ MÅLENE</p>	<p>For å lykkes med bærekraftsmålene trengs det nye og sterke partnerskap. Myndigheter, næringslivet og sivilsamfunnet må samarbeide for å oppnå bærekraftig utvikling. Å gjøre tilgjengelig informasjon og kommunikasjon til innbyggerne i et land er også et viktig punkt på dette målet.</p>

<Vennligst ikke slett noe etter denne linjen>