

Arkivsak-dok. 26/10014-1
Saksbehandler Nina Strømnes Andersen

Saksgang

Hovedutvalg for velferd og folkehelse 2023 - 2027
Partssammensatt utvalg 2023 - 2027

Møtedato

20.08.2026
04.06.2026

Sak nr.

Vaksinasjonsarbeid i kommunen

Innstillingssak.

Medsaksbehandlere: Terje Dyrli og Elisabeth B. Abrahamsen

Kommunedirektørens innstilling:

For å sikre god beredskap, høy vaksinasjonsdekning og effektiv håndtering av smitteutbrudd, styrkes vaksinasjons- og smittevernarbeid i tråd med alternativ 3 og de øvrige føringene i saksfremlegget.

Vedlegg:

Effektivisering av vaksinasjonsarbeidet i Sarpsborg kommune (2)

Sammendrag:

En internrevisjon viser at et utvidet vaksinetilbud kan gi et økt inntekstpotensial. Det er samtidig behov for en mer robust organisering av tjenesten. Kommunedirektøren anbefaler å samle vaksinasjons- og smittevernarbeidet i en egen avdeling med dedikert lederressurs. Dette inkluderer også planlegging og gjennomføring av massevaksinering mot influensa og korona. En samling av vaksinasjons- og smittevernarbeidet kan gjennomføres innenfor gjeldende økonomiske ramme. Kostnader knyttet til etablering av lederstilling og økt bemanning forutsettes dekket gjennom økte inntekter fra vaksinasjon.

Utrekning:

Vaksinasjonsarbeidet i Sarpsborg kommune er i dag organisert gjennom flere parallelle strukturer. Ordinær vaksinasjon til voksne innbyggere ivaretas av vaksinasjons- og smittevernkontoret, yrkesvaksinasjon for kommunens ansatte håndteres hovedsakelig gjennom Bedriftshelsetjenesten (BHT), mens sesongvaksinasjon som influensa- og covid-19-vaksinasjon gjennomføres via kommunens etablerte massevaksinasjonsrigg. I 2025 ble det gjennomført en internrevisjon ved legevakten, som viste at et utvidet vaksinetilbud kan gi et økt inntekstpotensial. På bakgrunn av dette ønsker kommunedirektøren å gjøre endringer i organisering av vaksinasjons- og smittevernsarbeidet i kommunen.

Bemanningen ved vaksinasjons- og smittevernkontoret er per i dag begrenset, med totalt 1,1 årsverk sykepleiere¹, og 20 prosent stilling som fagansvarlig. Dette innebærer en sårbar kapasitet, særlig ved økt arbeidsbelastning eller fravær. Det er avdelingsleder ved legevakt legetjenester som i dag er leder for vaksinasjonskontoret.

Sarpsborg har de siste årene hatt en stabil og god vaksinasjonsdekning for de gruppene som anbefales influensavaksine. Kommunen ligger blant de beste i landet, noe som i stor grad kan tilskrives en velfungerende organisering av massevaksineringen. Massevaksinering har frem til 2026 vært organisert som et prosjekt, ledet av avdelingsleder for kommunale legetjenester. Tilbudet har vært lokalisert i underetasjen på Valaskjold omsorgssenter og bemannet i hovedsak av pensjonister på rammeavtale. Kommunedirektøren mener det er viktig å bygge videre på erfaringene og suksessfaktorene fra massevaksineringen, og overføre dette til den ordinære driften av vaksinasjonstilbudet. En slik videreføring kan bidra til et mer helhetlig, robust og tilgjengelig vaksinasjonsarbeid også utenfor sesongbaserte kampanjer.

Lederne i virksomhet legevakt og legetjenester har omfattende ansvarsområder, og et stort antall ansatte å følge opp. Etablering av en egen lederstilling for vaksinasjons- og smittevernarbeidet vil bidra til å avlaste eksisterende lederressurser, samt styrke det strategiske arbeidet gjennom økt fokus, bedre koordinering og mer målrettet innsats innen vaksinasjonsområdet.

Sarpsborg kommune står overfor betydelige levekårsutfordringer, og enkelte grupper i befolkningen har fortsatt lav vaksinasjonsdekning. Det skjer også utvikling innen vaksinasjonsområdet nasjonalt, blant annet gjennom vekst i voksevakinasjonsprogrammet. Økt mobilitet i samfunnet bidrar til at smittevernsarbeid og vaksinering blir stadig viktigere. I tillegg viser vurderinger fra Folkehelseinstituttet at det er sannsynlig med en ny pandemi innen en tiårsperiode. Dette understreker behovet for å styrke kapasitet, organisering og beredskap innen vaksinering og smittevern. Et mer helhetlig og tilgjengelig vaksinasjonstilbud vil være et viktig forebyggende tiltak og kunne bidra til å redusere fremtidige helseutgifter. På denne bakgrunn ser kommunedirektøren behov for å styrke arbeidet med smittevern, vaksinering og beredskap.

Det er gjennomført en utredning ledet av kommuneoverlegen med ansvar for smittevern, i samarbeid med medarbeidere og ledere i tjenesten. Dette har også vært drøftet med tillitsvalgte og verneombud i virksomhetens Samhandlingsforum. Arbeidet har resultert i en rapport som vurderer hvordan vaksinasjonsarbeidet i Sarpsborg kommune kan effektiviseres og organiseres fremover.

I utredningen er det sett nærmere på tre ulike alternativer:

1. Videreføring av dagens ordning
2. Samling av hele vaksinasjonstilbudet ved Valaskjold omsorgssenter
3. Etablering av et fast vaksinasjonskontor ved Helsehuset, kombinert med en fleksibel «pop up»-løsning ved Valaskjold omsorgssenter ved behov for massevaksinering

Alternativ 1: Vurdering av dagens ordning

Dette alternativet innebærer at vaksinasjonsarbeidet videreføres i hovedsak slik det er organisert i dag. Vaksinasjons- og smittevernkontoret forblir organisatorisk lagt til team legevakt, yrkesvaksinasjon gjennomføres primært via BHT, og massevaksinasjon organiseres som egne, tidsavgrensede tiltak ved behov.

¹ 30 % stilling ivaretas av virksomhet forebyggende/virksomhet familiesenter

Fordelen med dette alternativet er at det ikke krever organisatoriske endringer eller nye investeringer på kort sikt. Samtidig vil de identifiserte utfordringene knyttet til fragmentert organisering, begrenset økonomisk oversikt, sårbar bemanning og uutnyttet gevinstpotensial i stor grad bestå. Alternativet vurderes derfor å ha begrenset utviklings- og forbedringspotensial.

Alternativ 2: Samling av hele vaksinasjonstilbudet ved Valaskjold omsorgssenter

I dette alternativet samles hoveddelen av kommunens vaksinasjonsarbeid for voksne permanent i egnede lokaler ved Valaskjold. Valaskjold etableres som fast hovedarena for vaksinasjon, og benyttes både til ordinær vaksinasjonsvirksomhet gjennom året og til større vaksinasjonskampanjer.

Tilbudet kan omfatte vaksinasjon i voksevakinasjonsprogrammet, reisevaksinasjon, yrkesvaksinasjon for ansatte, påfyll av barnevaksiner og andre aktuelle vaksinasjoner som flåttvaksine. Organiseringen baseres på erfaringene fra massevaksinasjon, med standardiserte rutiner for pasientflyt, timebestilling, registrering, logistikk og bemanning. En permanent samlokalisering ved Valaskjold gir tydelig struktur og god oversikt over ressursbruk, aktivitet og økonomi. Det gir også mulighet for effektiv bemanningsplanlegging og bedre utnyttelse av stordriftsfordeler, særlig i perioder med høy etterspørsel. Samtidig innebærer alternativet at ordinær vaksinasjonsdrift i stor grad knyttes til én fysisk lokasjon, også i perioder med lavere aktivitet.

Alternativet gir en helhetlig løsning for vaksinasjonsarbeidet ved at alt samles på ett sted. Dette alternativet forutsetter at lokalene kan omdisponeres til vaksinasjon og det må gjøres større investeringer for å tilpasse lokalene til nytt formål. I tillegg må det etableres stedlig legedekning tilknyttet denne lokaliseringen. Alternativet krever bevilgninger ut over dagens ramme.

Alternativ 3: Etablering av et fast vaksinasjonskontor ved Helsehuset, kombinert med en fleksibel «pop up»-løsning ved Valaskjold omsorgssenter ved behov for massevaksiner

I dette alternativet etableres vaksinasjonsarbeidet med helsehuset som fast og permanent hovedbase. Ordinær vaksinasjonsaktivitet gjennom året organiseres og gjennomføres fra helsehuset. Valaskjold benyttes i dette alternativet utelukkende som en popup- og oppskaleringsarena ved behov for økt kapasitet, for eksempel i forbindelse med sesongbasert influensavaksinasjon, større vaksinasjonskampanjer eller andre situasjoner som pandemier der det er behov for høy gjennomstrømming over kort tid. Organiseringen bygger på kommunens etablerte erfaringer med massevaksinasjon og bruk av Valaskjold som egnet lokale for større vaksinasjonsoppsett.

Denne modellen kombinerer en stabil, oversiktlig og integrert daglig drift ved helsehuset med fleksibilitet til rask oppskalering uten å binde unødvendig kapasitet i perioder med lavere etterspørsel. Samtidig sikrer løsningen tydelig ansvar, samordnede rutiner og god styringsinformasjon, og reduserer risiko for fragmentering og parallell drift.

Alternativet gir gode forutsetninger for effektiv ressursbruk, bedre økonomisk oversikt og styrket beredskap, samtidig som vaksinasjonstilbudet integreres tettere med øvrige kommunale helsetjenester lokalisert ved helsehuset. Denne modellen åpner også for integrering av yrkesvaksinering, som kan styrke personalressursene ved ordningen.

Kommunedirektøren anbefaler alternativ 3, i tråd med de vurderingene som gjøres av kommuneoverlegen og tjenesten. Dette innebærer å etablere en fast vaksinasjonsbase ved Helsehuset, supplert med bruk av Valaskjold omsorgssenter ved behov for økt kapasitet,

som ved massevaksinering. Denne løsningen vurderes å gi en mer robust, fleksibel og fremtidsrettet organisering av vaksinasjons- og smittevernsarbeidet. Samtidig legger den til rette for at kapasiteten som benyttes til massevaksinering også kan brukes til å tilby et bredere vaksinetilbud, utover influensavaksinering.

Det er en forutsetning for dette alternativet at vaksinasjonskontoret flyttes fra dagens lokalisering ved legevakten, grunnet plassmangel. I tråd med anbefalingen i rapporten bør kontoret samlokaliseres ved helsehuset, for å sikre god tilgang til legeressurser, samt bedre samhandling med øvrige avdelinger i virksomheten.

Etablering av en egen lederressurs ved vaksinasjons- og smittevernkontoret vurderes som et sentralt tiltak for å styrke og videreutvikle tjenesten. Massevaksinering er ressurskrevende og forutsetter god planlegging og koordinering. En fast lederressurs vil bidra til å systematisere arbeidet. En styrking av vaksinasjons- og smittevernkontoret vil også gjøre kommunen bedre rustet til å bistå kommuneoverlegene ved større smitteutbrudd, herunder avlastning i forbindelse med smittesporing og omfattende kartleggingsarbeid.

Behovet for vaksinasjon forventes å øke i tiden fremover. En dedikert leder vil ha ansvar for å kartlegge behov, tilpasse tjenestetilbudet og vurdere utviklingsmuligheter, samt styrke det interne samarbeidet på området. Som påpekt i internrevisjonen, foreligger det et betydelig inntekspotensial gjennom økt salg av vaksiner til befolkningen. Økte inntekter gir mulighet til å styrke bemanningen ved kontoret. En økning i antall ansatte innen fagområdet vil redusere sårbarheten, styrke kapasiteten og legge til rette for faglig utvikling.

Kommunedirektøren vurderer det som hensiktsmessig å innlemme yrkesvaksinering for egne ansatte i vaksinasjons- og smittevernkontoret. Tjenesten kjøpes i dag gjennom bedriftshelsetjenesten. Ved å styrke vaksinasjonskontoret vil yrkesvaksineringen kunne integreres som en del av det samlede tilbudet til kommunens ansatte.

Kommunedirektøren anbefaler at tjenester knyttet til vaksinasjon og smittevern samles i en avdeling i virksomhet legevakt og legetjenester. Det opprettes en ny lederstilling for denne avdelingen.

Konsekvenser økonomi, miljø og folkehelse:

Økonomi:

Samling av vaksinasjon- og smittevernsarbeidet som beskrevet i alternativ 3 kan gjennomføres innenfor dagens økonomiske ramme. Kostnader ved etablering av ny lederstilling og økning av antall ansatte vil dekkes gjennom økte inntekter fra vaksinasjon. Alternativ 2 vil kreve økte ressurser.

Miljø:

Ingen vesentlige konsekvenser.

Folkehelse:

Tiltaket vurderes å ha positive konsekvenser for folkehelsen. Et mer tilgjengelig og helhetlig vaksinasjonstilbud vil kunne øke vaksinasjonsdekningen, særlig blant utsatte grupper. Styrket smittevern og bedre organisert beredskap vil også bidra til å forebygge og håndtere fremtidige smitteutbrudd på en mer effektiv måte.