



ORIENTERING KONTROLLUTVALGET 02.06.2025

Planlegging av tilgang til helsetjenester sommeren 2025

1. Overordnet målsetting

Målet med planleggingen er å sikre forsvarlig drift av helse- og omsorgstjenestene gjennom hele sommerperioden, med fokus på:

- Pasientsikkerhet
- Tilstrekkelig bemanning
- Prioritering av nødvendige tjenester
- God informasjonsflyt og samhandling

2. Institusjonstjenester (sykehjem, korttidsplasser)

- Bemanningsplanlegging: Det er utarbeidet ferielister i god tid (fra februar–mars) med vekt på jevn fordeling av ferie, kontinuitet og erfaring blant ansatte.
- Vikarbruk: Det er inngått avtaler med bemanningsbyråer og vikarer er rekruttert tidlig.
- Det er innført sommerferiebonus til faste ansatte som tar på seg ekstra helger i ferieperioden.
- Prioritering: Korttidsplasser benyttes fleksibelt for å håndtere utskrivningsklare pasienter, og eventuelle lavprioriterte aktiviteter utsettes.
- Tilsyn og ledelsesoppfølging: Avdelingsledere er tilgjengelige i ferien for å sikre god styring og håndtering av eventuelle avvik.

3. Hjemmetjenesten

- Ferieavvikling og prioritering: Tjenestene vurderes etter nødvendighet. Helsehjelp med lav prioritet (f.eks. sosiale besøk, praktisk bistand) kan i noen tilfeller reduseres eller utsettes, etter dialog med brukerne.
- Bemanningsdekning: Turnusplaner er tilpasset ferieavviklingen. Det er rekruttert sommervikarer og etablert rutiner for opplæring og kvalitetssikring.
- Det er innført sommerferiebonus til faste ansatte som tar på seg ekstra helger i ferieperioden.
- Tverrfaglig samarbeid: Sykepleiere, helsefagarbeidere og fagleder jobber tett for å sikre kontinuitet, spesielt hos brukere med omfattende behov.
- Teknologisk støtte: Der det er hensiktsmessig, benyttes velferdsteknologi (trygghetsalarmer, medisindispensere) for å redusere belastning på personalet og sikre trygghet for brukerne.
- ledere er tilgjengelige i ferien for å sikre god styring og håndtering av eventuelle avvik.

4. Tiltak ved uforutsette hendelser

- Beredskapsplaner: Det foreligger planer for håndtering av høyt sykefravær og andre uforutsette situasjoner.
- Omprioritering av ressurser: Det er mulighet for midlertidig forflytning av personell mellom enheter ved behov.
- Ferie fordeles mellom avdelingsledere og helse- og omsorgssjef slik at det til enhver tid er lederressurs tilgjengelig.

5. Bruker- og pårørendedialog

-Brukere og pårørende informeres om eventuelle justeringer i tjenestetilbudet i forkant.

6. Oppfølging og evaluering

- Tjenestene evalueres etter sommeren for å identifisere forbedringsområder og sikre læring til neste års planlegging.

Oversikt over personressurser i sektoren

Vi benytter oss av et ressursstyringsprogram som heter Gat.
Her ligger alt av ansattopplysninger, stillinger, turnusplaner, vaktlister osv.

Systemet har egen rapportgenerator som gir oss svar på alt vi ønsker innen arbeidstid, eks. overtid. Fravær, fraværskoder og innleieårsak.

Vi har full kontroll på innleie av vikarer både interne og eksterne, og kan hente ut for eksempel antall AML- brudd for en periode.

Kontrollutvalget er særlig interessert i å høre om «hvordan kommunen planlegger, gjennomfører og evaluerer helsetjenestetilbudet med mye mennesker, og lav grunnbemanning i tjenestene» Til det er det å si at vi ikke kjører med lavere grunnbemanning i noen ferieperioder. Vi har en grunnturnus som er gjeldende hele året, for å sikre forsvarlig drift. Vi kan ikke stenge deler av sykehjemmet eller avslå besøk til hjemmeboende. Når det gjelder trykket av hytteturister i kommunen som søker om helsehjelp etter loven så er det på et håndterbart nivå pr. i dag.

Hovedutfordringen for tjenestene slik det er i dag er å sikre nok personell inn i 24/7 driften slik at de faste ansatte får avviklet lovfestet ferie.

Legekontoret består av to faste legestillinger og en LIS1 lege. De ansatte deler ferie slik at det til enhver tid er kjent fastlege og helsepersonell ved Rendalen legekontor.