

Status på opgaveflytningen i sundhedsreformen

Slides til kommunale ledere

Oktober 2025

Formål og anvendelse

Formål

De følgende slides er et værktøj til kommunale ledere, der har medarbejdere, som bliver berørt af opgaveflyttet. Tanken er, at de kan give lederne et fælles vidensgrundlag og overblik som afsæt for at give medarbejderne indsigt i processen for opgaveflytningen.

Anvendelse

Det er op til den enkelte kommune at beslutte, hvordan kommunikationsmaterialet skal anvendes og oversættes lokalt. Kommunerne kan supplere med egne tidsplaner og HR-processer.

FILTRERE

Hvad er relevant for dig og dine medarbejdere



**TILPAS
INFORMATIONEN TIL
DET LOKALE**

OVERSÆTTE

Hvad betyder det for jer og jeres hverdag



**GØR DET
ABSTRAKTE
KONKRET**

Indhold

1. Reformens formål og berørte opgaver
2. Budskaber til ledere og medarbejdere
3. Tidslinje for opgaveflytningen
4. Beskrivelse af mulige scenarier
5. Proces for medarbejderinddragelse

Intention med sundhedsreformen

- Sundhedsreformens sigte er et mere nært, lige og sammenhængende sundhedsvæsen
- Vi står med en unik mulighed for at skabe et sundhedsvæsen, der tager endnu bedre hånd om borgere med kroniske sygdomme og langvarige, komplekse forløb.
- Det er en vigtig og spændende opgave, og vi kan kun lykkes, hvis vi løser den i fællesskab.

Regionen får myndigheds- og finansieringsansvaret for fire opgaveområder pr. 1. januar 2027:

1. Den akutte specialiserede sygepleje
2. Sundheds- og omsorgspladser
3. Patientrettet forebyggelse
4. Specialiseret rehabilitering og dele af avanceret genoptræning

Afklaring af den fremtidige organisering af opgaverne er højt prioriteret

- Vi står midt i en historisk forandring, hvor medarbejdere i kommuner og regioner har brug for vished om deres fremtidige rolle. Det handler ikke kun om struktur – det handler om mennesker, faglighed og tryghed, og derfor ønsker vi alle at skabe klarhed hurtigst muligt.
- Første skridt er ny lovgivning og nationale rammer, herunder kvalitetsstandarder for sundheds- og omsorgspladser. Samtidig er vi i region og kommuner i tæt dialog om, hvordan opgaverne bedst løses – med respekt for både borgernes behov og medarbejdernes faglighed.
- Målet er klart: Medarbejdernes fremtid skal være afklaret så tidligt i 2026 som muligt – og senest 1. maj. Det skylder vi både de ansatte og de borgere, der er afhængige af deres indsats.

Der er brug for alle kompetencer i det nære sundhedsvæsen

- Det er medarbejderne – med jeres faglighed, erfaring og engagement – der bærer forandringen. Jeres bidrag er helt afgørende for, at vi lykkes med at skabe et mere sammenhængende og bæredygtigt sundhedsvæsen.
- Opgaverne skal løses tæt på borgerne. Det nære sundhedsvæsen skal være til stede dér, hvor behovet opstår – i lokalområderne, i hverdagen, i øjenhøjde.
- Uanset hvordan opgaverne organiseres fremover, er medarbejdernes faglighed uundværlig. Det er jeres erfaring og viden, som kan være med til at skabe de gode løsninger i det nære sundhedsvæsen, og jer der kan gøre en forskel for borgerne.
- Udgangspunktet er klart: Medarbejderen følger opgaven. Det skaber stabilitet, tryghed og kvalitet – for både medarbejdere og borgere.

Vi skal have fokus på tryghed og sikker drift i overgangsperioden

- Forandring må aldrig gå ud over dem, vi er her for – borgerne. Det skal være trygt at arbejde og modtage hjælp i sundhedsvæsenet, mens opgaveflytningen forberedes og planlægges.
- Sikker drift er afgørende. De opgaver, vi løser i dag, skal også løses i morgen – med samme kvalitet og omsorg. Vi må stå sammen om at sikre stabilitet, mens vi bygger fremtidens sundhedsvæsen og i fællesskab tage et særligt ansvar for at sikre den fortsatte gode opgaveløsning i en periode, hvor der kan opstå tvivl og usikkerhed.
- Vi ved, at forandringer i arbejdslivet kan påvirke arbejdsglæden og trivslen. Det er vi i både kommunen og i regionen opmærksomme på, og vi vil i fællesskab gøre vores bedste for at sikre en tryk og stabil overgang for den enkelte medarbejder.

Overordnet tidsplan for opgaveflytningen

Frem mod slutningen af 2025 forberedes det faglige grundlag for, hvordan opgaverne fremadrettet skal organiseres og løses. I 2026 bliver der truffet endelig politisk beslutning.

September - december 2025: Dialog og afklaring

- Dialogmøder på direktørniveau ml. Region Hovedstaden og Region Sjælland og de 46 kommuner i Østjylland.
- Møderne skal give en fælles forståelse af opgaven, afdække interesser for et eventuelt samarbejde/kommunal drift.
- Resultatet af drøftelser er scenarier for fremadrettet drift af opgaverne, der forelægges de forberedende politiske sundhedsråd primo 2026 til beslutning.

Overordnet tidsplan for opgaveflytningen

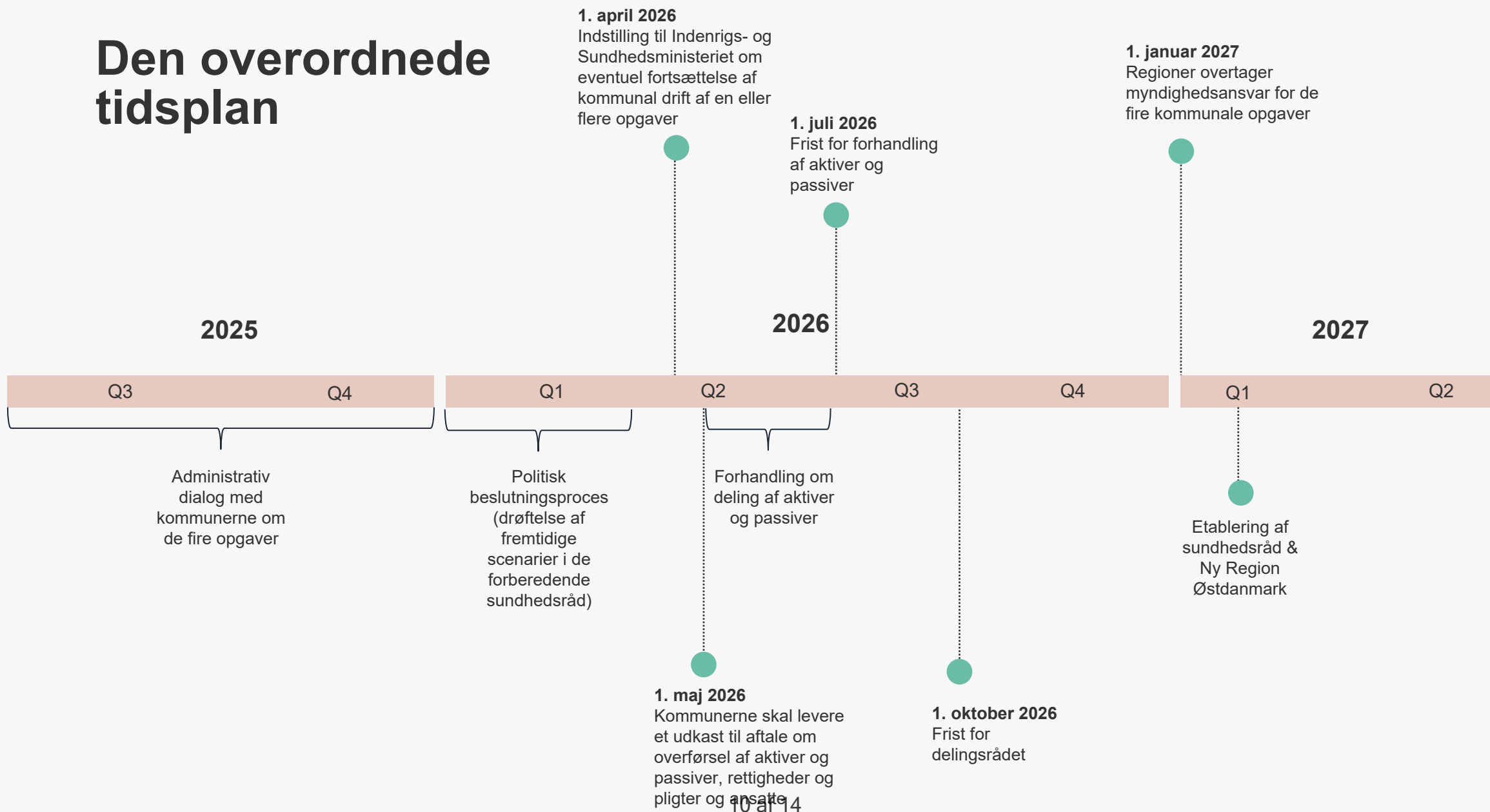
Januar - juli 2026: Forhandling og politisk beslutning

- 1. april 2026 Frist for beslutning om eventuel kommunal drift af hel eller delvis opgave
- 1. maj 2026 Frist for kommunernes udkast til delingsaftale
- 1. juli 2026 Frist for endelig delingsaftale

1. januar 2027: Reformen og delingsaftalen træder i kraft

- 1. januar 2027 Overførsel af aktiver, passiver, rettigheder, pligter til regionen.
Berørte medarbejdere er nu ansat i regionen

Den overordnede tidsplan

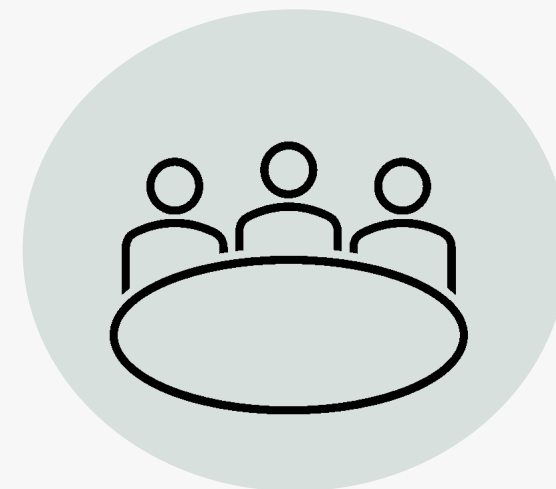


Fire overordnede mulige scenarier for opgaveflyttet

Dialogen om den fremtidige drift tager afsæt i fire mulige scenarier, som skal drøftes og konkretiseres for den enkelte kommune inden primo 2026.

De mulige scenarier er:

- Regionen overtager driften af opgaven
- Kommunen fortsætter driften
- Kommunen fortsætter driften til og med udgangen 2028
- Hybridmodeller, hvor region og kommune kan samarbejde om driften på forskellig vis



Delingsaftale og medarbejderinddragelse

- Alle kommuner skal lave et udkast til delingsaftale om overførsel af aktiver, passiver, rettigheder, pligter og ansatte, når sundhedsopgaver flyttes fra kommuner til regioner pr. 1. januar 2027.
- Første udkast til delingsaftale – 1. maj 2026
- Endelig aftale – 1. juli 2026.

- Forud for delingsaftale udkastet den 1. maj 2026 skal berørte medarbejdere informeres og høres. Kommunerne skal fastlægge processen for medarbejderinddragelsen lokalt.
- Processen og vilkårene for overdragelsen er reguleret i lov om overgangen til ny sundhedsstruktur og virksomhedsoverdragelse

En hilsen fra regionerne

- **I regionerne står vi klar til at byde nye kolleger velkommen**
 - Forandring kan være svær, og vi har fokus på at skabe en tryk og professionel overgang, hvor alle får den støtte, de har brug for.
- **Vi bygger videre på stærke faglige miljøer og udvikler os sammen**
 - Den viden og erfaring, som nye medarbejdere bringer med er både værdifuld og værdsat – og vi ser frem til at arbejde sammen med nye kollegaer, blive klogere og skabe nye fællesskaber.
- **Vi ser frem til fælles udvikling af løsninger**
 - Vi ser frem til at udvikle løsninger, der er til gavn for borgerne – sammen med kommunerne og sammen med nye kollegaer.

Proces for indgåelse af delingsaftaler og inddragelse af ansatte

