

Status på Sundhedsreformen

Proces for delingsaftaler og vilkår for medarbejdere

18. februar 2026



Program

15.30 – 15.45 Politiske og faglige perspektiver

15.45 – 16.00 Proces og næste skridt

16.00 – 16.20 "Ønskeprocessen" og Overgangsloven

16.20 – 16.40 Virksomhedsoverdragelse

16.40 – 17.00 MED's rolle i reformens forskellige faser



Politiske og faglige
perspektiver

v. Dorte Boe
Danbjørg



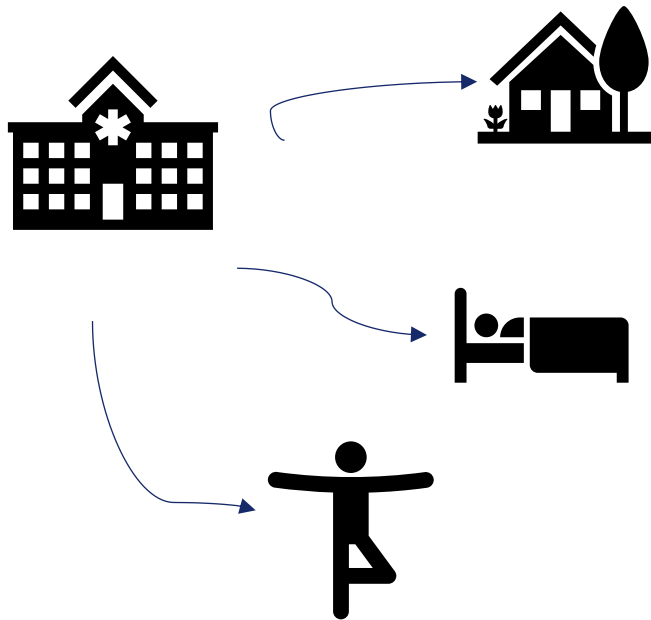
Reformer og ambitioner står i kø



Sygepleje og samarbejde i det nære sundhedsvæsen – Set fra DSR

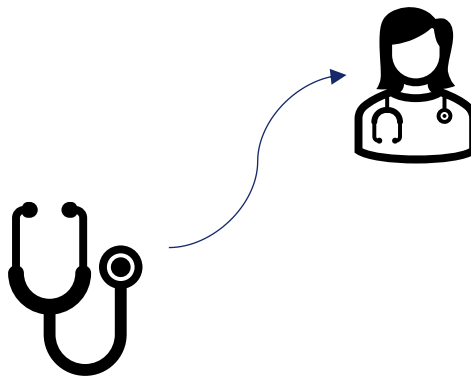
1

"Fra hospitalsledelse til sundhedsledelse" – fx hjemmebehandlingsteams, sundheds- omsorgspladser og genoptræning



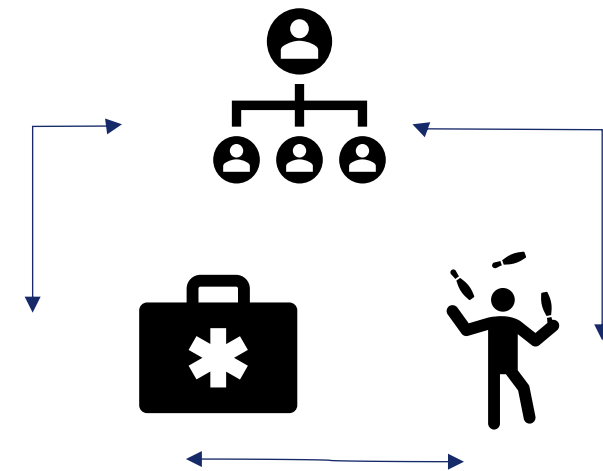
2

Almen praksis skal tage større populationsansvar i det nære – mange patienter skal "gå til sygeplejerske"



3

Den kommunale sygepleje skal binde sundhedsreform og ældrereform sammen – og også forebygge, lave tidlig opsporing og undgå indlæggelser...



SUNDHEDSREFORM – STATUS PÅ FAGLIGE OG POLITISKE VINDUER FOR SYGEPLEJERSKER

DSR's fokus lige nu:

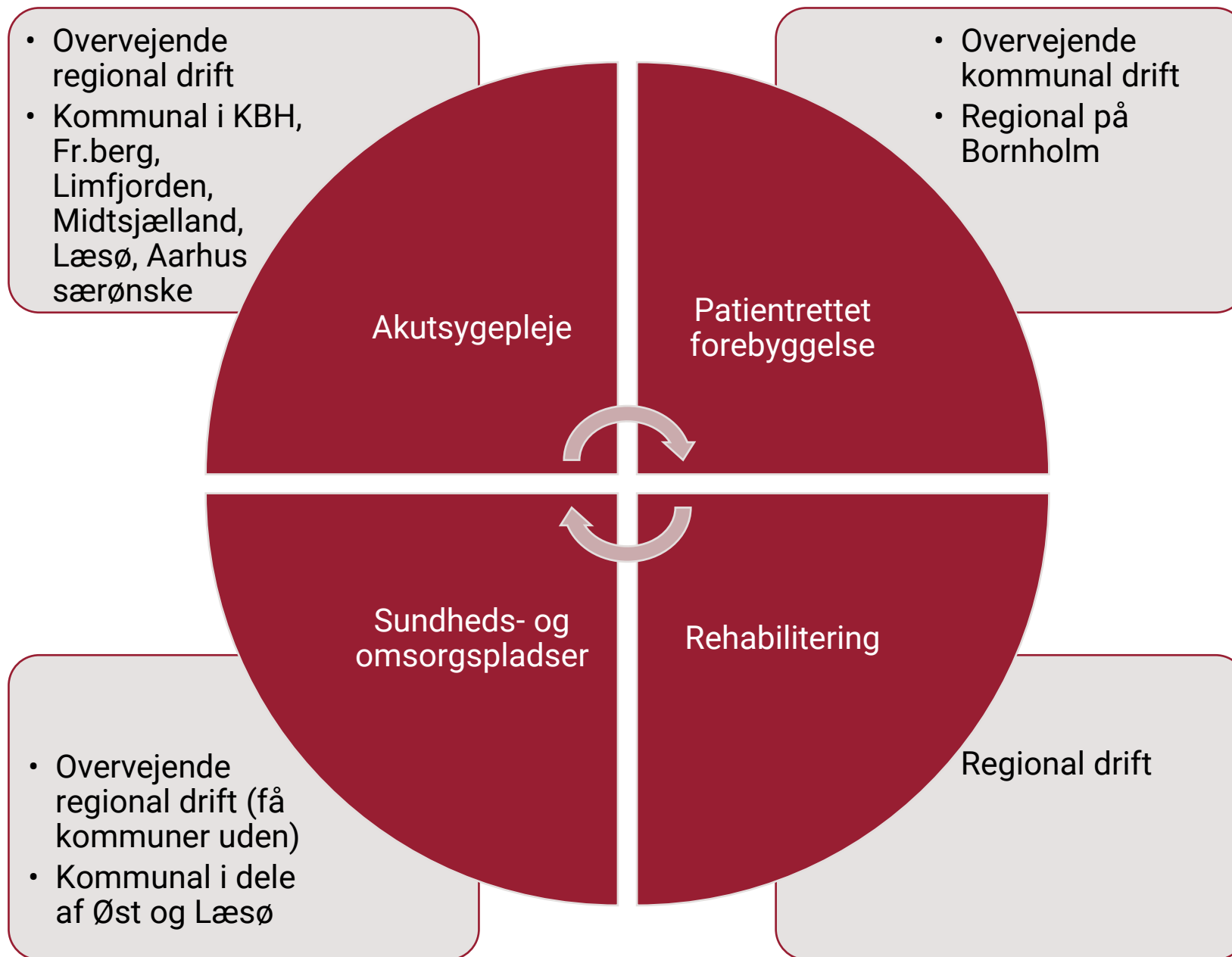
- De 4 opgavefelter som flytter
- Den "resterende" kommunale sygeplejepleje og sammenhæng til helhedsplejen (ældre)
- Nye opgaver i almen praksis
- Hjemmebehandlingsteams
- Den forebyggende sygepleje generelt – og ny Folkesundhedslov
- Integration af psykiatri og somatik
- Sammenlægning af Region Østdanmark

DSR's påvirkning på sundhedsrådene

National sundhedsplan → 17 nærsundhedsplaner

- Sygeplejefaglig rådgivning af rådsmedlemmer
- Sammenhængende patientforløb, mindske ulighed i sundhed, forebyggelse
- Varetage sundhedsopgaver, der overføres fra kommunerne
- Opbygge nye hjemmebehandlingsteams
- Rekruttering af sundhedspersonale
- Opgaver på socialområdet + familiefokus





MEDLEMSKOMMUNIKATION

Medlems- og TR-møder:

Der planlægges løbende medlems- og TR-møder (varierende temaer afhængigt af behov).

→ Følg med i nyhedsbreve, på sociale medier, på DSR.dk (temaside om sundhedsreform) og på TR-kompasset for løbende opdateringer.



Sundhedsreformen

Proces og næste skridt

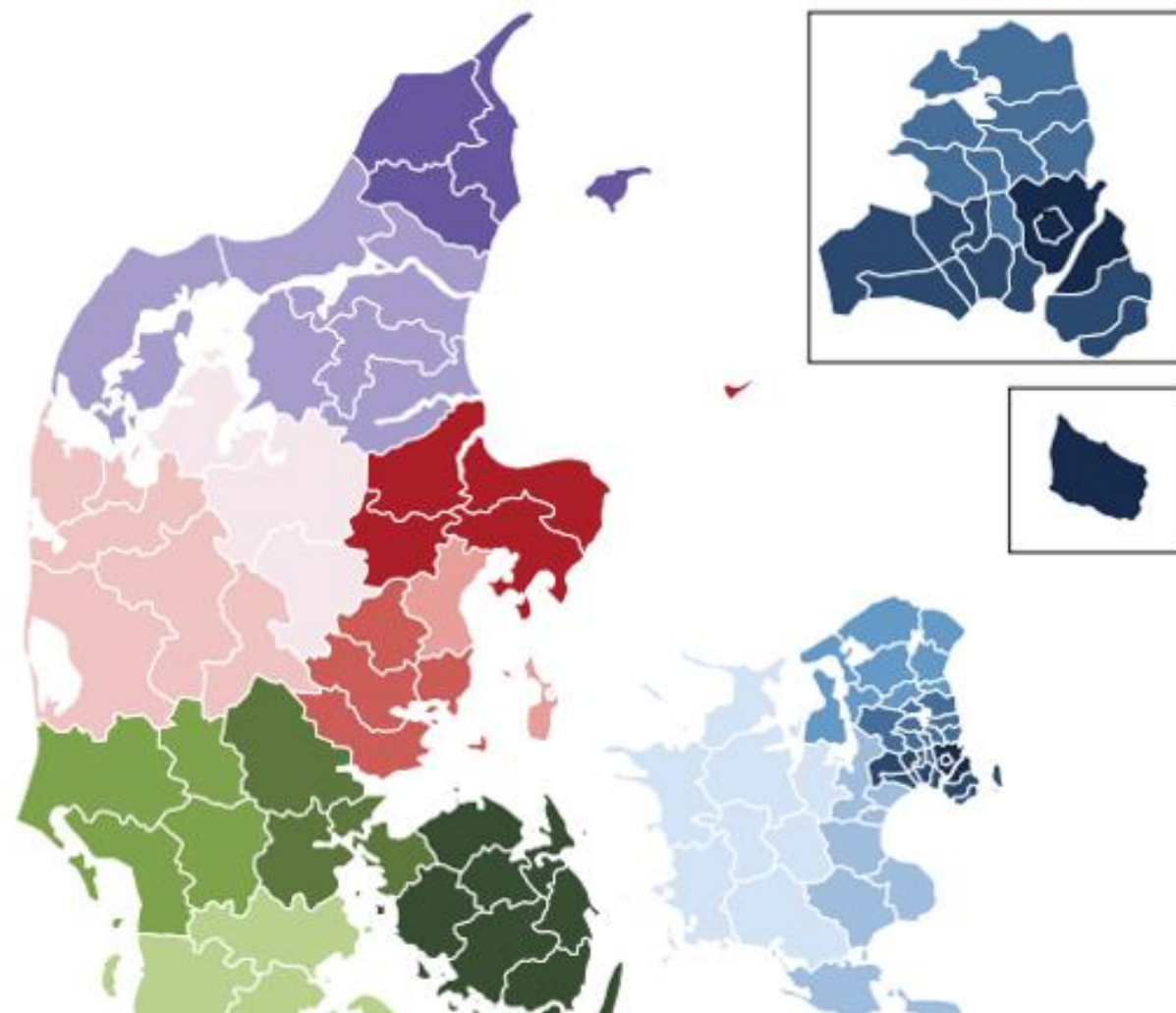
v. Teamchef Sissel Hammershøj



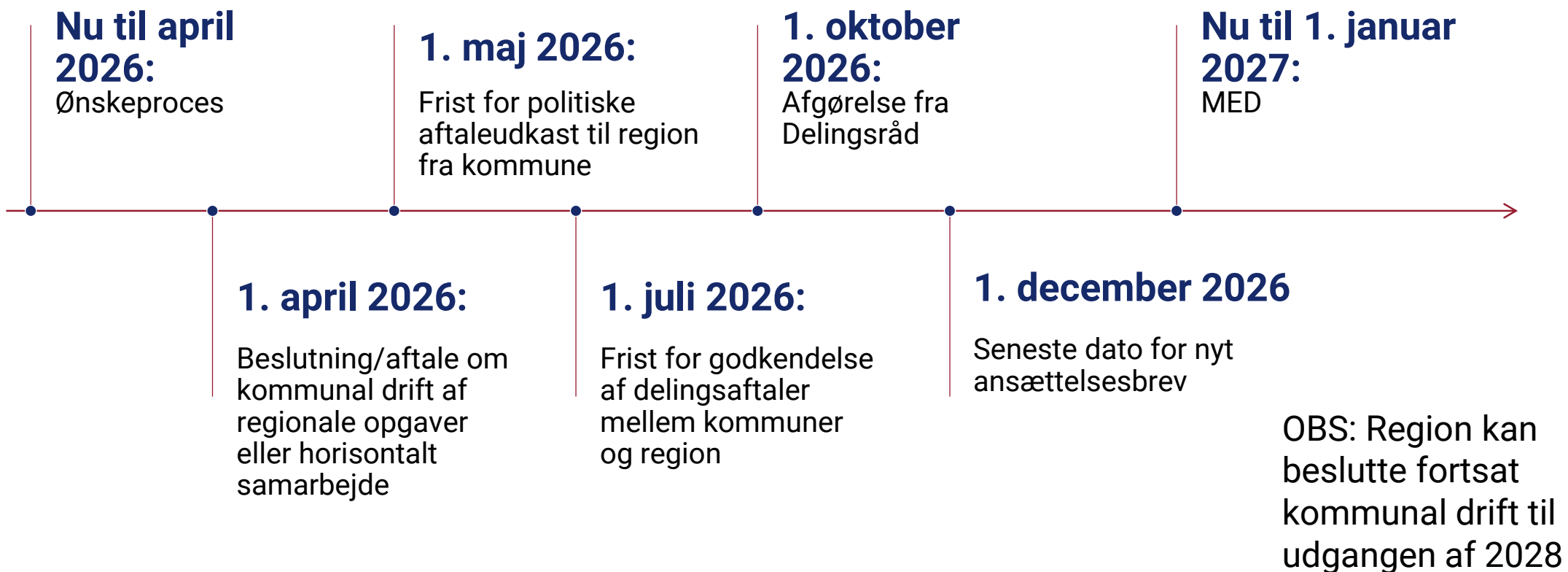
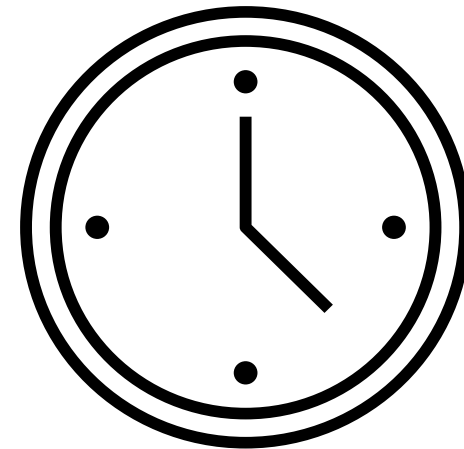
Flytning af opgaver og medarbejder fra kommuner til regioner

Medarbejdergrupper, der skal flyttes

- Sygeplejersker
- SOSU-assistenter
- Fysioterapeuter
- Ergoterapeuter
- Akademikere
- HK'ere



Hvornår sker hvad?



Hvad er en delingsaftale?

En delingsaftale er en aftale mellem kommune og region, der fastlægger hvilke medarbejdere, opgaver og funktioner der deles eller overføres, når sundhedsreformen implementeres.

Den bruges særligt i de situationer, hvor reformen betyder, at kommunale opgaver flyttes til regionalt ansvar, og der skal skabes klarhed over *hvem der følger med opgaven*.

Det vil sige, at delingsaftalen både fastlægger hvordan opgaver deles, og hvilke medarbejdere der skal virksomhedsoverdrages fra kommunerne til regionerne.

Delingsaftale

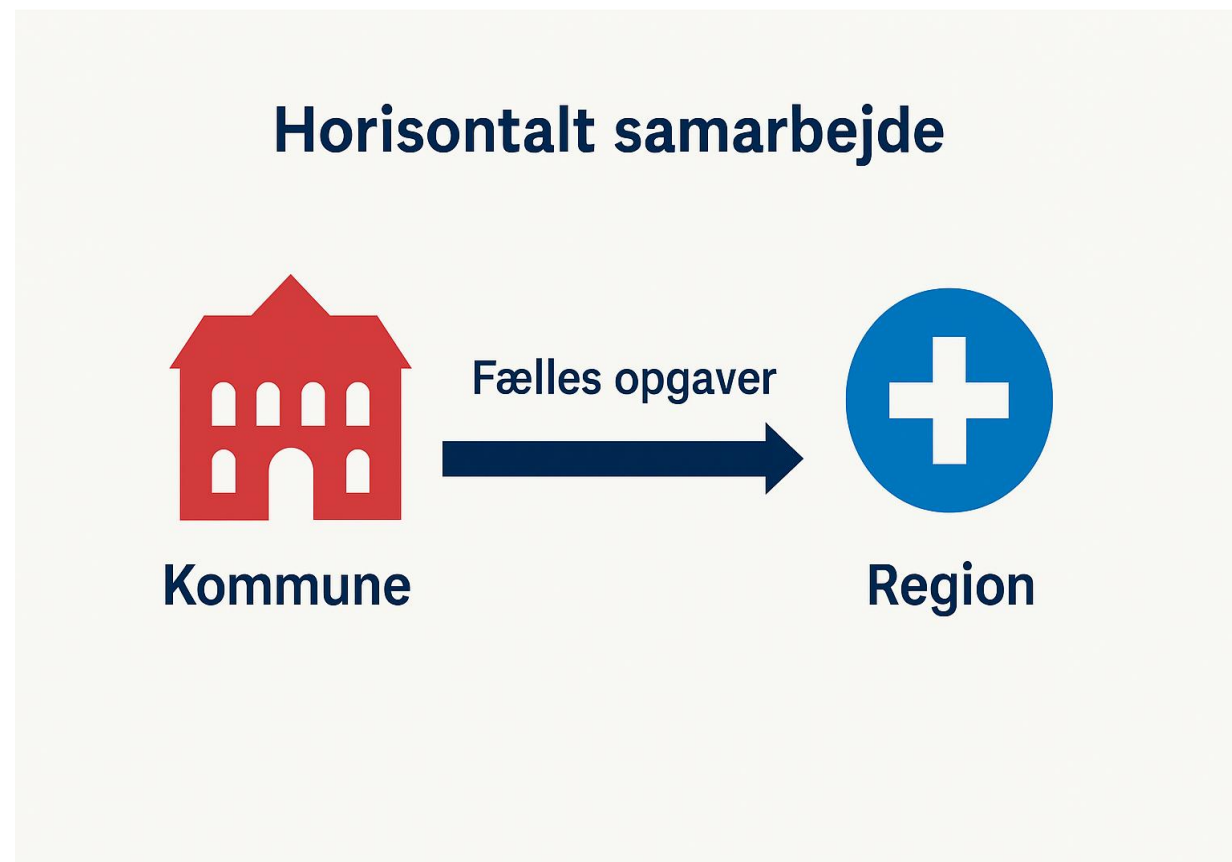


Hvad er et horisontalt samarbejde mellem kommune og region?

Et horisontalt samarbejde er en samarbejdsaftale mellem en kommune og en region, hvor parterne løser opgaver i fællesskab, men uden at personale, aktiver eller ansvar overføres mellem dem.

Samarbejdet gør det muligt at udføre driftsopgaver på tværs, uden at medarbejdere virksomhedsoverdrages.

Medarbejderne bliver i denne situation på den "gamle overenskomst"



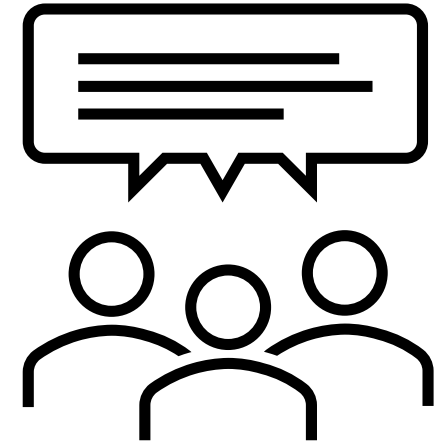
Centrale tilpasningsforhandlinger med Danske Regioner

Centrale tilpasningsforhandlinger:

- Danske Regioner vil – på vegne af de enkelte regioner – frasige sig alle de kommunale overenskomster og lokalaftaler, som gælder for de medarbejdere, som overdrages.
- 2 overordnede hensyn:
 - Ingen medarbejder som overføres skal have forringet vilkår (herunder løn og pension) i perioden (forventeligt frem til 31. marts 2029)
 - Administrativt håndterbart

Forhandlingsfælleskabet har fokus på centrale rammeaftaler som ved strukturreformen (kommunalreform)

Der kommer en lokal tilpasningsforhandling



Ønskeprocessen i kommunerne

V/ Juridisk chefkonsulent Anne Hjortskov



Overgangsloven

§ 156

- Bestemmelsen regulerer, hvordan kommunerne skal orientere medarbejderne og TR/FTR i hele processen frem til overførslen af ansatte til regional ansættelse.
- Det gælder både "ønskeprocessen" og processen i forbindelse med indgåelse af delingsaftaler

Overgangsloven

- 01.01.2027 skal kommunerne overføre et antal medarbejdere til regionerne
- I perioden frem til udgangen af april 2026 skal kommunerne gennemføre en "ønskeproces", dvs.
- Høre medarbejderne om de ønsker eller ikke ønsker at blive overdraget til regional ansættelse

Overgangsloven

- Hvem skal "ønske"?
- Som udgangspunkt de medarbejdere, der "udelukkende eller overvejende" er beskæftiget med de opgaver, der overføres til regionerne, jf. § 142
- Der kan ikke sættes en procentsats på men mere end 50%
- Derfor høres medarbejdere, der i et eller andet omfang er beskæftiget med opgaver, der overdrages

Overgangsloven

- "Ønskeprocessen" er ikke bindende for medarbejderne
- Medarbejderne kender ikke på ønsketidspunktet de konkrete vilkår mv.
- De afgiver en uforpligtende tilkendegivelse med forbehold for at kende de konkrete vilkår
- Tilkendegivelsen er ikke forpligtende for arbejdsgiver

Overgangsloven

§ 149

- Senest 1. maj 2026 sender kommunen aftaleudkast til regionen (udkast til delingsaftale)
- Indeholder oversigt over aktiver, passiver, rettigheder, pligter og ansatte
- Forhandlinger ml. kommunen og regionen afsluttes inden 1.07.2026
- Ved uenighed træffer Delingsrådet afgørelse senest den 1.10.2026



Overgangsloven

- De medarbejdere, der ikke overdrages til regionen kan forvente ændringer i ansættelsesforholdet (opgaver, tjenestested mv.)
- Ændringerne vil muligvis ud fra en konkret vurdering skulle varsles som en vilkårsændring (passende eller individuelt varsel)

Lov om virksomheds- overdragelse (VOL)

V/Juridisk specialkonsulent Pernille Nørring



Lov om Virksomheds- overdragelse

Virksomhedsoverdragelsesloven (VOL) er den grundlæggende lov i Danmark, der regulerer medarbejdernes rettigheder og vilkår, når der sker en virksomhedsoverdragelse.



VOL/overgangsloven

I forbindelse med sundhedsreformen er der vedtaget en lov - overgangsloven, som de fleste af jer sikkert har hørt om.

Vi har allerede under dette webinar gennemgået væsentlige elementer fra overgangsloven fx delingsaftaler, horisontale samarbejdsaftaler, ønskeprocesserne i kommunerne osv.

Virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse for ansatte, der overdrages. Det skal dog fremhæves, at overgangsloven i det omfang den indeholder særlige bestemmelser – har forrang og dermed kan fravige de almindelige regler i VOL.

På de områder, hvor overgangsloven ikke regulerer forholdet, finder VOL derimod fuld anvendelse.



Hvad sker der?

- Overførsel fra kommune til region:
 - VOL finder anvendelse
- Sammenlægning af Region Sjælland og Region Hovedstaden – Region Østdanmark:
 - VOL finder anvendelse

Hvad siger virksomheds- overdragelsesloven

- VOL finder anvendelse, når **opgaver** og/eller **ansatte** overdrages fra én arbejdsgiver til en anden. *F.eks. fra kommune til region, eller ved sammenlægninger af regioner.*
- VOL' s regler indebærer, at arbejdsgiverskiftet i sig selv **ikke** er en væsentlig vilkårsændring af ansættelsesforholdet.
- Overdragelsen kan ikke begrunde en ophævelse af ansættelsen fra **den ansattes side**, dvs. at man ikke kan sige nej til at flytte med opgaven, da det er en ændring, man er forpligtet til at tåle, forudsat at der ikke sker andre væsentlige ændringer i ansættelsesforholdet.

Hvem overdrages

Det er ansatte, der udelukkende eller helt overvejende arbejder med de opgaver, der overføres, som overdrages til regionerne.

Regionerne overtager ansvaret for følgende opgaver:

- Akutsygepleje
 - Patientrettet forebyggelse,
 - Sundheds- og omsorgspladser,
 - Rehabilitering
-
- Alle ansatte i Region Sjælland og Region Hovedstaden overdrages til Region Østdanmark



Hvad overtager regionen

ALT – ift. de overdragne ansatte! - Dvs. At regionen overtager alle rettigheder og pligter, der består på overdragelsestidspunktet.

De overdragne ansatte følger automatisk med over til regionen og skal fortsat møde på arbejde, som de plejer- medmindre de får andet at vide.

De overdragne ansatte skal have et nyt ansættelsesbevis evt. blot et tillæg udleveret af regionen senest en måned efter overdragelsen.



Hvad gælder i henhold til virksomhedsoverdragelsesloven ved overdragelsen

Danske Regioner har meldt ud at regionerne frasiger sig den kommunale overenskomst:

- Regionen kan ikke ændre på de vilkår, som stammer fra den kommunale overenskomst, i overenskomstperioden. Regionen er derfor i udgangspunktet forpligtet til at opretholde de vilkår der stammer fra den kommunale overenskomst, som individuelle vilkår - forventligt frem til 31. marts 2029
- Regionen har samme ledelsesret, som kommunen havde. Regionen kan derfor ensidigt instruere og ændre ansættelsesvilkår inden for de rammer, som kommunen kunne have gjort.

Det betyder:

- At individuelle aftalte vilkår - fx aftaler om placering af vagter, faste fridage, funktionstillæg mv. kan regionen varsle bort på det tidspunkt, den ansatte overdrages. Men fortsat med samme respekt for kollektive overenskomster, der måtte gælde



Overgangsloven - væsentlige vilkårsændringer

- Regionen kan træffe afgørelse om væsentlige vilkårssændringer
- Gælder fra indgåelse af delingsaftalerne
- Regionen kan bede kommunen om, at videreformidle afgørelsen til den ansatte, da kommunen frem til den 1. januar 2027 er den formelle arbejdsgiver

Eksempel:

- Regionen beslutter, at en ansat fra den 1. januar 2027 skal have arbejdsplads et andet sted, fx på Regionsgården

Juridisk vurdering:

- Det afgøres ud fra en konkret vurdering om en evt. ændring skal tales af den ansatte eller varsels som en væsentlig vilkårsændring

Hvad så nu?

Når en region bliver ny arbejdsgiver, kan regionen vælge at frasige sig den kommunale overenskomst!

Ved overdragelse fra en kommune til en region, har Danske Regioner meldt ud, at de frasiger sig den kommunale, overenskomst, der skal derfor være tilpasningsforhandlinger mellem DSR og Danske Regioner – samt lokale tilpasningsforhandlinger, som bl.a. vil vedrøre lokalaftaler og andre lokale vilkår.

Hvis der indgås tilpasningsaftaler for de overdragne ansatte, vil disse aftaler være gældende. Det er imidlertid på nuværende tidspunkt uafklaret, om der kan opnås enighed om indgåelse af sådanne tilpasningsaftaler.



Kan man blive opsagt?

En virksomhedsoverdragelse ændrer som udgangspunkt ikke den ansattes ansættelse. Overdragelsen i sig selv kan ikke begrunde opsigelser, og eventuelle ændringer i ansættelsesvilkårene skal være sagligt begrundet.

Hvis et medlem opsiges i tidsmæssig tilknytning til overdragelsen den 1. januar 2027, så kontakt jeres FTR eller lokale kreds.



Hvad hvis man er opsagt før virksomhedsoverdragelsen?

Ansatte, der er opsagt og enten arbejder i opsigelsesperioden eller er fritaget for tjeneste, overgår til regionen. Regionen indtræder dermed i samtlige rettigheder og forpligtelser over for de ansatte i den resterende del af opsigelsesvarslet, herunder løn, feriegodtgørelse, godtgørelse efter funktionærlovens § 2 a samt eventuel godtgørelse efter § 2 b ved usaglig opsigelse m.v.

Det samme gælder for ansatte, der på overdragelsestidspunktet er fraværende som følge af sygdom, barsel, ferie, anden orlov eller lignende.

Hvis et medlem er fritstillet, før den dato overdragelsen finder sted - overgår medlemmet i udgangspunktet ikke.

Obs – fusionen af Region Sjælland og Region Hovedstaden til den nye Region Østdanmark.



Efter overdragelsen

Den gamle arbejdsgiver (kommunen) frigøres for alle sine pligter og rettigheder ift. alle de overdragne ansatte og den nye arbejdsgiver (region) hæfter for de forpligtelser som kommunen havde med de ansatte.

Dvs. alle krav - herunder gamle lønkrav som opstår mv.

Hvis et medlem fx efter overdragelsen bliver opmærksom på, at vedkommende ved en fejl har fået for lidt i løn under sin ansættelse i kommunen, skal kravet rettes mod regionen, selv om fejlen er opstået under ansættelsen i kommunen.

Undtagelse1: Hvis andet aftales i delingsftalerne

Undtagelse 2: Region Østdanmark



Hvad med P-sagen

Hvad gælder for ansatte, der overdrages fra kommune til region og fra region til Region Østjylland?

Vi har spurgt FH (Fagbevægelsens Hovedorganisation);

P- sagen overdrages som helhed (alt inklusiv), medmindre der ikke består et ansættelsesforhold.



Hvad bør TR være særligt opmærksom på

Som tillidsrepræsentant spiller I en helt central rolle i forbindelse med de forandringer der følger af sundhedsreformen. Det er derfor vigtigt, at I bliver inddraget i de processer, der foregår i jeres kommune eller region.

Da refomen kan medføre organisatoriske ændringer, kan det få betydning for jeres valgområder som TR. Det kan fx være tilfældet, hvis man overføres til en afdeling i regionen, der allerede er dækket af en TR, valgområdet bortfalder eller hvis selve TR-strukturen ændres i den kommune eller region, hvor man er valgt.

En væsentlig del af tilpasningsforhandlingerne vedrører netop sikringen af TR's rettigheder bedst muligt.

Det er imidlertid på nuværende tidspunkt uafklaret, om der kan opnås enighed med Danske regioner om indgåelse af sådanne aftaler.

Så snart ved mere, orienterer vi jer.



MED's rolle i reformens forskellige faser

Ved specialkonsulent Hans Jessen



Husk hvilken rolle du har hvornår !

- Når du sidder i MED-systemet har du en medarbejderkasket på og skal være opmærksom på at du repræsenterer medarbejdergruppen.
- Uden for MED-rummet er du tillidsrepræsentant og bindeled mellem din arbejdsplads, medarbejderne og Dansk Sygeplejeråd (organisationen).
 - Vær særligt opmærksom på hvad du kan og skal håndtere som TR
 - Hvad hører hjemme i MED
 - Hvad tager DSR-C, kredsen og forhandlingsfællesskabet sig af

KL – Den forventede tidslinje de næste 1½ år

Hvad	Hvornår
MED – drøftelser i MED om proces og viden	Fra nu af til 1. januar 2027
Forberedelse og gennemførsel af høring af medarbejdere	Fra nu af til april 2026
Afsendelse af aftaleudkast til region	Senest den 1. maj 2026
Indgåelse af aftale	Senest den 1. juli 2026
Afgørelse fra delingsrådet	Senest den 1. oktober 2026
Obs! Beslutning/aftale om kommunal drift af regionale opgaver	Senest den 1. april 2026

Ønskeprocessen

Tillidsrepræsentantens rolle:

- Hvem skal spørges om de ønsker overflytning (helt eller delvis er beskæftiget med de opgaver der overflyttes til regionen)
- Listen over de berørte medarbejde

MED-systemets rolle:

- Hvordan skal medarbejderne spørges (aftale proces for hvornår og hvordan der spørges)
- Orientering om aftaleudkast, forhandlingernes forløb (forhandlinger mellem kommunen og regionen) og aftalen eller Delingsrådets beslutning).



Høringspligt – men kommunen bestemmer

Tillidsrepræsentanten:

- Medarbejderens ønske er ikke efterkommet (medarbejderen har ret til høring)
- Stillingsændringer (skal der lønforhandles, er det en væsentlig vilkårsændring)?

MED-systemets rolle:

- Ændringer i opgavefordelingen
- Nedskæringer i forbindelse med opgaveflytningen

TR valgområder mv.

- TR som flyttes ud af deres valgområde over i nyt TR-dækket område, ophører som udgangspunkt som TR ved overflytningen
 - Der er endnu ikke aftalt vilkår og forlængelse af perioden med beskyttelse
- Hvis en valgområde får færre end 5 medarbejdere efter flytning af kollegaer/opgaver, kan ledelsen vælge at meddele at der ikke længere er grundlag for en TR
 - Organisationen kan begære forhandling af valgområder mv.
 - Vilkåret for ophør af tillæg for TR-funktionen kan forhandles

Afrunding

