

Landerapport Danmark

KNS, Helsinki, marts 2026



Agenda

1. Ældrereform
2. Sundhedsreform
3. Psykiatriområdet
4. Rekruttering og tilknytning



Ældreformen

Pr. 1. juli 2025 trådte Ældreformen i kraft.
Reformen har fokus på:



tillid til medarbejdernes faglighed



selvbestemmelse til borgerne



samarbejde med lokalsamfund og pårørende



Reformen er en omfattende frisættelse af ældreområdet, der forandrer måden hvorpå ældreplejen *styres, leveres, dokumenteres og kontrolleres* på.

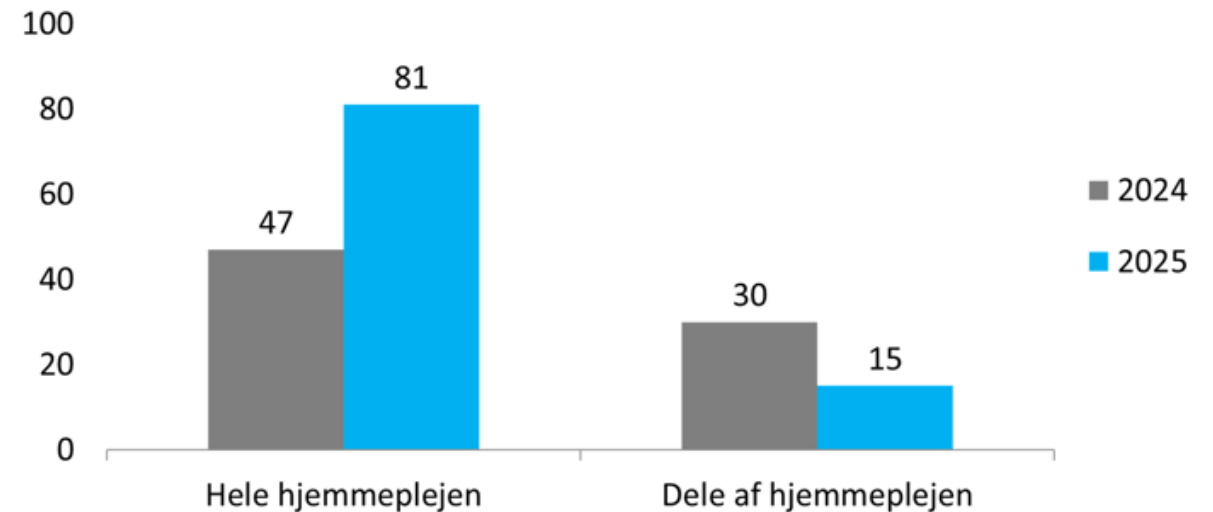
Ældreformen

Tre konkrete ændringer

- Helhedspleje med rehabilitering
- Fokus på kontinuitet
- Nærvisitation og faglig selvstyring

- Kommuner indfører faste tværfaglige teams på typisk 10-15 medarbejdere i dagvagt (5-8 i fremmøde)

Udvikling i andel af kommuner der har indført faste teams i hele eller dele af hjemmeplejen, 2024-2025 (%)

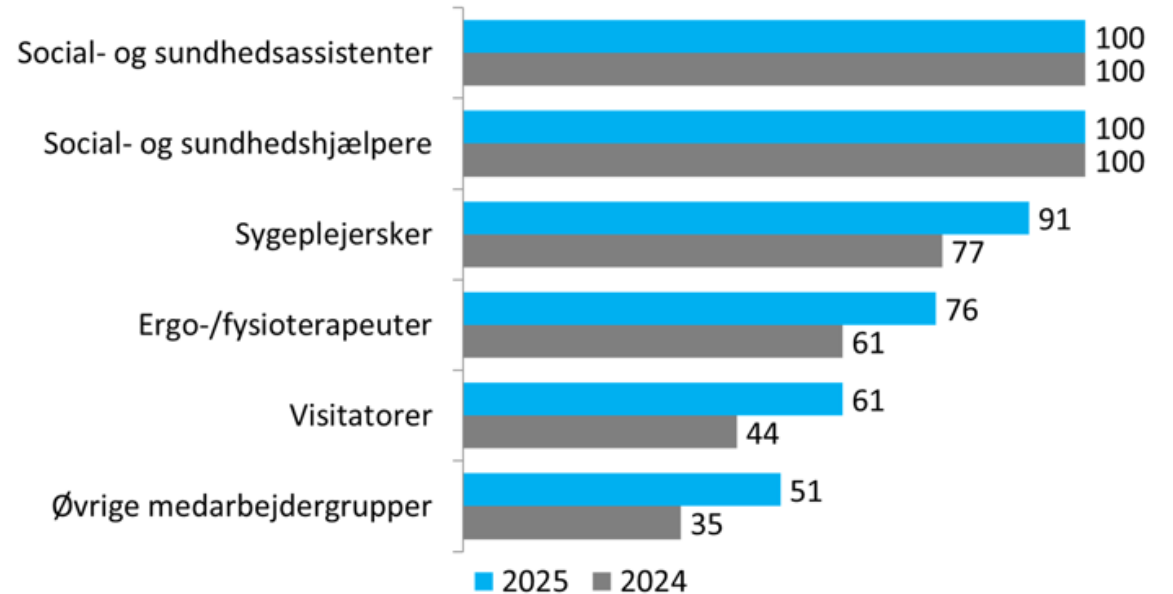


Kilde: Momentum. Rundspørge til kommunerne i november-december 2024 og 2025. Alle 98 kommuner har svaret i begge undersøgelser

Øget tværfaglighed og selvstyring til medarbejderne

- Teams er ofte tværfaglige
- hvor social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, sygeplejersker, ergoterapeuter og fysioterapeuter skal arbejde tæt sammen.
- og hvor medarbejderne får en øget selvstyring på fx kørelisteplanlægning.

Udvikling i andel af kommunerne hvor de forskellige medarbejdergrupper indgår i deres faste team (%)



Medarbejdere og ledere er generelt begejstrede



”Jeg er ikke helt ung længere og tænkte at hvis jeg skal skifte, så skal det være snart. Det gør jeg ikke længere. Det er så fedt at arbejde på denne måde.”

Kirsten, social- og sundhedsassistent



”Den nye dagligdag med et tæt samarbejde med SOSU-personalet giver så meget mening. Både for borgerne men også for mig. Jeg får meget mere kendskab til borgerne”

Mette, sygeplejerske



”Det tværfaglige samarbejde er ligesom vi håbede på. Den sidder i skabet. Magien opstår i mødet og det har den gjort. Det er det mest rigtige i det her projekt. Det er vejen frem.”

Lærke, leder



Jeg kan bedre lide at være leder på denne måde. Det er sjovere. *Karen, Leder*

Sundhedsreformen

Pr. 1. januar 2026 trådte Sundhedsreformen i kraft.

- Reformen flytter opgaver fra kommunerne til regionerne og der oprettes 17 Sundhedsråd (inspireret af Norge).
- Som en del af loven skal der også laves en Folkesundhedslov (inspireret af Norge).



Ny struktur

4 regioner, 17 sundhedsråd, målretning af midler til det nære, opgaveflytning fra kommuner til regioner



Lægereform

Reform af almen medicin, lofter på universitetssygehuse, uddannelsesstillinger, fordeling af speciallægepraksis



Sammenhæng mellem psykiatri og somatik

Organisatorisk samling af psykiatri og somatik, kapacitetsløft i psykiatrien og udbredelse af digitale løsninger i psykiatrien.

Centrale elementer i reformen



Ny organisering af digitalisering

Digital Sundhed Danmark, ny statslig planlægningskompetence, Center for Sundhedsinnovation mv.



Behandling tættere på

Standarder vedr. sundheds- og omsorgspladser, folkesundhedslov, hjemmebehandlingsteams, 96 timers behandlingsansvar, mv.



Kronikerpakker og nye patientrettigheder

Styrket frit valg i det nære sundhedsvæsen, hurtig adgang til praktiserende speciallæger, nye kronikerpakker og ret til hurtig udredning og behandling.

Psykiatri

- Evtigt underfinansieret område
- 10 års planen for psykiatri indeholder 20 hovedinitiativer, som bl.a. skal:
 - Sikre midler til øget sikkerhed og tryghed for personalet, fx sikkerhedsudstyr, uddannelse mv.
 - Implementere en recoveryorienteret rehabilitering, hvor indsatsen inddrager borgeren og tager udgangspunkt i deres ønsker, drømme og håb.
 - Indføre Individuelt Planlagt Job med Støtte (IPS) til udsatte unge, der hjælper med at øge livskvaliteten, og mulighederne for at komme i job eller uddannelse i stedet for ledighed.
 - Sikre akuttilbud til borgere i krise, bl.a. som alternativ til indlæggelse



Rekruttering og tilknytning af medarbejdere i ældreplejen

- Ifølge fremskrivninger fra Danmarks Statistik vil antallet af ældre over 80 år stige med omkring 44 procent frem mod 2035.
- Det forventes at Danmark vil mangle 25.000 fuldtids social- og sundhedsmedarbejdere i 2035.
- Ca. 27.000 social- og sundhedsmedarbejdere arbejder ikke med deres fag i det offentlige
- ca. 18-20 sygedage pr. ansat årligt
- Medarbejdere der forlader fagene søger hen til steder med bedre arbejdsmiljø og lavere sygefravær

Seniormonitor

ÆLDREPLEJE SENIORLIV SUNDHED LEDELSE ARBEJDSMARKED POLITIK OG ØKONOMI DEBAT NAVNE

ARBEJDSMARKED | ABRONNEMENT

Ny rapport: Knap 40 procent falder fra uddannelsen til social- og sundhedsassistent

Frafaldet på uddannelsen til social-

ret stigende de
lse 'Det kommunale

Sygefravær eksploderer: Sosu'er er syge næsten en måned om året

Sygefraværet blandt sosu-medarbejdere svinger meget fra kommune til kommune, viser en ny undersøgelse.

Arbejdsliv

Hver femte medarbejder i østjysk ældrepleje stopper eller skifter job hvert år

Udgivet: 22.01.2026, 13:28 [Kommentarer \(0\)](#)

Arbejdsliv

Velfærdsmedarbejdere prioriterer bedre arbejdsvilkår, når de forlader det offentlige

Udgivet: 10.02.2026, 13:58 [Kommentarer \(0\)](#)

Rekruttering - fx

- 'Spire'-ansættelser: hvor unge mellem 13-17 år tilbydes et fritidsjob på fx et plejehjem.
- Internationale partnerskaber: Regeringen har indgået aftaler om rekruttering af plejepersonale fra Filippinerne og Kerala i Indien.
- Brancheskifttere via oplæringsstillinger: Flere kommuner har oprettet stillingerne er målrettet folk uden SOSU-baggrund, der ønsker et brancheskifte til pleje- og sundhedsområdet.
- Introforløb for ledige: et kort introducerende SOSU-forløb til folk uden arbejde.



Tilknytning - fx

- Projektet en Fremtid med Fuldtid.
- Seniorordninger (fx 80-90-10 og fleksibel pension).
- Introduktions- og mentorordninger: Et struktureret introduktionsforløb med en tilknyttet mentor kan sikre en god start for nye medarbejdere.
- Indflydelse og fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen: Tilpasse arbejdsforholdene, så de i højere grad passer til den enkelte medarbejders livssituation.

