

# REFERAT Direktionen 2026-2029 d. 08-04-2026

**Mødedato** Onsdag d. 08. april 2026 kl. 09:15

**Mødested** Bogense Rådhus, mødelokale 2

**Mødedeltagere** Karsten Poulsen, Charlotte Jakobsen, Morten V. Pedersen, Louise Rasmussen, Mogens Bak Hansen, Gitte Pasgaard Krogh

## **Indholdsfortegnelse**

Tidsplan.....	3
Løngennemsigtheddirektivet.....	4
Status på udmøntning af Budgetaftalen for 2026-2029 (april 2026).....	6
Forberedelse af Strategisk Chefforum den 15. april 2026.....	7
Personaleplanlægning på tværs - koordinering og godkendelser.....	9
Kommende sager til fagudvalg og Økonomiudvalg.....	10
Status på arbejdet i de tværgående arbejdsgrupper vedr. beredskabsplanlægning.....	11
Orientering.....	13

# Punkt 1: Tidsplan

S2025-9681

## Sagens kerne

Tidsplan for mødet

Kl.	Blok 1	Deltagere
09.15 - 10.00	Løngennemsigthedsdirektivet	Leder af HR Sharajé Thomasen
10.00 - 10.35	Status på udmøntning af Budgetaftalen for 2026-2029 (april 2026)	Leder af Budget og Regnskab Ole Vett
Kl.	Blok 2	
10.35 - 11.10	Forberedelse af Strategisk Chefforum den 15. april 2026	Ledelseskonsulent Thomas Feldstedt
11.10 - 11.25	Personaleplanlægning på tværs - koordinering og godkendelser	
Kl.	Blok 3 inkl. frokost	
11.25 - 11.40	Kommende sager til fagudvalg og Økonomiudvalg	
11.40 - 12.10	Status på arbejdet i de tværgående arbejdsgrupper vedr. beredskabsplanlægning	Ledelseskonsulent Thomas Feldstedt
12.10 - 12.25	Orientering	

## Aktuel beslutning på Direktionen 2026-2029 08-04-2026

Godkendt.

## Punkt 2: Løgnennemsigtighedsdirektivet

S2025-10110

### Sagens kerne

Løgnennemsigtighedsdirektivet er et EU-initiativ, der skal sikre lige løn (til mænd og kvinder) for samme arbejde gennem øget gennemsigtighed og nye krav til arbejdsgivere.

Nordfyns Kommune forbereder sig på implementeringen med fokus på systematik, kommunikation og organisatorisk forankring frem mod direktivets ikrafttræden den 1. juli 2026.

Leder af HR, Sharajé Thomasen, deltager under punktets behandling.

### Indstilling

Det indstilles, at direktionen drøfter med udgangspunkt i følgende:

1. Proces for afklaring af lederniveauer (*nødvendigt at dokumentere hvilke stillinger der udgør "stillinger af samme værdi"*).
2. Fornyelse af Principper for kompetenceudvikling og løn (*stabene anbefaler, at arbejdet først igangsættes i efteråret, således at der indarbejdes rettelse i tråd med OK26 samtidig - hvilket dog vil betyde en forsinkelse ift. direktivets ikrafttrædelsesdato*).

### Sagens baggrund

Se vedhæftede notater for flere detaljer.

#### Direktivets formål og status:

Direktivet styrker princippet om lige løn (til mænd og kvinder) for samme arbejde og forventes vedtaget med ikrafttrædelse den 1. juli 2026. KL udarbejder vejledninger til kommunerne, og implementeringen skal ske inden for rammerne af den danske model.

#### *Kravene i direktivet:*

- Krav til lønstrukturer: Kommunen skal have lønstrukturer baseret på objektive, kønsneutrale kriterier som færdigheder, ansvar og arbejdsvilkår, der sikrer ligeløn for samme eller ligeværdigt arbejde. Stillingskategorier følger overenskomsterne.
- Oplysning ved rekruttering: Løninterval for stillinger skal oplyses i stillingsopslag eller ved samtale, og tidligere løn må der ikke spørges om. Stillingsopslag skal være kønsneutrale.
- Lønpolitik og lønkriterier: Kommunens lønpolitik skal være kønsneutral, tydelig og kendt, med objektive kriterier for lønfastsættelse og lønudvikling, som kan forklares.
- Ret til lønoplysninger: Medarbejdere kan anmode om egne lønoplysninger og gennemsnit opdelt på køn for sammenlignelige stillinger, med svar inden to måneder. Kommunen skal have faste processer til håndtering af anmodninger.
- Årlig lønredegørelse: Kommunen skal årligt udarbejde en redegørelse, der viser kønsopdelte lønforskelle, herunder lønkvartiler og variable løndelev, med dokumentation af objektive kriterier. Første redegørelsesdato er juni 2027.
- Fælles lønvurdering ved udbedringspligt: Hvis ubegrundede lønforskelle på mindst 5 % ikke rettes inden seks måneder, skal kommunen sammen med medarbejderrepræsentanter lave en fælles vurdering og tiltag.

#### Implementering i Nordfyns Kommune:

Stabene tilrettelægger og håndterer administrative opgaver, kommunikation, lederforberedelse og samarbejde med HovedMED samt tværkommunal sparring.

Stabene har udarbejdet en oversigt over underopgaver, og rollefordelt på tværs af afdelingerne i stabene (fremgår af foreløbig implementeringsplan i vedhæftede notat).

Direktionen har det strategiske ansvar, stabene håndterer implementeringen, lederne skal gennemføre operationelt, og HovedMED inddrages løbende før, under og efter.

#### Status på lønforskelle mellem kønnene i Nordfyns Kommune

Stabene er i gang med analysearbejdet ift. potentielle konsekvenser for Nordfyns Kommune. Status forventes præsenteret på mødet.

Lovforslaget forventes i Q1 2026, og direktivet træder i kraft den 1. juli 2026.

## **Økonomiske oplysninger**

Indgår i analysearbejdet.

## **Lovgrundlag**

Løngennemfølgelsesdirektivet.

## **Aktuel beslutning på Direktionen 2026-2029 08-04-2026**

Drøftet.

Sharajé Thomasen deltog under punktets behandling.

## **Bilag**

Fælles forståelsespapir om løngennemfølgelsesdirektivet

## **Punkt 3: Status på udmøntning af Budgetaftalen for 2026-2029 (april 2026)**

S2026-2651

### **Sagens kerne**

Administrationen har ultimo marts 2026, foretaget en opfølgning på implementeringen af Budgetaftalen for 2026-2029, således det sikres, at Budgetaftalen bliver udmøntet efter hensigten.

### **Indstilling**

Forelægges til drøftelse.

### **Sagens baggrund**

For at sikre, at den politiske Budgetaftale for 2026-2029 bliver udmøntet efter hensigten, har fagudvalgene i januar 2026 behandlet administrationens beskrivelser af de enkelte elementer i aftalen, herunder en beskrivelse i forhold til, hvordan aftalen tænkes udmøntet.

Med henblik på at orientere udvalget om status på implementeringen af Budgetaftalen, har administrationen ultimo marts 2026 foretaget en opfølgning på implementeringsforløbet.

Såfremt der er elementer i Budgetaftalen, der er blevet indarbejdet og udmøntet inden budgetårets start, er der på disse punkter ikke foretaget yderligere opfølgning ved denne statusbeskrivelse.

I sagens bilag fremgår aktuel status på udmøntning af budgetaftalens delelementer inden for de respektive udvalgs områder.

Udvalget vil på mødet i september 2026, igen blive orienteret om status på udmøntning af Budgetaftalen.

### **Økonomiske oplysninger**

I sagens bilag er de økonomiske konsekvenser af Budgetaftalen for 2026-2029 beskrevet.

### **Lovgrundlag**

Nordfyns Kommunes principper for Økonomistyring.  
Budgetstrategien 2026

### **Aktuel beslutning på Direktionen 2026-2029 08-04-2026**

Drøftet.

### **Bilag**

AU - UDMØNTNING AF BUDGETAFTALEN 2026-2029 (april 2026)

EKFU - UDMØNTNING AF BUDGETAFTALEN 2026-2029 (april 2026)

BUF - UDMØNTNING AF BUDGETAFTALEN 2026-2029 (april 2026)

SSU - UDMØNTNING AF BUDGETAFTALEN 2026-2029 (april 2026)

TMU - UDMØNTNING AF BUDGETAFTALEN 2026-2029 (april 2026)

ØU - UDMØNTNING AF BUDGETAFTALEN 2026-2029 (april 2026)

# Punkt 4: Forberedelse af Strategisk Chefforum den 15. april 2026

S2026-1255

## Sagens kerne

Denne sag har til formål at forberede dagsordenen til det kommende møde i Strategisk Chefforum onsdag den 15. april 2026 kl. 8.30-13.00.

Som led i den fortsatte udvikling af Strategisk Chefforum arbejdes der med, at dagsordenspunkterne i højere grad understøtter strategiske drøftelser, fælles retning og videndeling på tværs af fagområder. Formålet er at styrke forummets rolle som et centralt ledelsesrum for tværgående koordinering og prioritering.

Ledelseskonsulent Thomas Feldstedt deltager under punktet.

## Indstilling

Det indstilles, at direktionen drøfter og kvalificerer forslag til dagsordenspunkter til Strategisk Chefforum den 15. april 2026.

## Sagens baggrund

I forbindelse med forberedelsen af mødet i Strategisk Chefforum den 15. april 2026 kan nedenstående temaer og punkter indgå på dagsordenen.

Forslag til punkter:

### 1. Budgetproces

Drøftelse af den videre budgetproces, herunder centrale opmærksomhedspunkter og prioriteringer i budgetarbejdet.

### 2. Rådhusscenarier - status og kommunikation

Opfølgning på beslutningen i Økonomiudvalget den 18. marts 2026 om den fremtidige rådhusstruktur. Punktet foreslås at afsæt i drøftelser fra det Strategiske direktionsmøde den 3. marts 2026 og vil have fokus på status samt den videre kommunikation og håndtering i organisationen.

### 3. Stilladser som en del af tillid og sikkerhed

Som opfølgning på oplægget om fælles sprog om ledertrivsel på Lederforumseminar 2025 blev det på Strategisk Chefforum den 17. december 2025 aftalt, at hver chefgruppe skulle vende tilbage med fem eksempler på konkrete stilladser. Eksempler skal drøftes på kommende møde i SC, hvor der arbejdes videre med at identificere centrale budskaber samt drøfte, hvordan arbejdet med stilladser og psykisk sikkerhed kan omsættes og forankres i organisationen.

### 4. Relationel koordinering

Som opfølgning på beslutningen fra Strategisk Chefforum den 17. december 2025 om at sætte relationel koordinering på dagsordenen er der taget kontakt til Carsten Hornstrup, som vil give et oplæg med mulighed for spørgsmål. Punktet forventes at have en varighed på ca. 1 time.

### 5. Status på reformarbejdet og implementeringsplan (fast punkt)

Status på det samlede reformarbejde og implementeringsstrategien.

På SC-mødet den 22. oktober 2025 blev det besluttet, at punktet i højere grad skal give et samlet billede af, hvor organisationen står, herunder:

- Områder med særligt behov for opmærksomhed
- Områder med fremdrift og momentum
- Områder med udfordringer
- Tværgående sammenhænge

Implementeringsstrategien skal samtidig stå tydeligt frem.

### 6. Fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op i tid (orientering - fast punkt)

Styregruppen orienterer om status på arbejdet, herunder foreløbige erfaringer og trufne beslutninger.

### 7. Strategisk indblik

Andet punkt i serien, hvor et fagområde giver indblik i egne strategiske prioriteringer og udfordringer. Formålet er at styrke tværgående forståelse og dialog i chefgruppen.

### 8. Program til Strategisk Chefforumseminar 2026 den 28. og 29. april 2026

Præsentation af indhold og formål med Strategisk Chefforumseminaret 2026.

## **Økonomiske oplysninger**

.

## **Lovgrundlag**

.

## **Aktuel beslutning på Direktionen 2026-2029 08-04-2026**

Drøftet.

Thomas Feldstedt deltog under punktets behandling.

## **Punkt 5: Personaleplanlægning på tværs - koordinering og godkendelser**

S2025-9680

### **Sagens kerne**

Personaleplanlægning på tværs - koordinering og godkendelser.

### **Indstilling**

Forelægges til direktionens drøftelse og godkendelse.

### **Sagens baggrund**

Direktionen forelægges indstilling om ansættelse/genbesættelse af følgende stillinger:

- Genbesættelse af stilling som fastholdelseskonsulent, Jobcenter.
- Genbesættelse af stilling som faglig koordinator for team ledelsesinformation og kontrol

Temaer eller konkrete sager til koordinering på tværs

- 

Eventuelt

- 

### **Økonomiske oplysninger**

-

### **Lovgrundlag**

-

**Aktuel beslutning på Direktionen 2026-2029 08-04-2026**

Godkendt.

## **Punkt 6: Kommende sager til fagudvalg og Økonomiudvalg**

S2025-9681

### **Sagens kerne**

Kommende sager for mødet

**Aktuel beslutning på Direktionen 2026-2029 08-04-2026**

Drøftet.

# Punkt 7: Status på arbejdet i de tværgående arbejdsgrupper vedr. beredskabsplanlægning

S2025-4396

## Sagens kerne

Direktionen orienteres med denne sag om status på arbejdet i de tværgående arbejdsgrupper vedrørende styrket beredskabsplanlægning.

Direktionen besluttede i foråret 2025 at igangsætte en styrket beredskabsindsats og nedsætte ni tværgående arbejdsgrupper. På mødet den 5. november 2025 blev der fastlagt en ramme for det videre arbejde, herunder at nationale anbefalinger skulle omsættes til lokale indsatser, og at der skulle arbejdes systematisk med bl.a. sårbare borgere, kommunikation, transport og forsyning.

Siden da har arbejdsgrupperne arbejdet ud fra en fælles metodisk tilgang og et fælles grundlag, som er udviklet for at sikre ensartethed og fremdrift på tværs.

Der er i den forbindelse udarbejdet skabeloner og understøttende materiale. Herudover indgår relevante nationale anbefalinger, vejledninger og analyser som en del af grundlaget for arbejdet.

Arbejdsgrupperne er nu i afsluttende fase og vil samlet levere anbefalinger til direktionen den 22. april 2026.

Ledelseskonsulent Thomas Feldstedt deltager under punktets behandling.

## Indstilling

Det indstilles, at direktionen tager status på arbejdet til efterretning forud for behandling af anbefalinger den 22. april 2026.

## Sagens baggrund

Arbejdet med at styrke beredskabsplanlægningen tager afsæt i nationale anbefalinger og et øget fokus på kommunernes robusthed og krisehåndtering i lyset af et mere komplekst trusselsbillede.

Nordfyns Kommune har som led heri igangsat en tværgående indsats med fokus på at sikre:

- Sammenhæng mellem planer og praksis
- Klare roller og ansvar
- Et operationelt og anvendeligt beredskab

### *Arbejdsgrupper og proces*

1. Cyberangreb og informationssikkerhed
2. Energiforsyning
3. Vand- og fødevarerforsyning
4. Ekstremregn
5. Oversvømmelser
6. Storme
7. Kemiske hændelser
8. Hedeølge
9. Tre døgn uden ekstern forsyning

Arbejdet har været tilrettelagt som en flertrinsproces:

#### Trin 1: Overblik

Kortlægning af eksisterende beredskab, planer og materiale på tværs af organisationen.

#### Trin 2: Opdatering og udvikling

Gennemgang af risici og sårbarheder samt vurdering af behov for opdatering eller nyudvikling af planer og actioncards.

#### Trin 3: Evaluering og forankring (igangværende)

Arbejdsgrupperne samler nu op i form af konkrete anbefalinger og prioriteringer, som skal danne grundlag for det videre arbejde og implementering.

### *Materiale til direktionen den 22. april 2026*

Til brug for direktionens behandling den 22. april 2026 er der udarbejdet en samlet gennemgangs- og anbefalingskabelon, som udgør det fælles beslutningsgrundlag på tværs af de ni arbejdsgrupper.

Skabelonen er opbygget med henblik på at sikre en ensartet og systematisk tilgang og indeholder for hvert indsatsområde:

- Gennemgang af eksisterende beredskab
- Vurdering af risici og sårbarheder (sandsynlighed og konsekvens)
- Konkrete anbefalinger til indsatser

Herudover indeholder materialet:

- En risikomatrix, der giver et samlet billede af de væsentligste risici og prioriteringsbehov
- En opdeling i delopgaver med angivelse af status, ansvar og næste skridt
- Et overblik over eksisterende dokumenter (planer, actioncards mv.) samt behov for opdatering, revidering eller nyudvikling

Materialet danner et samlet og prioriteret grundlag for direktionens drøftelse og beslutning om det videre arbejde med beredskabsplanlægningen.

### *Samling og overblik over beredskabsplaner*

Direktionen har på møde den 3. december 2025 godkendt at der arbejdes videre med en samling af beredskabsplaner, actioncards og kontaktoplysninger i den digitale beredskabsplatform C3, så beredskabsarbejdet er samlet ét sted. Formålet med C3 er at gøre det nemt og hurtigt at handle i en krisesituation. Arbejdet med C3 er forankret i Beredskab Fyn, som har det overordnede koordineringsansvar.

Platformen er opbygget i to niveauer:

- Overordnede planer, som beskriver organisering, ansvar og rammer
- Actioncards, som er korte og konkrete handlevejledninger til brug i en akut situation

### *Intern kommunikation i en krise*

Kommunaldirektørkredsen har besluttet en fælles fynsk tilgang til indførelse og anvendelse af SINE-radioer (beredskabsradioer) med henblik på at sikre robust og sammenhængende krisekommunikation internt og på tværs af kommunerne. Nordfyns Kommune arbejder aktuelt med at fastsætte behov, fordeling og opsætning. Afklaring forventes inden direktionens møde den 22. april

### *Videre proces*

Arbejdsgruppernes samlede anbefalinger forelægges direktionen den 22. april 2026.

På baggrund af direktionens drøftelse fastlægges den videre proces for prioritering, implementering og forankring af beredskabsarbejdet.

## **Økonomiske oplysninger**

.

## **Lovgrundlag**

.

## **Aktuel beslutning på Direktionen 2026-2029 08-04-2026**

Taget til efterretning.

Thomas Feldstedt deltog under punktets behandling.

## **Punkt 8: Orientering**

S2025-9681

### **Sagens kerne**

Forelægges til orientering.

**Aktuel beslutning på Direktionen 2026-2029 08-04-2026**

Orienteringer givet.