

REFERAT Direktionen 2026-2029 d. 04-03-2026

Mødedato Onsdag d. 04. marts 2026 kl. 08:30

Mødested Langebyhus, Langebyende 20 - 5471 Søndersø

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

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Lovændring vedr. røg- og dampfrie miljøer.....	4
Drøftelse af udkast til Livsfase- og seniorpolitik for Nordfyns Kommune, herunder opmærksomhed	6
Personaleplanlægning på tværs - koordinering og godkendelser.....	9
Kommende sager til fagudvalg og Økonomiudvalg.....	10
Orientering.....	11

Punkt 1: Tidsplan

S2025-9681

Sagens kerne

Tidsplan for mødet

Kl.	Blok 1	Deltagere
08.30 - 08.35	Velkomst ved Forstander Helle Rønnemoss	
08.35 - 09.30	Morgenbrød og kaffe og evt. rundvisning alt efter dagsformen i huset	
Kl.	Blok 2	
09.30 - 09.45	Lovændring vedr. røg- og dampfrie miljøer	
09.45 - 10.30	Drøftelse af udkast til Livsfase- og seniorpolitik for Nordfyns Kommune, herunder opmærksomhedspunkter	
10.30 - 11.00	Personaleplanlægning på tværs - koordinering og godkendelser	
11.00 - 11.30	Kommende sager til fagudvalg og Økonomiudvalg	
Kl.	Blok 3 inkl. frokost	
11.30 - 12.30	Orientering inkl. frokost	

Aktuel beslutning på Direktionen 2026-2029 04-03-2026

Godkendt.

Punkt 2: Lovændring vedr. røg- og dampfrie miljøer

S2025-6916

Sagens kerne

Fra den 1. april 2025 trådte en ensretning af reglerne for rygning og af elektroniske cigaretter i kraft.

Det betyder, at kravene for fremover også gælder for elektroniske cigaretter. Samtidig omfattes brug af opvarmede tobaksvarer af de samme krav som rygning af cigaretter.

Indstilling

Det indstilles, at direktionen:

- Orienteres om lovændringen
- Godkender de i Sagens baggrund beskrevne justeringer i rygepolitikken
- Godkender, at der sker orientering om de i Sagens baggrund beskrevne justeringer til HovedMED samt relevant politisk niveau, men ikke en egentlig godkendelsesproces

Sagens baggrund

Fra den 1. april 2025 ensrettes reglerne for rygning og brug af elektroniske cigaretter. Det betyder, at de samme krav til, hvor der må ryges, fremover også gælder for elektroniske cigaretter. Samtidig omfattes opvarmede tobaksvarer af de samme krav som almindelige cigaretter.

I praksis indebærer det, at brug af både elektroniske cigaretter og opvarmede tobaksvarer fremover følger reglerne for indendørs rygning på arbejdspladsen.

Nordfyns Kommune har allerede en rygepolitik, hvor elektroniske cigaretter er ligestillet med rygning. I politikken anvendes desuden formuleringen "lignende produkter".

Det anbefales at præcisere denne formulering, så det tydeligt fremgår, at opvarmede tobaksvarer også er omfattet, i overensstemmelse med den nye lovgivning.

Rygepolitikken ændres ikke indholdsmæssigt. Lovændringen medfører alene behov for en sproglig præcisering og konsekvensrettelse, som ikke har væsentlig indholdsmæssig betydning, men som sikrer, at politikken er i overensstemmelse med gældende regler.

Helt konkret anbefales følgende præcisering, som også fremgår af det vedhæftede bilag:

Nordfyns Kommune har i dag følgende formulering i rygepolitikken:

"Politikken omfatter alle former for rygning, herunder e-cigaretter og lignende produkter."

Med lovændringen foreslås formuleringen ændret til:

"Politikken omfatter alle former for rygning, herunder elektroniske cigaretter, opvarmede tobaksvarer og lignende produkter."

Ved samme lejlighed slettes benævnelsen om Nordfyns Kommunes sundhedscertificering.

Bilag:

Gældende rygepolitik med foreslåede ændringer og markerede rettelser.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Ændringen af lov om røgfri miljøer er en del af en samlet politisk aftale om en forebyggelsesplan om børn og unge - tobak, nikotin og alkohol. I kan læse den samlede lovændring her: [LOV nr 1669 af 30/12/2024](#). Det er lovens § 5, der handler om ændring af lov om røgfri miljøer. Denne lov kan I læse her: [Bekendtgørelse af lov om røgfri miljøer](#)

Aktuel beslutning på Direktionen 2026-2029 04-03-2026

Godkendt.

Sendes til orientering i HovedMED.

Sharajé Thomasen deltog under punktets behandling.

Bilag

Revidering af Rygepolitik jf. nye regler for Røg- og dampfrie miljøer

Punkt 3: Drøftelse af udkast til Livsfase- og seniorpolitik for Nordfyns Kommune, herunder opmærksomhedspunkter

S2025-6910

Sagens kerne

Direktionen skal med denne sag drøfte det vedlagte førsteudkast til en livsfase- og seniorpolitik for Nordfyns Kommune forinden politiske drøftelser i Økonomiudvalget, herunder centrale hensyn, muligheder og opmærksomhedspunkter.

Sagen tager afsæt i Kommunalbestyrelsens behandling af en initiativretssag den 25. september 2025 om udarbejdelse af en seniorpolitik. På den baggrund lægges der op til, at arbejdet forankres i en bredere livsfase- og seniorpolitik, der favner alle ansatte og livssituationer, idet det er vurderingen, at et bredere fokus på livsfaser i højere grad understøtter Nordfyns Kommunes position som en attraktiv arbejdsplads. Samtidig vil en livsfasepolitik i højere grad afspejle det gældende personaleunivers, som blev vedtaget den 18. juni 2025 samt arbejdet i styregruppen for fleksibel arbejdstilrettelæggelse og op-i-tid/fuld tid.

Livsfase- og seniorpolitikken skal være en del af Nordfyns Kommunes samlede personaleunivers og skal understøtte ambitionen om et langt og bæredygtigt arbejdsliv.

Direktionens drøftelser skal bidrage til at kvalificere den videre politiske behandling i Økonomiudvalget, herunder afgrænsning, principper og den strategiske forankring samt balancen mellem fleksibilitet, tilknytning, driftshensyn og økonomi.

Leder af HR, Sharaje Thomasen, og ledelseskonsulent Thomas Feldstedt deltager under punktet.

Indstilling

Det indstilles, at direktionen drøfter udkastet med udgangspunkt i nedenstående spørgsmål:

1. Hvilke strategiske hensyn der særligt bør tillægges vægt i det videre arbejde, herunder med fokus på tiltrækning og tilknytning, trivsel, fleksibilitet og driftshensyn samt ligebehandling og økonomi?
2. Hvordan der sikres en driftsmæssig og økonomisk bæredygtig implementering, herunder hvilke målgrupper eller områder der eventuelt prioriteres først?
3. Hvordan de økonomiske rammer for livsfase- og seniorpolitikken skal tilrettelægges, herunder om der er behov for en central eller decentralt forankret pulje til understøttelse af livsfasehensyn, eller om løsninger som udgangspunkt skal finansieres inden for de eksisterende budgetter?

På baggrund af direktionens drøftelser vil udkastet sammen med de relevante pejlemærker/betragtninger blive forlagt Økonomiudvalget til drøftelse.

Sagens baggrund

Kommunalbestyrelsen besluttede den 25. september 2025 at oversende en initiativretssag om udarbejdelse af en seniorpolitik til Økonomiudvalget. Forslaget er bl.a. begrundet i udfordringer med at tiltrække og tilknytte medarbejdere, særligt på velfærdsområderne, samt et ønske om at skabe fleksible rammer, der gør det attraktivt for erfarne medarbejdere at fortsætte i arbejdet.

På den baggrund lægges der op til, at arbejdet tilrettelægges som udarbejdelse af en bredere livsfasepolitik, der forankres i Nordfyns Kommunes personaleunivers "Et stærkt fællesskab. En tydelig forskel", særligt under temaet "Et arbejdsliv i balance".

KL anbefaler generelt et skifte fra traditionelle seniorpolitikker til livsfasepolitikker. Begrundelsen er, at kronologisk alder ikke alene er afgørende for medarbejderes behov, trivsel og arbejdsevne. Et længere arbejdsliv forudsætter, at medarbejdere kan holde til arbejdslivet - både fysisk og mentalt - og samtidig forlade arbejdsmarkedet med helbredet i behold. Livsfasepolitikker tager højde for, at behov for fleksibilitet, udvikling, omstilling og eventuelt sporskifte kan opstå på forskellige tidspunkter i arbejdslivet - også sent i arbejdslivet.

Sagen forelægges til drøftelse i Økonomiudvalget den 18. marts 2026. Det forventes herefter, at der kan forelægges en tids-, proces- og involveringsplan - herunder for MED-organisationen - i 2. kvartal 2026.

Tiltrækning og tilknytning

En målrettet livsfasepolitik kan understøtte, at medarbejdere har både mulighed for og lyst til at forblive i arbejdslivet, hvis rammerne opleves fleksible og meningsfulde. Samtidig kan en sådan politik styrke den generelle tilknytning ved at skabe en kultur for dialog om trivsel, belastning og udvikling gennem hele arbejdslivet.

Et centralt hensyn i udarbejdelsen af en livsfasepolitik er, at ordninger ikke udvikler sig til generelle rettigheder eller positiv særbehandling af bestemte medarbejdergrupper. Overenskomstbaserede muligheder - herunder fx seniorbonus og aftaler om arbejdstid - forudsætter konkret vurdering og dialog mellem leder og medarbejder. Flexibilitet skal derfor balanceres med hensynet til kerneopgaven, fællesskabet og de økonomiske rammer.

En livsfasepolitik kan i denne sammenhæng understøtte oplevelsen af ligebehandling ved, at flexibilitet og tilpasning knyttes til individuelle behov og opgaveløsning frem for alder alene og dermed kan komme flere livsfaser til gode.

Ledelsesmæssig rolle og organisering

En livsfasepolitik forudsætter et tydeligt ledelsesmæssigt ansvar. Af hensyn til fortsat drift og udvikling af kerneopgaver vurderes det som hensigtsmæssigt, at politikken i høj grad understøtter dialogbaserede løsninger frem for faste standardmodeller. Politikken bør give ledere et fælles afsæt for at håndtere samtaler om trivsel, arbejdsbelastning, udvikling og arbejdslivets senere faser på en ensartet og professionel måde.

I den forbindelse er der en række opmærksomhedspunkter: Fastholdelse af erfarne medarbejdere kan bidrage til reduceret personaleomsætning, lavere rekrutteringsomkostninger og større kontinuitet i opgaveløsningen. Samtidig kan fleksible løsninger indebære driftsmæssige og økonomiske konsekvenser, fx i relation til vagtplanlægning, opgavefordeling eller ændret arbejdstid.

Udkast til livsfasepolitik

Vedlagt sagen er et indledende råudkast til en livsfasepolitik. Udkastet tager afsæt i personaleuniverset og særligt ambitionen om "et arbejdsliv i balance - i hele arbejdslivet". Med udkastet fastlægges en fælles ramme for dialog mellem leder og medarbejder om ændrede behov, trivsel og tilpasning i forskellige livsfaser.

Udkastet bygger på en række grundprincipper, der tydeliggør balancen mellem individuelle hensyn, fællesskabet og kerneopgaven. Flexibilitet og tilpasninger beror på konkrete vurderinger og dialog og udgør ikke generelle rettigheder.

Værktøjer til politikken i praksis

For at understøtte, at livsfase- og seniorpolitikken lever i praksis, suppleres den af en række konkrete dialogværktøjer. Der udarbejdes en lederguide og en medarbejdersguide, som giver et fælles sprog, klare rammer og principper for livsfasedialoger.

Herudover udvikles temabaserede samtalekort, som kan anvendes fleksibelt i dialogen mellem leder og medarbejder. Samtalekortene understøtter refleksion og strukturerer dialogen inden for temaerne rammer, opgaver, relationer, faglig og personlig udvikling samt overvejelser om senkarriere og pension.

Samtalekortene indeholder bl.a. spørgsmål om rammer for arbejdet, opgavesammensætning, relationer og samarbejde, kompetencer og udvikling samt overvejelser om overgang til pension.

Økonomiske oplysninger

Udarbejdelsen af en livsfase- og seniorpolitik medfører som udgangspunkt ikke direkte økonomiske konsekvenser. De fleste livsfasehensyn forventes håndteret inden for de eksisterende driftsrammer og gennem lokal ledelsesmæssig prioritering.

Det bør dog overvejes, om der er behov for at afsætte en central eller decentralt forankret pulje til at understøtte særlige livsfasehensyn og generationsskifter, fx i situationer hvor midlertidige tilpasninger eller fastholdelsesinitiativer medfører merudgifter. En eventuel pulje vil skulle afklares nærmere i forbindelse med den videre proces og politiske behandling.

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på Direktionen 2026-2029 04-03-2026

Drøftet og oversendes til drøftelse i HovedMED og procesorientering i Økonomiudvalget.

Sharajé Thomasen deltog under punktets behandling.

Bilag

UDKAST pr. den 27. feb. 26 - Sammen om et arbejdsliv i balance - Nordfyns Kommunes livsfase- og seniorpolitik

Punkt 4: 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 - Sagsbehandler til Voksen Myndighed med ansættelse hurtigst muligt og senest pr. 01.05.26.

Temaer eller konkrete sager til koordinering på tværs

-

Eventuelt

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på Direktionen 2026-2029 04-03-2026

Godkendt.

Punkt 5: Kommende sager til fagudvalg og Økonomiudvalg

S2025-9681

Sagens kerne

Kommende sager for mødet

Aktuel beslutning på Direktionen 2026-2029 04-03-2026

Drøftet.

Punkt 6: Orientering

S2025-9681

Sagens kerne

Forelægges til orientering.

Aktuel beslutning på Direktionen 2026-2029 04-03-2026

Orienteringer givet.