

# REFERAT Hoved MED-udvalg d. 11-06-2026

**Mødedato** Torsdag d. 11. juni 2026 kl. 13:30

**Mødested** Byrådssalen

**Mødedeltagere** Kim Bang Mose, Søren Søndergaard Kjær, Alice Ervolder Olesen, Alice Hedegaard, Inger Hejlesen, Gitte Dahl Stagis, Claus Borg, Ove Weller, Pia Ulv Helleland, Lars Borst Hansen, Henrik Breinholt Mikkelsen, Lea Achadia Nygaard, Caroline Krarup Sejbjerg

## Indholdsfortegnelse

Nyt fra arbejdsmiljøgrupperne.....	3
Lukket.....	4
Drøftelse af kommunens personalesituation.....	5
Status på projekt "Mere tid til kerneopgaven".....	6
Tilpasning af Lemvig Kommunes MED-aftale.....	8
Drøftelse af Lemvig Kommunes seniorpolitiske indsats.....	10
Punkter til dialogmøde med ØE.....	12
EU-direktiv om Løngennemsigthed.....	13
Vilkår for AMR i Lemvig Kommune.....	16
Eventuelt.....	17

# Punkt 1: Nyt fra arbejdsmiljøgrupperne

81.38.04G01-1-26

## Indstilling

### Formand og næstformand indstiller

- At orienteringen tages til efterretning.

## Beslutning

Orienteringen er taget til efterretning.

Retningslinjen omkring at arbejde i borgers hjem, hvor der ryges, lægges på intranettet når den er færdig, hvor andre i organisationen også vil kunne finde og benytte sig af den.

Afsnittet om forebyggende indsats i personalehåndbogen skal opdateres med beskrivelse af de indsatser, vi har. Det sørger HR for at gøre.

### Fraværende:

Søren Søndergaard Kjær

## Sagsfremstilling

Arbejdsmiljøleder orienterer om følgende:

- Status om "Røg i borgers eget hjem" og arbejdsmiljø: MED2 Social, Sundhed og Beskæftigelse har arbejdet med retningslinje for, hvordan medarbejdere forholder sig, når der arbejdes i borgers eget hjem, hvor der ryges.
- Ændring om indberetning af arbejdsskader: Arbejdsulykker skal fra den 1. juli 2026 først anmeldes ved mindst 3 dages fravær ud over skadesdag. Anmeldelsesfristen er fortsat 14 dage. Arbejdsmiljøleder orienterer de lokale arbejdsmiljøgrupper om ændringerne.
- Psykisk førstehjælp: I forhold til arbejdsmiljølovgivningen er der kommet krav om, at den enkelte arbejdsplads har udpeget personer, der kan stå for psykisk førstehjælp. Dette skal være en del af beredskabet. Arbejdsmiljølederen vil udarbejde materiale til den enkelte aftaleenhed, om hvordan arbejdspladsen skal forholde sig til psykisk førstehjælp. Bilag: AT-vejledning.
- OK2026 i forhold til Arbejdsmiljø.
- Status på samarbejdet med KL om vold, trusler og chikane.
- Forebyggende Indsats - Personalehåndbog. Opfølgning fra Hoved-MED mødet den 26. marts 2026.

Husk supplerende arbejdsmiljødag den 19. november for både TR, AMR og ledere. Emnet er vold, trusler og chikane på arbejdspladsen.

## Bilag

AT-vejledning om psykisk førstehjælp

**Fraværende** Søren Søndergaard Kjær

## **Punkt 2: Lukket**

00.30.10P19-3-23

**Fraværende** Søren Søndergaard Kjær

## **Punkt 3: Drøftelse af kommunens personalesituation**

00.15.20P05-8-25

### **Indstilling**

#### **Formand og næstformand indstiller**

- At Lemvig Kommunes personalesituation drøftes.

### **Beslutning**

Personalesituationen er drøftet.

#### **Fraværende:**

Søren Søndergaard Kjær

### **Sagsfremstilling**

Hoved MED-udvalget bedes drøfte Lemvig Kommunes personalesituation jf. nøgletal til Hoved MED, der er vedhæftet som bilag.

- Udvikling i antal medarbejdere
- Alderssammensætning
- Udvikling i fraværs- og sygestatistik
- Lønudvikling inkl. nettoløn pr. køn
- Lokal løndannelse
- Lederstillinger, fordeling af køn
- Udvikling i antal ansatte indvandrere/efterkommere
- Arbejdsskader fra EASY – inkl. vold og trusler.

### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen bemærkninger.

### **Bilag**

Ledelsesinformation, Hoved-MED pr. 26.05.2026.pdf

**Fraværende** Søren Søndergaard Kjær

## **Punkt 4: Status på projekt "Mere tid til kerneopgaven"**

81.38.04A00-1-26

### **Resumé**

Status på projektet 'Mere tid til kerneopgaven' og oversigt på projektets planlagte aktiviteter i 2026.

### **Indstilling**

#### **Formand og næstformand indstiller**

- At milepælsplan for 2026 godkendes.

### **Beslutning**

Milepælsplanen er godkendt.

### **Fraværende:**

Søren Søndergaard Kjær

### **Sagsfremstilling**

Projektarbejdsgruppen for 'Mere tid til kerneopgaven' skal hvert år give en status til HovedMED-udvalget i forhold til fremdriften i organisationen.

I 2025 har projektet stået for at afholde en supplerende MED-uddannelsesdag i Nr. Nissum med Anders Seneca, som fortalte om kerneopgaven. Arbejdsgruppen har modtaget positive tilbagemeldinger fra flere sider om, at dagen har været 'relevant, specifik, konkret og håndgribelig – så det gav mening'.

En nysgerrighed på forskellige områders og afdelingers arbejde med 'at finde mere tid til kerneopgaven' viste, at organisationen er forskellige steder og griber opgaven forskelligt an. For at understøtte fremdriften ude i afdelingerne valgte projektarbejdsgruppen at bestille fem videoer med Anders Seneca. Videoerne er værktøjer, der kan understøtte præsentation og igangsætning af arbejdet i afdelingerne.

Link til videoerne blev sendt ud til alle ledere primo november 2025, og projektarbejdsgruppen følger op på brug og udbytte af videoerne primo marts måned.

### **Aktiviteter i 2025:**

- Afholdelse af suppl. MED-uddannelsesdag 2025
- Deling af materialet fra dagen på intranettet
  - (Obs. Kun 59 har set opslaget)
- Videoer med Anders Seneca sendt ud til alle ledere i organisationen
- MEDII S&S: Lederne fortæller på skift om tiltag i deres afdelinger
- Oversigt med ideer og tiltag der giver mere tid til kerneopgaven indsamlet fra hele organisationen.

### **Planlagte aktiviteter i 2026:**

- Undersøger hvad der kan understøtte MED-arbejdet ude i afdelingerne.
- Projektet afsluttes med en ½ temadag d. 10. september i Tangsø (Supp. MED-uddannelse). Anders Seneca er booket til et oplæg omkring MED og kerneopgaven.

Milepælsplan med planlagte aktiviteter vedhæftet som bilag.

Beslutning fra Direktionsmødet den 13. maj 2026: indstillingen er godkendt.

### **Bilag**

Milepælsplan 2026

**Fraværende** Søren Søndergaard Kjær

# Punkt 5: Tilpasning af Lemvig Kommunes MED-aftale

81.38.00A26-1-25

## Resumé

En tilpasning af Lemvig Kommunes MED-aftale er i gang, og i forlængelse af det 2. møde i forhandlingsudvalget den 27. april 2026 bedes Hoved MED-udvalget afklare nogle spørgsmål.

## Indstilling

### Formand og næstformand indstiller

- At § 3 stk. 1 i Lemvig Kommunes MED-aftale drøftes.
- At der orienteres om direktionens beslutning i forhold til § 3 stk. 5 i Lemvig Kommunes MED-aftale, vedrørende muligheden for at organisere MED3 som personalemøder med MED-status.
- At formuleringen af § 7 stk. 2 i Lemvig Kommunes MED-aftale besluttet.
- At bilag 2 i Lemvig Kommunes MED-aftale godkendes, hvorefter der tilføjes en dato for godkendelse i bilaget.

## Beslutning

§7 stk.2 fastholdes i den oprindelige formulering, som er afskrift af MED-håndbogen.

Øvrige punkter er drøftet og MED-aftalens bilag 2 er godkendt.

MED-aftalen sendes videre til de faglige organisationer.

### Fraværende:

Søren Søndergaard Kjær

## Sagsfremstilling

I forlængelse af forhandlingsmøde den 27. april 2026 vedrørende Lemvig Kommunes MED-aftale, beder forhandlingsudvalget Hoved MED-udvalget om følgende:

### §3 Form og Struktur:

- §3 Stk. 1, den indledende sætning: *"Strukturen for medindflydelse og medbestemmelse skal matche ledelsesstrukturen"*: Hoved MED bedes drøfte, om denne model lever op til, at alle medarbejdere har mulighed for medindflydelse og medinddragelse.  
Direktionen drøftede det på møde den 13. maj 2026. Direktionen mener, at Lemvig Kommune generelt har et velfungerende MED-system. Herunder blev MED2-strukturen også drøftet, og Direktionen oplever ikke, at der er behov for at ændre i denne. Direktionen ønsker derudover at fastholde, at der maksimum er én fællestillidsrepræsentant pr. faggruppe i Lemvig Kommune.
- §3 Stk. 5: MED3 kan organiseres som enten et udvalg eller personalemøder med MED-status. Bilag 1 i MED-aftalen viser, at 54% af Lemvig Kommunes MED3-udvalg har valgt personalemødemodellen. Forhandlingsudvalget opfordrede til at være opmærksom og undersøgende på, om personalemøder med MED-status giver en reel medindflydelse og medinddragelse i forhold til de drøftelser, der skal tages i MED-regi jf. MED-aftalen.  
Direktionen drøftede også dette på møde den 13. maj 2026. Direktionen ønsker at fastholde, at valget mellem at organisere sig som enten et MED-udvalg eller personalemøder med MED-status afklares lokalt, så det giver mening for organisationen.

### §7 Retningslinjer:

Forhandlingsudvalget bad også om at få undersøgt en mere forståelig formulering af §7 Retningslinjer, stk.2: *"Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. hovedudvalget – er fastsat eller godkendt af kommunalbestyrelsen, er ikke at betragte som retningslinjer, og er derfor ikke omfattet af rammeaftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 6."*

Teksten er afskrift fra MED-håndbogen §8 Retningslinjer, stk.2.

En alternativ formulering kan eventuelt være: *Beslutninger om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som er fastsat eller godkendt af kommunalbestyrelsen, er ikke MED-retningslinjer – uanset om de er forberedt eller indstillet af Hoved MED-udvalget. De er derfor ikke omfattet af MED-rammeaftalen og kan heller ikke opsiges efter reglerne for MED-retningslinjer jf. stk. 6.*

Formuleringen betyder i bund og grund, at ikke alle regler om personale- og arbejdsmiljøforhold er MED-retningslinjer. Hvis en regel er truffet som en ensidig ledelses- eller politisk beslutning (af Direktionen eller Kommunalbestyrelsen) – også selv om den er drøftet i MED – er den ikke en MED-retningslinje. Eksempelvis vil centralt fastsatte principper for hjemmearbejde, en rygepolitik eller en ligestillingspolitik være en ledelsesbeslutning, og dermed ikke en MED-retningslinje. MED-retningslinjer er derimod aftaler, som er indgået mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter i MED, og som derfor er omfattet af reglerne i rammeaftalen, herunder om opsigelse.

Hoved MED-udvalget bedes beslutte, om formuleringen af §7 stk.2 skal fastholdes som afskrift fra MED-håndbogens §8 stk.2, eller om det skal omformuleres til det foreslåede alternativ.

### **Bilag 2, Forretningsorden for Hoved MED-udvalget:**

I forbindelse med tilpasningen af Lemvig Kommunes MED-aftale bedes Hoved MED-udvalget godkende aftalens bilag 2, som er forretningsordenen for Hoved MED-udvalget. Find bilag 2 i den vedhæftede MED-aftale.

### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen bemærkninger.

### **Bilag**

Tilpasning af Lemvig Kommunes MED-aftale 2026 - efter forhandlingsmøde 27.04.26

**Fraværende** Søren Søndergaard Kjær

## Punkt 6: Drøftelse af Lemvig Kommunes seniorpolitiske indsats

81.37.00A00-1-25

### Resumé

Lemvig Kommunes seniorpolitiske indsats skal, jævnfør §3 i Rammeaftale om seniorpolitik, drøftes af Hoved MED-udvalget hvert andet år. Den blev drøftet i 2025, men der er ønske om at tage den på dagsordenen igen her i 2026, fordi der aktuelt opleves et pres omkring seniorspørgsmål. Hoved MED-udvalget bedes drøfte, hvordan Lemvig Kommunes seniorpolitiske indsats kan gøres mere levende og nærværende for organisationen.

### Indstilling

#### Kommunaldirektøren indstiller:

- At der orienteres om de idéer til Lemvig Kommunes seniorpolitiske indsats, der er drøftet i Direktionen.
- At input og idéer, fra medarbejderrepræsentanterne i Hoved MED-udvalget, til Lemvig Kommunes seniorpolitiske indsats drøftes.

### Beslutning

Lemvig Kommunes seniorpolitiske indsats er drøftet.

Det er vigtigt, at lederne er klædt på til at tage seniorsamtaler og klædt på til at tage dialogen med sine medarbejdere.

#### Fraværende:

Søren Søndergaard Kjær

### Sagsfremstilling

Lemvig Kommunes seniorpolitiske indsats skal, jævnfør §3 i Rammeaftale om seniorpolitik, drøftes af Hoved MED-udvalget hvert andet år.

Den blev drøftet i 2025, men der er ønske om at tage den på dagsordenen igen her i 2026, fordi der aktuelt opleves et pres omkring seniorspørgsmål.

Direktionen har den 27. maj 2026 drøftet Lemvig Kommunes seniorpolitiske indsats, herunder hvordan den kan gøres mere levende og nærværende for organisationen.

Grundlæggende anbefales det, at Lemvig Kommunes seniorpolitiske indsats videreføres i sin nuværende form - men opmærksomhed på muligheder kan med fordel boostes i organisationen, fx ved at dele de gode historier fra organisationen, hvor det er lykkedes at fastholde seniorerne med en senioraftale, hvor der tages særlige hensyn ift. vagtplanlægning, arbejdsopgaver eller andet. HR efterlyser sådanne historier og vil gerne dele dem på Intranettet.

Data viser, at Lemvig Kommune har en høj andel af seniormedarbejdere. Data fra 2040-projektet viser dog samtidig, at Lemvig Kommune, i sammenligning med andre kommuner, har en høj andel af borgere, der arbejder efter pensionsalder. Derfor giver det mening at øge opmærksomheden på muligheder for forskellige typer af senioraftaler, der kan bidrage til at fastholde arbejdskraften i organisationen i længere tid.

Lemvig Kommunes retningslinje for Senior og senkarriere er skrevet ind i kommunens personalehåndbog, som findes via [dette link](#). Dertil er der udarbejdet en intranetside med værktøjer og inspiration til ledere og medarbejdere. Intranetsiden "Senior og senkarriere - det gode arbejdsliv hele arbejdslivet" findes via [dette link](#).

HR har undersøgt, hvor mange medarbejdere, Lemvig Kommune aktuelt har på en seniorordning jf. Rammeaftale om seniorpolitik. På nuværende tidspunkt er der ca. 30 aftaler, hvor medarbejdere er gået ned i tid, men bevarer retten til pensionsindbetaling ift. hidtidigt timetal. Antal 'senioraftaler', der herudover lokalt er indgået mellem medarbejdere og ledere om skånehensyn ift. fx arbejdsopgaver, vagtplanlægning mv., kendes ikke, da HR ikke nødvendigvis bliver involveret. Baseret på indkomne spørgsmål fra ledere vurderer HR, at man generelt forsøger at imødekomme seniorernes ønsker/behov, for at holde på dem.

Hoved MED-udvalget bedes drøfte, hvordan Lemvig Kommunes seniorpolitiske indsats kan gøres mere levende og nærværende for organisationen; herunder også hvordan der kan skabes fokus på, at lokale senioraftaler kan se ud på

mange forskellige måder. Det behøver ikke være de senioraftaler, som Rammeaftale for seniorpolitik åbner mulighed for - eller andre modeller, der forudsætter en økonomisk udgift. Økonomien kan potentielt være en barriere ift., hvad aftaleenhedens økonomi kan imødekomme. Derfor er det vigtigt at tale om senioraftaler og lokale løsninger i et bredere perspektiv, med henblik på at få skabt nogle rammer omkring medarbejderens arbejdsliv, som indbyder til at fortsætte i arbejdet flere år endnu.

## **Økonomiske konsekvenser**

Hvis der indgås senioraftaler jf. Rammeaftale om seniorpolitik, hvor medarbejdere går ned i tid, men bevarer retten til pensionsindbetaling ift. hidtidigt timetal, så sker finansieringen af arbejdsstedets lønbudget. Afhængig af antal medarbejdere, der efterspørger ordningen, er der risiko for at udhule lønbudgetter ude i driften.

**Fraværende** Søren Søndergaard Kjær

## **Punkt 7: Punkter til dialogmøde med ØE**

00.01.00S00-1-19

### **Indstilling**

#### **Formand og næstformand indstiller**

- At punkter til Hoved MED-udvalgets dialogmøde med ØE den 15. juni 2026 drøftes - herunder forslag om budget 2027 og nedslag i personalenøgletal.

### **Beslutning**

Punkter til Hoved MED-udvalgets dialogmøde med ØE den 15. juni 2026 er drøftet.

#### **Fraværende:**

Søren Søndergaard Kjær

**Fraværende** Søren Søndergaard Kjær

## Punkt 8: EU-direktiv om Løngennemsigtighed

81.00.00A26-3-26

### Resumé

EU har vedtaget et nyt direktiv om løngennemsigtighed med det overordnede formål at styrke ligeløn mellem kønnene gennem øget åbenhed om lønforhold. Direktivet skal implementeres i dansk lovgivning senest den 7. juni 2026.

### Indstilling

#### Kommunaldirektøren indstiller:

- Sagen til orientering.

### Beslutning

Orientering taget til efterretning.

### Fraværende:

Søren Søndergaard Kjær

### Sagsfremstilling

EU har vedtaget et nyt direktiv om løngennemsigtighed med det overordnede formål at styrke ligeløn mellem kønnene gennem øget åbenhed om lønforhold. Direktivet skal implementeres i dansk lovgivning senest den 7. juni 2026 og vil få betydning for kommunens praksis – særligt i forbindelse med rekruttering.

Direktivet er et supplement til det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv. Direktivets formål er at styrke princippet om ligeløn ved brug af:

- Løngennemsigtighed
- Håndhævelsesmekanismer.

Direktivet medfører nye forpligtigelser for arbejdsgiver:

#### Artikel 4:

Arbejdsgivere skal have lønstrukturer, der sikrer lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

- Der er 2 niveauer i lønstrukturen, som skal sikre lige løn for lige arbejde:
  - Et centralt niveau (overenskomsterne).
  - Et lokalt niveau (lokallønsforhandlinger).

Lønstrukturene skal gøre det muligt at vurdere, om arbejdstagere befinder sig i en sammenlignelig situation mht. arbejdets værdi ud fra objektive og kønsneutrale kriterier, der er aftalt med arbejdstagerrepræsentanterne.

Kriterier skal mindst omfatte: færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår (relevante bløde færdigheder må ikke undlades).

#### Artikel 5: Løngennemsigtighed i rekrutteringsprocessen.

Artikel 5 stiller krav om større åbenhed om løn i forbindelse med opslag og besættelse af stillinger. Det indebærer bl.a., at:

- Ansøgere skal have oplyst startløn eller et løninterval for den pågældende stilling.
- Oplysningen skal gives i jobopslag, inden eller til jobsamtale eller på anden måde forud for ansættelse.
- Arbejdsgiver må ikke indhente oplysninger om ansøgers nuværende eller tidligere løn, hverken direkte eller indirekte.

Formålet er at sikre, at lønfastsættelsen sker på et oplyst og objektivt grundlag, og at tidligere lønforskelle ikke videreføres.

Direktionen har på møde den 27. maj 2026 besluttet, at man ved fremtidige stillingsopslag følger nedenstående procedure:

- Lemvig Kommune oplyser i stillingsannoncen om stillingens centralt fastsatte startløn og evt. lokalt aftalt funktionsløn i stillingen og at der herudover forhandles kvalifikationsløn på baggrund af kandidatens erfaring og personlige kvalifikationer.
- At man i stillingsannoncen henviser til gældende overenskomst og Lemvig Kommunes lønpolitik, for at opfylde kravet om at oplyse om kriterier for lønfastsættelse og lønudvikling – både centralt og lokalt niveau.
- Stillingsbetegnelser gøres kønsneutrale (rydde op i fx forMAND mv.)
- Leder må ikke i rekrutteringsprocessen spørge til lønmodtagers lønhistorik.

Ovenstående procedure er fra Økonomi og HR-afdelingen videreformidlet til kommunens ledere og visse administrative medarbejdere via mail den 29. maj 2026.

#### **Artikel 7-9:**

Direktivet medfører en række statistiske forpligtigelser for arbejdsgiver:

Jf. Artikel 7 har arbejdstagere krav på, efter anmodning, at få udleveret oplysninger om deres eget lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn, for kategorier af arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Oplysninger skal være et øjebliksbillede og vi har 2 måneder til at efterkomme anmodningen. Hvis arbejdstager anmoder om præciseringer, skal vi give et begrundet svar.

Vi skal 1 gang årligt underrette arbejdstagerne om deres ret til at modtage oplysninger efter art. 7, stk. 1.

Direktionen har på møde den 27. maj 2026 besluttet at Økonomi og HR orienterer om dette via et årligt opslag på Intranettet.

Jf. Artikel 9 skal vi årligt udarbejde en lønredegørelse, som stilles til rådighed for arbejdstagerne og overvågningsorganet – første gang 7. juni 2027.

Økonomi og HR har på baggrund af artikel 9 foretaget en mindre ændring i afsnittet om løn i personalehåndbogen, nærmere betegnet sidste afsnit om ligeløn, således at man fremadrettet lever op til længennemsigthedsdirektivet krav om en årlig lønredegørelse.

Vi skal på anmodning give et begrundet svar på anmodning om yderligere præcisering af de afgivne data.

Hvis lønforskel ikke er begrundet i objektive forhold, skal vi rette op på situationen indenfor en rimelig frist.

Det fremgår af direktivet hvad lønredegørelsen skal inkludere:

- Gennemsnitlig årlig bruttoløn for hver stillingskategori fordelt på køn.
- Gennemsnitlig årlig bruttotimeløn for hver stillingskategori fordelt på køn.
- Lønforskellen mellem kønnene i bruttolønnen udtrykt i procent af kvinders gennemsnitlige bruttoløn af mænds gennemsnitlige bruttoløn i hver stillingskategori.
- Medianbruttolønnen for hver stillingskategori fordelt på køn.
- Medianlønforskellen mellem kønnene udtrykt i procent af kvinders medianbruttoløn af mænds medianbruttoløn i hver stillingskategori.
- Medianlønforskellen mellem kønnene i supplerende eller variable elementer i hver stillingskategori.
- Andelen af kvindelige og mandlige arbejdstagere, der modtager supplerende eller variable elementer i hver stillingskategori.
- Andelen af kvindelige og mandlige arbejdstagere i hver lønkvartil i hver stillingskategori.

KL har i samarbejde med Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) udarbejdet en løsning på KRL.dk, som hjælper os med at indfri forpligtigelserne i artikel 7-9.

#### **Artikel 10:**

Arbejdsgiver skal sammen med arbejdstagerrepræsentanterne udarbejde en fælles lønvurdering, hvis lønredegørelsen efter artikel 9:

- viser en forskel på mindst 5% i den gennemsnitlige løn mellem kønnene i en given kategori af arbejdstagere.
- arbejdsgiver ikke kan begrunde lønforskellen i objektive kriterier.

- arbejdsgiver ikke har rettet op senest 6 måneder efter indlevering af redegørelsen i artikel 9.

Formål med den fælles lønvurdering er at kortlægge, forebygge og rette op på forskelle i lønnen mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere som ikke er begrundet i objektive, kønsneutrale faktorer. Der er fastsat en frist på 6 måneder ift. at rette op på forskelle jf. artikel 9.

### **Retsmidler og håndhævelse – artikel 19:**

Vi kan ikke selv fastsætte kriterierne for hvornår arbejdstagere befinder sig i en sammenlignelig situation. Det er kategorier man sammenligner med på tværs af arbejdsgivere.

### **Generelt:**

Der er udarbejdet et forståelsespapir, som rammesætter hvordan visse elementer i direktivet skal forstås på de offentlige arbejdsmarked. Der er enighed om, at direktivet ikke må 'forstyrre' den danske model.

Der er enighed om, hvordan lønredegørelsen skal udarbejdes, herunder spørgsmålet om kategorisering.

Der er enighed om, at en evt. strukturel lønulighed håndteres ved overenskomstforhandlingerne.

### **Økonomiske konsekvenser**

Økonomi og HR udtaler, at opgaven bør kunne løses indenfor de nuværende ressourcer i HR-afdelingen. Det kan dog blive nødvendigt med skarp prioritering af opgaver, hvis der kommer mange anmodninger jf. artikel 7.

**Fraværende** Søren Søndergaard Kjær

## **Punkt 9: Vilkår for AMR i Lemvig Kommune**

81.38.04A00-1-26

### **Indstilling**

#### **Formand og næstformand indstiller**

- sagen til drøftelse.

### **Beslutning**

Sagen er drøftet og følges op i Direktionen.

#### **Fraværende:**

Søren Søndergaard Kjær

### **Sagsfremstilling**

I forbindelse med tilpasningen af Lemvig Kommunes MED-aftale er der ønske om at vilkår for medarbejderrepræsentanter drøftes. Som det er nu, ydes TR og FTR et tillæg for at varetage funktionen. Derimod bærer AMR-arbejdet lønnen i sig selv.

Der er ønsket derfor en generel drøftelse af vilkår for AMR i Lemvig Kommune.

**Fraværende** Søren Søndergaard Kjær

## **Punkt 10: Eventuelt**

00.15.00I00-1-26

### **Beslutning**

Ingen bemærkninger.

### **Fraværende:**

Søren Søndergaard Kjær

**Fraværende** Søren Søndergaard Kjær