

REFERAT Direktionen d. 27-05-2026

Mødedato Onsdag d. 27. maj 2026 kl. 09:00

Mødested Udvalgsværelse 1

Indholdsfortegnelse

EU-direktiv om Løngennemsigthed.....	3
Drøftelse af Lemvig Kommunes seniorpolitiske indsats.....	6
Ændret indretning af Borgerservice.....	8
Direktionens mødekalender 2027.....	9
Eventuelt.....	10
Lukket: Budget 2027-2030.....	11
Lukket: Sikkerhedsniveau og risikovillighed ved brug af leverandører i (usikre) tredjelande.....	12
Lukket: Møde med borgmesteren.....	13

Punkt 1: 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 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

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller:

- At orientering om løngennemsigtighed i rekrutteringsprocessen (Artikel 5) sker via mail til alle kommunens ledere og visse administrative medarbejdere.
- At medarbejderne 1 gang årligt orienteres via intranettet om retten til at bede om oplysninger om eget lønniveau holdt op mod lønniveauet i sammenlignelige stillinger (Artikel 7).

Beslutning

Indstillingen godkendt.

Sendes til orientering i HovedMED-udvalget på deres kommende møde.

Sagsfremstilling

Chef for Økonomi og HR Ove Weller Nielsen og teamleder Bettina Baron Kjælder deltager i mødet kl. 11:00.

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).

Økonomi og HR bemærker at Lemvig Kommunes lønpolitik bør gennemgås og evt. revideres, så vi sikrer at den lever op til kriterierne og sikre at der udmøntes løn på et kønsneutralt grundlag.

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.

Økonomi og HR foreslår at man i praksis overholder flg. i fremtidige rekrutteringsprocesser:

- 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.

Økonomi og HR indstiller at ovenstående orientering sker via mail til alle kommunens ledere og visse administrative medarbejdere.

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.

Økonomi og HR indstiller at denne orientering sker via 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.

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

Hvis lønforskelle 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.

Punkt 2: Drøftelse af Lemvig Kommunes seniorpolitiske indsats

81.37.00A00-1-25

Resumé

Forud for drøftelse i Hoved MED den 11. juni 2026 bedes Direktionen drøfte Lemvig Kommunes seniorpolitiske indsats.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller:

- At Lemvig Kommunes seniorpolitiske indsats drøftes.

Beslutning

Den seniorpolitiske indsats blev drøftet, herunder hvordan den kan gøres mere levende og nærværende for organisationen. Idéer præsenteres og drøftes i Hoved MED den 11. juni 2026.

Lemvig Kommunes seniorpolitiske indsats videreføres i sin nuværende form, men opmærksomhed på muligheder kan med fordel boostes i organisationen.

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.

Sagsfremstilling

Teamleder Bettina Baron Kjælder og HR-konsulent Ditte Ågård deltager i mødet kl. 11:15.

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.

Forud for drøftelsen i Hoved MED den 11. juni 2026 bedes Direktionen drøfte Lemvig Kommunes seniorpolitiske indsats.

Lemvig Kommunes seniorpolitiske indsats "Det gode arbejdsliv, hele arbejdslivet" udspringer af KL og Forhandlingsfællesskabets seniorpartnerskab i 2022-2023 sammen med 42 andre kommuner. Formålet var at blive klogere på, hvordan kommunen kan blive bedre til at fastholde vores medarbejdere længere tid på det kommunale arbejdsmarked og drage nytte af de kompetencer og den erfaring, som de besidder.

I forlængelse af Seniorpartnerskabet blev det i Lemvig Kommune besluttet, at alle medarbejdere skal tilbydes en seniorsamtale fra det år, man fylder 57, i forbindelse med den årlige medarbejderudviklingssamtale. Lemvig Kommune ønsker, at ledere og medarbejdere drøfter arbejdsopgaver og eventuelle ønsker og behov i god tid, før en medarbejder påtænker at forlade arbejdsmarkedet.

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.

Direktionen bedes drøfte om - og i så fald hvordan - Lemvig Kommunes seniorpolitiske indsats kan gøres mere levende og værdiskabende for organisationen. Herunder 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.

På Hoved MED-mødet den 11. juni 2026 bedes Direktionen præsentere, hvad der er drøftet og ønskes med seniorindsatsen i Lemvig Kommune.

Økonomiske konsekvenser

Ingen bemærkninger.

Punkt 3: Ændret indretning af Borgerservice

82.00.00A00-1-26

Resumé

Der ønskes en dialog omkring en ændret indretning af Borgerservice, som imødekommer behov for Fremtidens Borgerservice i Lemvig Kommune.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller:

- At en eventuel ændring af den fysiske indretning af Borgerservice drøftes.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Chef for Job- og Borgerservice Lene Nørlund deltager i mødet kl. 11:30.

Borgerservice i Lemvig Kommune ønsker at være på højde med de forventninger borgerne har til service i Lemvig Kommune og de pejlemærker der er beskrevet af KL om Fremtidens Borgerservice. De fysiske rammer i Borgerservice i Lemvig Kommune er ikke optimale i forhold til at sikre borgerens private oplysninger og medarbejdernes arbejdsmiljøforhold. Pba. KL's pejlemærker har Borgerservice udarbejdet et strateginotat, som tager udgangspunkt i Lemvig Kommunes værdier: Udvikling, professionalisme og samspil. Disse værdier danner rammen for den måde, Borgerservice udvikler, prioriterer og leverer sin service på.

Som Lemvig Kommunes mest synlige og tilgængelige indgang, har Borgerservice en central funktion i mødet med borgerne. Når mange offentlige indgange bliver digitaliserede eller lukker, er Borgerservice fortsat den åbne dør, hvor borgerne kan henvende sig og blive mødt af faglighed, vejledning og imødekommenhed.

Antallet af medarbejdere i Borgerservice er reduceret over flere år, hvilket indskrænker behov for fysisk plads. Der er nedsat en arbejdsgruppe blandt medarbejderne og Kommunale Ejendomme, som kommer med forslag til, hvordan en justeret fysisk indretning kan tilgodesee de behov borgere og medarbejdere har nu og i fremtiden.

Justeringen af den fysiske indretning, vil primært vedrøre udgifter til inventar samt et nyt bookingsystem, hvor borgerne også kan fremmøde spontant og trække et nummer for hjælp. Udgiften forventes afholdt af overførte midler indenfor driftsrammen suppleret med mindre udgifter til at flytte fx elinstallationer, hvor udgiften afholdes via Rådhusets drift.

Der ønskes en dialog med Direktionen om en ændret indretning, for at skabe de bedst mulige fysiske rammer til Fremtidens Borgerservice.

Økonomiske konsekvenser

Økonomi og HR har ingen kommentarer.

Bilag

Strategi og Vision for fremtidens Borgerservice

Borgerservice en tryk og nem indgang til den offentlige sektor

Punkt 4: Direktionens mødekalender 2027

00.01.00P35-2-26

Resumé

Planlægning af direktionens møder i 2027.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller:

- At mødekalender for 2027 godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Direktionens seminar i januar 2027 rykkes pga. topmøde i Aalborg.

Sagsfremstilling

Planlægning af direktionens ordinære møder i 2027, samt direktionens budgetseminarer, temamøder, langt møde med borgmesteren, møder med udviklingschefen, fag- og stabschefer samt fælles personalemøder.

Udkast til mødekalender 2027 er vedlagt som bilag.

Økonomiske konsekvenser

Ikke relevant.

Bilag

MØDEKALENDER 2027 - udkast

Punkt 5: Eventuelt

00.15.00I00-1-25

Beslutning

Intet.

Punkt 6: Lukket: Budget 2027-2030

00.30.10P19-1-26

Punkt 7: Lukket: Sikkerhedsniveau og risikovillighed ved brug af leverandører i (usikre) tredjelande

85.15.02G01-11-26

Punkt 8: Lukket: Møde med borgmesteren

00.01.00I00-2-25