



MALVIK
KOMMUNE

Årsberetning for 2025



Forord

Kommunedirektøren legger frem årsberetning og regnskap for 2025 som to dokumenter. Årsberetningen og regnskapet er pliktig informasjon og er utarbeidet i tråd med bestemmelsene i kommuneloven §14-6 og §14-7 samt forskrift om årsregnskap og årsberetning.

Regnskapet ble formelt avlagt 19. februar 2026, og sammen med årsberetningen gir dette en beskrivelse av resultater og utviklingstrekk i driftsregnskapet, investeringsregnskapet og balanseregnskapet. Faktorer som påvirker resultat og finansiell stilling er belyst i noter og utdypende kommentarer til regnskapet.

Hommelvik 23.03.2026

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Stig Roald Amundsen', written over a horizontal dotted line.

Stig Roald Amundsen, kommunedirektør

Innhold

Krav til årsberetningen.....	4
1. Resultat 2025.....	5
1.1 Driftsregnskapet	5
1.1.1 Tjenesteområdene	5
1.2 Investeringsregnskapet	7
2. Hovedtrekkene i den økonomiske utviklingen.....	7
3. Budsjettpremisser 2025	9
4. Måloppnåelse og andre ikke-økonomiske forhold.....	10
5. Internkontroll	10
5.1 Sjekkliste internkontroll.....	11
5.2 Statlige tilsyn.....	11
6. Etikk	13
7. Likestilling	13
7.1 Tiltak for å hindre diskriminering	15

1. Resultat 2025

1.1 Driftsregnskapet

Kommunens tjenesteområder har snudd et merforbruk på 54 millioner kroner i 2023 til et samlet overskudd på 10 millioner kroner i 2025. Det totale netto driftsresultatet endte på 26,9 millioner kroner i pluss – et uttrykk for god økonomistyring.

For første gang siden 2016 leverer samtlige rammeområder i Malvik kommune positive resultater. Dette viser at omstillingsarbeidet har hatt effekt på tvers av hele organisasjonen. Alle tjenesteområdene har bidratt med målrettede tiltak, tydelig prioritering og forbedret styring, noe som samlet gir en sterkere og mer bærekraftig økonomi for kommunen.

Disposisjonsfondet er kommunens sparekonto som fritt kan benyttes til finansiering av drifts- eller investeringsutgifter er samtidig styrket. Disposisjonsfondet har økt fra 94 millioner kroner ved inngangen til 2025 til 121 millioner kroner ved utgangen av 2025.

1.1.1 Tjenesteområdene

Regnskapet for rammeområdene og fellesområdet har et samlet mindreforbruk på 16 millioner kroner sammenliknet med regulert budsjett 2025.

I 2024 endte rammeområdene på et merforbruk på 12,1 millioner kroner. Etter august 2025 rapporterte Kommunedirektøren om at rammeområdene i Malvik kommune lå an til et merforbruk på 4 millioner kroner.

Etter regnskapsavleggelse endte rammeområdene på 10,1 millioner kroner i pluss.

Tabell 1 Tjenesteområdene, beløp i millioner kroner, merforbruk (-)/mindreforbruk (+)

	Regnskap 2024	Endelig budsjett 2025	Regnskap 2025	Avvik 2025
Folkevalgte, kontrollutvalg og revisjon	8,1	9,1	9,1	0,0
Kommunedirektør og støttefunksjoner	76,8	85,9	81,8	4,1
Oppvekst og kultur	455,4	498,4	495,3	3,1
Helse og velferd	370,8	383,9	381,0	2,9
Samfunnsutvikling og tekniske tjenester	112,7	115,5	115,5	0,0
Felles	8,9	24,5	18,6	5,9
SUM	1 032,7	1 117,3	1 101,3	16,0

Folkevalgte, kontrollutvalg og revisjon gikk i balanse ved årets slutt.

Kommunedirektør og støttefunksjoner går med mindreforbruk fordi vi har hatt flere ubesatte stillinger. Det ansettes ikke vikarer ved langtids sykefravær, noe som også medfører noe høyere inntekter enn forventet. En ytterligere faktor som bidrar til mindreforbruk er at vi ikke har fått så mange lærlinger som forventet med tilsvarende lavere utgifter til lærlinglønn enn budsjettet.

Oppvekst og kultur har et mindreforbruk i 2025 på 3,1 millioner kroner og er i tilnærmet balanse. Dette viser betydelig innsats i virksomhetene for å nå budsjettmålene. Området har 65 millioner kroner i inntekter fra statstilskudd, brukerbetalinger og refusjoner. Det er avsatt 6,5 millioner kroner i bundne fond til 2026, og brukt 4,6 mill. kroner av fond i 2025.

Barnehage har et mindreforbruk enn på ca. 4 millioner kroner. Det er utbetalt 50,5 millioner kroner i tilskudd til private barnehager og 9,5 millioner kroner til kjøp av plasser i andre kommuner.

Barne- og familietjenesten har et merforbruk på 0,3 millioner kroner, hvorav barnevern står for 1,4 millioner kroner. Merforbruket er i hovedsak knyttet til plasseringer utenfor hjemmet og er delvis håndtert gjennom tilskudd, reduksjon i stillinger og tjenestetilbud - løsninger som ikke er bærekraftige over tid. Økt ramme i 2026 forventes å bedre situasjonen. Tjenesten har prioritert rekruttering av fosterhjem som alternativ til institusjon. Helsestasjon og PPT går med henholdsvis 0,7 millioner kroner og 0,4 millioner kroner i mindreforbruk.

Skole har et merforbruk på 0,9 millioner kroner, noe som vurderes som et godt resultat sett i lys av tilleggsoppgaver og tidligere prognoser. Flere skoler har mindreforbruk grunnet høyere inntekter, men inntektsgrunnlaget er uforutsigbart. Merforbruk ved enkelte skoler skyldes særlig lønn og ekstra bemanning rundt elever med store behov.

Kultur har et mindreforbruk på 0,44 millioner kroner, som følge av stram kostnadskontroll og høy aktivitet i søknader om eksterne midler. Rekordlavt sykefravær har også hatt positiv effekt.

Helse og velferd ender rammeområdet Helse og velferd i 2025 med et mindreforbruk på 2,9 millioner kroner. Det er gjort en betydelig innsats fra samtlige virksomheter med å redusere merforbruket de siste årene.

Selv om virksomheten Bo- og habiliteringstjenesten viser et merforbruk på om lag 10 millioner kroner, er dette sammensatt og må sees i sammenheng med merinntekt på fellesområdet helse. Det er rapportert gjennom året at det er et merforbruk knyttet til lovpålagte tjenester og kjøp av avlastningstjenester og BPA fra private, samt at det blir flere yngre og eldre brukere med behov for bistand.

Flere virksomheter har klart å komme seg i balanse, som følge av bl.a. reduksjon av årsverk, endret organisering og gjennomført omstillingsprosess og andre iverksatte tiltak.

Ressurskrevende tjenester er fortsatt en utfordring, da endringer i brukersammensetningen og behov får store praktiske og økonomiske konsekvenser på driftsresultatet.

NAV har et mindreforbruk på om lag 6 millioner kroner, og dette kan knyttes til mindre bosetting enn budsjettet. Vedtatt bosetting var først på 60, deretter redusert til 45 i ny anmodning i juni 2025. Endelig bosetting ble 39. Det er utbetalt 4 millioner kroner mindre enn budsjett i introduksjons- og kvalifiseringsstønå samt 2 millioner kroner mindre enn budsjett i sosialhjelp flyktninger.

Samfunnsutvikling og tekniske tjenester gikk i balanse ved årets slutt. Eiendom avsluttet året med overforbruk i hovedsak på grunn av et høyt aktivitetsnivå knyttet til vedlikehold og utbedringer i fjerde kvartal. Lite snø medførte mindre ressursbruk på Veg og Grønt og vakanser medførte mindreforbruk på Aresam.

Fellesområdene har mindreforbruk fordi deler av flyktningeinntektene ikke ble delt ut til rammeområdene. Overføringene til kirkelig fellesråd ble som budsjettet.

1.2 Investeringsregnskapet

Årets investeringsregnskap viser samlede investeringer i egne og andres anleggsmidler, inklusive merverdiavgift, på 229,3 millioner kroner. Dette er betydelig under opprinnelig budsjett på 479,4 millioner kroner. Det var betydelig lavere enn opprinnelig budsjettet, og skyldes at mange av investeringsprosjektene ble forsinket. Kommunestyret vedtok gjennom 1. og 2. tertialrapport å nedjustere budsjettet for flere av de store investeringene på bakgrunn av forsinkelser blant annet hovedvannledningen, høydebasseng og pumpestasjoner knyttet til E6, Flerbrukshall Hommelvik, Hommelvik helsetun skjermet avdeling og velferdsteknologi. Investeringene finansiert med bruk av lån ble derfor også betydelig lavere og endte på 148,9 millioner kroner.

Salgsinntekter ble mindre enn opprinnelig budsjettet, og budsjettet ble her justert ned. Disse salgsinntektene svinger med markedet og er vanskelig å budsjettere nøyaktig.

Utbetaling av startlån i 2025 var 50,4 millioner kroner. Dette er 44,6 millioner kroner mindre enn budsjettet. De mottatte avdragene er høyere enn budsjettet, og består av ekstraordinære innbetalinger av startlån. Resterende midler ble ikke benyttet til å innbetale ekstraordinære avdrag til Husbanken, men satt av på bundne fond, slik at midlene kan lånes ut på nytt igjen.

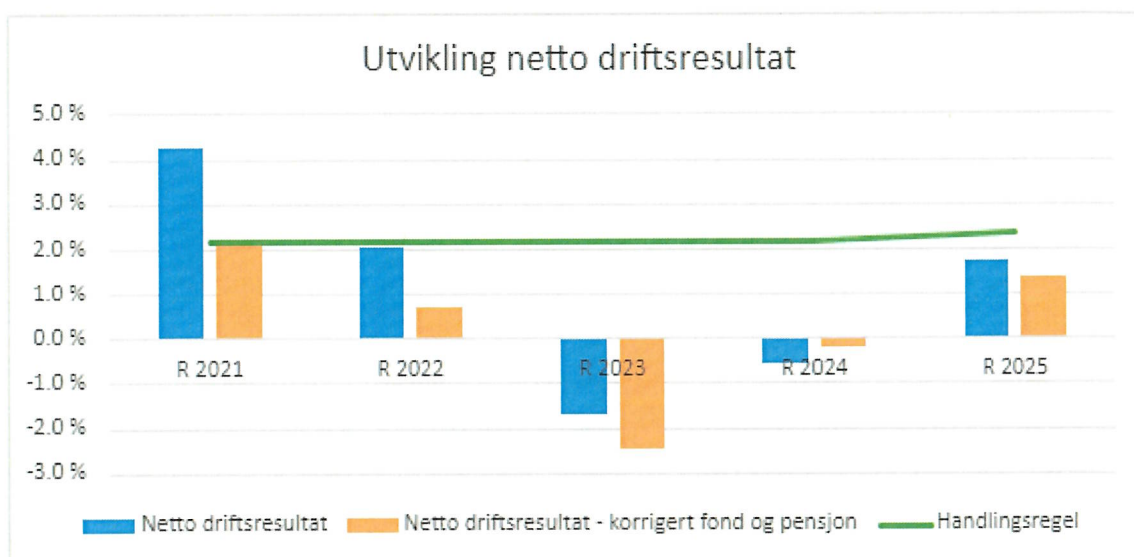
Det ble overført fem millioner kroner fra drift til å finansiere investering i 2025, i tråd med budsjett.

2. Hovedtrekkene i den økonomiske utviklingen

Tabell 2 Finansielle nøkkeltall, i prosent av driftsinntektene

	2021	2022	2023	2024	2025
Avdrag (eksklusive startlån)			4,7	4,5	4,9
Netto renteutgifter	1,1	1,2	2,5	3,3	2,8
Netto driftsresultat	4,3	2,1	-1,7	-0,6	1,7
Disposisjonsfond	9,6	9,2	7,7	6,5	7,8
Likviditet(bankinnskudd)	31,8	33,4	24,3	27,3	22,7
Gjeld til investeringsformål	117,6	137,2	136,1	130,1	126,1
Rentebærende gjeld ¹			73,1	92,8	86,2

Malvik kommune har i 2023 og 2024 hatt merforbruk. Året 2025 snudde økonomien og korrigert netto driftsresultat endte på 1,4 prosent. Kommunens målsetting er at netto driftsresultat, korrigert for bundne fond og premieavvik, skal ligge på 2,4 prosent av driftsinntektene. Dette ble sist nådd i 2021.



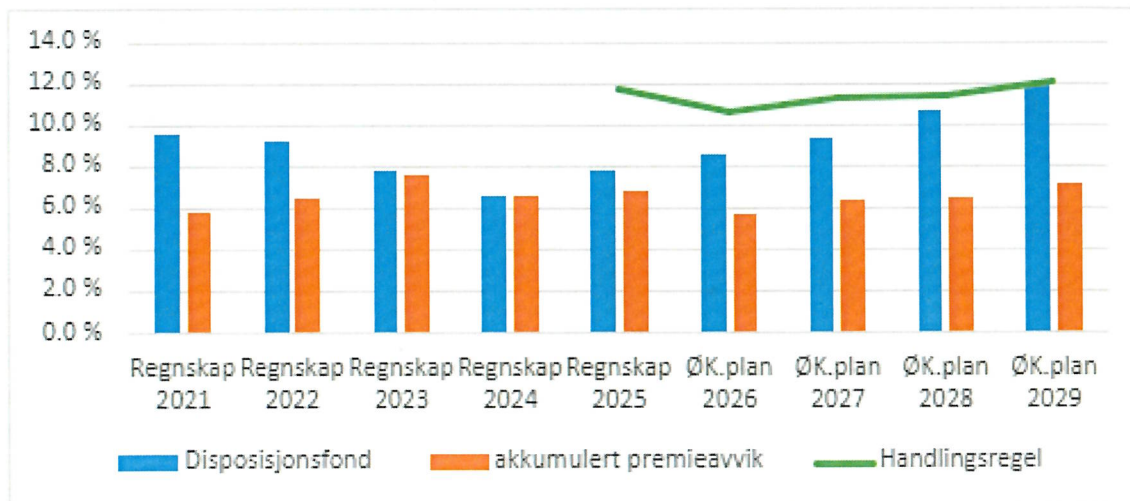
Figur 1 Utvikling i netto driftsresultat og korrigert netto driftsresultat

Kommunens kapitalutgifter (renter og avdrag) er lavere i 2025 enn 2024, målt opp mot driftsinntektene. Avdragenes andel ligger nå rundt 4,9 prosent av driftsinntektene. Dette viser at handlingsregel for gjeld virker etter intensjonene. Avdragene har fra og med 2019 vært tilpasset minimums avdragsnivå i tråd med kravene i kommuneloven.

Et positivt netto driftsresultat gir kommunen mulighet til å bygge opp nødvendige reserver i økonomien. Etter merforbruk i 2023 ble disposisjonsfondet redusert for første gang på mange år og endte på 104 millioner kroner. I 2024 ble disposisjonsfondet ytterlig redusert, og fondet var da på 94 millioner kroner. Årets overskudd bidro til at disposisjonsfondet vokst til 121 millioner kroner.

Kommunens handlingsregel tilser at det «frie» disposisjonsfondet skal ligge fem prosentpoeng over akkumulert premieavvik. I 2025 har vi enda ikke nådd denne målsettingen. Akkumulert premieavvik ved utgangen av 2025 var på 105,6

millioner kroner, og det akkumulerte premieavviket er likevel lavere enn kommunens disposisjonsfond.



Figur 2 Utvikling disposisjonsfond i prosent av driftsinntekter

Kommunens gjeldsgrad er redusert i 2025. Dette henger sammen med salg av aksjer som ble benyttet til å nedbetale gjeld samt forsinkelser i flere av kommunenes investeringsprosjekter.

Over tid er det viktig at gjeldsgraden holder seg ganske stabil. Dette for å opprettholde den langsiktige balansen mellom midler til gjeldshåndtering og til driftsformål.

3. Budsjettpremisser 2025

Det finnes en rekke små og store premisser for budsjettet 2025. Kommunedirektøren redegjør her for en del av de større premissene som ble vedtatt for 2025.

Budsjettekniske budsjettpremisser som lønns og prisnivå, skatteinntang samt rentenivå ble omtrent som vedtatt i opprinnelig budsjett. I budsjettet er det en sentral premiss at det kompenseres for årlige befolkningsendringer og de mer/mindreutgiftene dette gir. Dette er fulgt opp, og det korrigeres for avvik mellom faktisk vekst, og prognostisert vekst.

Kvantitative budsjettpremisser At vi i løpet av de siste årene har klart å bygge opp et solid disposisjonsfond gjør at Malvik kommune er rustet til å håndtere konsekvensene av både den kritiske verdenssituasjonen, og den innvirkningen dette har på finansmarkedet uten at det får alt for store konsekvenser på tjenestetilbudet vårt.

Noen bevilgningsmessige premisser. Kommunestyret vedtok å bidra til bygging av Malvik ILs klubbhus med bevilgning fra disposisjonsfondet på 10,4

millioner kroner i 2025. I tillegg ble det bevilget 250 000 kroner til meråpent bibliotek på Vikhammer fra disposisjonsfondet.

4. Måloppnåelse og andre ikke-økonomiske forhold

I Handlings- og økonomiplan 2025–2028, med budsjettet for 2025, ble det lagt til grunn at året ville kreve god og stødig styring for å unngå merforbruk. Malvik kommune har i kommuneplanens samfunnsdel satt seg ambisiøse mål for samfunns- og tjenesteutvikling. En forutsetning for å kunne nå mål er at vi har orden i økonomien, noe vi lyktes med å oppnå i 2025.

Å tilpasse aktivitetsnivået til de økonomiske rammene har i 2025 krevd tydelige prioriteringer og valg. I handlings- og økonomiplanen var det lagt til grunn tre overordnede hovedprioriteringer:

- Investeringer som gir mer rasjonell drift på tvers av rammeområdene, særlig knyttet til nye helse- og omsorgsbygg.
- Investeringer i digitalisering og automatisering som gir gevinster i form av mer effektiv drift.
- Gjennomgang av arbeidsprosesser på tvers av rammeområdene, samt tiltak som fremmer innovasjon i hvordan oppgavene løses.

Det er gjennom året jobbet systematisk med alle disse områdene. Fremdriften gjennom året har vært god, men arbeidet må videreføres i 2026.

Måloppnåelse på rammeområdene og øvrige ikke-økonomiske forhold i organisasjonen omtales i den samlede årsrapporten som legges fram for kommunestyret i juni 2026.

5. Internkontroll

Kommunal egenkontroll er viktig for effektiv og riktig bruk av ressursene.

Den folkevalgte kontrollen ivaretas gjennom kontrollutvalg, kontrollutvalgsssekretariat og revisjon. Malvik kommune er tilknyttet Konsek Trøndelag IKS, og revisjonstjenestene leveres av Revisjon Midt-Norge SA.

Kommunedirektøren har ansvaret for den administrative internkontrollen, i henhold til kommuneloven kapittel 25. Internkontrollen skal sikre at all virksomhet under kommunedirektørens ansvarsområde følger lover og regler. Kommunedirektøren skal rapportere til kommunestyret om internkontrollen og resultatene fra statlig tilsyn minst én gang i året. Kommunestyret vedtok i sak 123/2020 at dette skal gjøres gjennom årsberetningen.

God internkontroll handler i stor grad om systematisk arbeid, god organisering og dokumentasjon, arbeidsmetoder og samhandling som kan forebygge lovbrudd og

uønskede hendelser. I Malvik kommune er internkontrollen en integrert del av virksomhetenes aktiviteter. Dette sikres gjennom:

- En samlet oversikt over kommunens styrende dokumenter
- Et kvalitetssystem med oversikt over rutiner og prosedyrer, samt mulighet for å melde avvik og forbedringsforslag
- Et plan- og rapporteringssystem for å følge opp mål, politiske vedtak, økonomi og HR
- En sjekkliste for internkontroll som gjennomgås årlig

Melding og oppfølging av avvik bidrar til forbedring og læring. Avvik følges opp av leder i linja.

5.1 Sjekkliste internkontroll

Virksomhetslederne i Malvik rapporterer på internkontroll gjennom kommunens økonomi- og virksomhetsstyringsvektøy Framsikt. Her må virksomhetslederne svare på om de har fulgt opp ulike krav på følgende områder:

- Beredskap
- Etikk
- Folkehelse
- Forbedringsarbeid
- HMS
- Informasjonssikkerhet
- Lovkrav og rutiner
- Opplæring
- Økonomi

Års- og tertialvis rapportering på sjekklista gir kommunedirektøren en samlet status for internkontrollen. Med utgangspunkt i funnene vurderes risiko og tiltak iverksettes – enten felles i hele organisasjonen eller målrettet mot virksomheter med særskilte utfordringer.

Ledelsens gjennomgang av internkontroll ble gjennomført av kommunedirektørens ledergruppe i mars 2025. Gjennomgangen resulterte i konkrete tiltak knyttet til de ulike delene av internkontrollen, både på kommunenivå og på virksomhetsnivå. Det ble blant annet gjennomført tiltak knyttet til informasjonssikkerhet, innkjøpsrutiner og økonomistyring.

5.2 Statlige tilsyn

Det er gjennomført 5 statlige tilsyn med Malvik kommune i 2025.

Tilsyn fra Statsforvalteren – lærernormen

Statsforvalteren gjennomførte skriftlig tilsyn med Hommelvik skole, Hommelvik ungdomsskole, Vikhammer skole og Vikhammer ungdomsskole etter at data innsamlet i Grunnskolens informasjonssystem (GSI) per 1. oktober 2024 viste at lærernormen ikke var oppfylt ved skolene. Etter at kommunen ga oppdaterte statusmeldinger per 1. mars 2025 og 29. august 2025, vurderte Statsforvalteren at Malvik kommune på dette tidspunktet oppfylte kravene i opplæringsforskriften § 12-19 om forholdstallet mellom elever og lærere i grunnskolen. Tilsynet ble derfor avsluttet i brev datert 1. september 2025.

Tilsyn fra Datatilsynet – brevkontroll skolesektoren

Malvik, deltok som én av 50 kommuner, i en landsomfattende brevkontroll med skolesektoren. Tema for tilsynet var hvordan kommunen ivaretar regelverkets krav til personopplysningssikkerhet i digitale læringsverktøy for opplæringsformål. Hovedmålet med tilsynet har vært å kunne lage praktisk og relevant veiledning, slik at kommunene bedre kan ivareta elevenes personvern i skolen. Datatilsynet utarbeidet en samlerapport fra tilsynet som kan leses her: [Samlerapport fra Datatilsynets brevkontroll med skolesektoren, mai 2025](#).

Tilsyn fra Arbeidstilsynet – helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Hensikten med tilsynet var å kontrollere hvordan kommunen jobber systematisk forebyggende for å unngå at arbeidstakerne får arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Tilsynet er var en oppfølging av tidligere tilsyn med samme tema i utvalgte virksomheter i kommunen. Arbeidstilsynet ønsket å kontrollere hvordan kommunalsjefene og kommunen som arbeidsgiver ivaretar sitt overordnede ansvar for at regelverket på området etterlevs. Tilsynet resulterte i to pålegg – det ene knyttet til rutine for avvikshåndtering, og det andre til å utøve systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet. Påleggene ble oppfylt i løpet av året, og tilsynet er avsluttet.

Tilsyn fra Arbeidstilsynet – lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter.

Tilsynet var en oppfølging av et tilsvarende tilsyn gjennomført i 2023. Formålet denne gangen var å undersøke om kommunen gjennomfører risikovurderinger knyttet til mulige brudd på lønns- og arbeidsvilkår i kontrakter, samt hvordan kommunen kontrollerer at arbeidstakere hos virksomheter kommunen har avtaler med, faktisk har lønns- og arbeidsvilkår i tråd med gjeldende krav. Tilsynet avdekket ingen regelbrudd som tilsa behov for pålegg om retting, og tilsynet er derfor avsluttet.

Tilsyn fra Arbeidstilsynet – Kongshaugen arbeid og inkludering

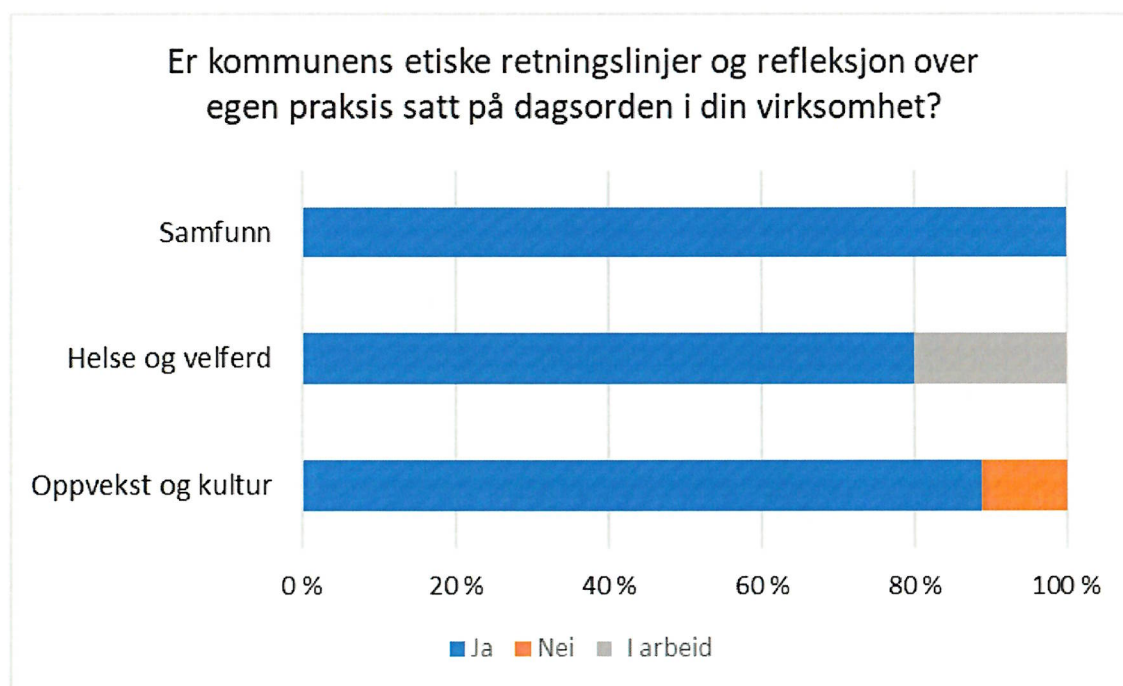
Hensikten med tilsynet var å kontrollere at arbeidstakere hadde arbeidsavtale og at disse tilfredsstilte minimumskravene i regelverket, samt kontrollere at virksomheten har verneombud. Det ble gjennom tilsynet ikke avdekket avvik med behov for retting, og tilsynet er avsluttet.

6. Etikk

Med basis i Malvik kommunes verdier, *åpen, nyskapende og samhandlende*, er det utviklet en verdibasert lederplattform. Plattformen er et grunnlag for refleksjon rundt temaet verdibasert kultur. Sammen med de etiske retningslinjene utgjør lederplattformen et viktig utgangspunkt for etisk refleksjon i hverdagen. Refleksjon rundt etiske dilemma i tjenestene bidrar til økt kvalitet.

Gjennom kommunens sjekklister for internkontroll rapporterer virksomhetene på følgende spørsmål: *Er kommunens etiske retningslinjer og refleksjon over egen praksis satt på dagsorden i din virksomhet?*

Resultatene fra rapportering per desember 2025 (figur 3) viser at alle virksomhetene utenom én rapporterer at de har hatt etikk på dagsorden i løpet av året.



Figur 3 Overordnet status etiske retningslinjer per 31.12.2025.

7. Likestilling

Det var i 2025 totalt 957 årsverk i Malvik kommune. Prosentandelen kvinner var 76,7 % og for menn var andelen 23,3 %. Sett opp mot tidligere år er forholdstallene stabile. Som tidligere følger kjønnsfordelingen i hovedtrekk de tradisjonelle tjenesteområdene i kommunen.

Tabell 3: Prosentvis utvikling i kjønnsfordeling på kommunenivå. Andel årsverk, eksklusiv ansatte i fødselspermisjon, hel ulønnet permisjon og timelønnede og oppdragstakere.

Kjønn	2021	2022	2023	2024	2025
Kvinner	76	76,4	76,1	76,6	76,7
Menn	24	23,6	23,9	23,4	23,3

Tabell 4: Fordeling mellom kvinner og menn på virksomhetsledernivå, prosent

Kjønn	2021	2022	2023	2024	2025
Kvinner	62,6	66,6	66,6	71	71
Menn	37,4	33,4	33,4	29	29

Tabell 5: Fordeling mellom kvinner og menn i kommunedirektørens ledergruppe pr. 31.12, prosent

Kjønn	2021	2022	2023	2024	2025
Kvinner	50	50	66,6	66,6	66,6
Menn	50	50	33,4	33,4	33,4

Tabellene 4 og 5 viser en sunn og villet utvikling når det gjelder forholdet mellom kvinnelige og mannlige ledere i kommunen. Dette bidrar til godt arbeidsmiljø og god likestilling.

Når det gjelder andelen heltidsstillinger for faste ansatte viser utviklingen at kommunen har gått fra 64,2 prosent heltid i 2020 til 69 prosent ved utgangen av 2025. Heltidsandelen i Malvik kommune har steget jevnt fra 2013 fram til og med 2024, noe som viser at den store oppmerksomheten på heltidskultur og kvalitet har gitt resultat. Det er likevel 2,0 prosentpoeng mindre heltid ved utgangen av 2025 sammenlignet med 2024. Dette er en konsekvens av årsverksreduksjon og endret sammensetning av stillinger innenfor rammeområdene i forbindelse med omstillingen.

For 2025 var andelen midlertidig ansatte (engasjement, vikar, pensjonistvilkår og lærling) 12,7 prosent. Det vil si at 142 av totalt 1117 ansatte gikk i vikariat eller engasjement. Dette er en økning fra 2024 der andelen midlertidig ansatte var 9,3 prosent.

Når det gjelder uttak av foreldrepermisjon er det mulig med uttak av 49 uker ved 100 % dekningsgrad eller uttak av 59 uker ved 80 % dekningsgrad. Tabell 6 viser fordeling mellom kjønnene.

Tabell 6: Fordeling mellom kvinner og menn ift. uttak av foreldrepermisjon

Dekningsgrad permisjon	Antall kvinner/menn	Antall uker	Antall uker delt på antall kvinner og menn
Kvinner 100% dekningsgrad	8	76	9,50
Kvinner 80 % dekningsgrad	12	169	14,08
Kvinner – totalt	20	245	12,25
Menn 100 % dekningsgrad	4	47	11,75
Menn 80 % dekningsgrad	4	54	13,50
Menn - totalt	8	168	21,00

Malvik kommune har en overvekt av kvinner slik det er vist til i tabell 3. Lønnsstatistikk på kommunenivå viser at kvinner har lavere gjennomsnittslønn enn menn. Kvinners gjennomsnittslønn er 34 314 kroner lavere enn menn når vi ser på kommunen totalt sett.

Tabell 7: Menns andel av kvinners lønn for hele kommunen

Kjønn	Gj. Snitt lønn	Kvinner/menns andel
Menn	654 508	100
Kvinner	620 194	94,8

Når man ser på kvinner og menns lønn innenfor de ulike kapitlene i Hovedtariffavtalen har menn høyere snittlønn i kapitlene 3.4.1, 3.4.3 og 5. For kapittel 4 og 3.4.2 har kvinner høyere lønn. Størsteparten av kommunalt ansatte faller under kapittel 4. Kapittel 3 er ledernivåene i kommunen, der 3.4.1 er strategisk ledelse, mens 3.4.2 er virksomhetsledere og 3.4.3 avdelingsledere. Kapittel 5 er ansatte med høyere akademisk utdanning.

Tabell 8: Kjønnfordeling og lønnsforskjell ulike kapitler i kommunen

Kap. 4	Kjønnfordeling %	K/M andel lønn
Menn	21,3	99,9
Kvinner	78,7	100

Kap. 5	Kjønnfordeling %	K/M andel lønn
Menn	40	100
Kvinner	60	93,6

Kap. 3.4.1	Kjønnfordeling %	K/M andel lønn
Menn	33,3	100
Kvinner	66,7	93

Kap. 3.4.2	Kjønnfordeling %	K/M andel lønn
Menn	29,4	98
Kvinner	70,6	100

Kap. 3.4.3	Kjønnfordeling %	K/M andel lønn
Menn	31,3	100
Kvinner	68,8	96

7.1 Tiltak for å hindre diskriminering

I prosedyrer for behovsvurdering ved ledig stilling eller opprettelse av ny stilling er det krav om kartlegging med hensyn til Likestillings- og diskrimineringsloven. I våre utlysninger vises det til at vi jobber for likestilling og mangfold; «*vi mener at inkludering og mangfold er en styrke. Vi ønsker medarbeidere med ulike kompetanser, fagkombinasjoner, livserfaring og perspektiv for å bidra til en enda bedre oppgaveløsning*». Vi oppfordrer også alle med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV til å søke på våre stillinger. Vår arbeidsgiverstrategi er klar på at vi skal ha et inkluderende arbeidsliv der vi ikke diskriminerer på grunn av alder, kjønn, etnisitet, funksjonsnivå mm slik det er beskrevet i likestillings- og diskrimineringslovens kapittel 2. Vi bidrar ytterligere til dette ved at minst 20 prosent av alle lærlinger skal ha minoritetsbakgrunn. Vi tilrettelegger også for opplæring i språk og digitale ferdigheter.