

§ 33 Dnr GM-2026-000040 040

Delårsrapport augusti 2026, Gemensam måltidsnämnd

Gemensam måltidsnämnds beslut

1. Godkänna delårsrapport för Gemensam måltidsnämnd

Sammanfattning

Gemensam måltidsnämnd har upprättat en delårsrapport för perioden januari-augusti 2026, se bifogad bilaga. I rapporten beskrivs viktiga händelser samt utvecklingstendenser kopplat till nämndens verksamhet och uppföljning av nämndsmål enligt Skellefteå kommuns anvisningar.

Utifrån verksamhetens resultat efter åtta månader och idag kända förutsättningar pekar nämndens årsprognos på ett överskott på ca 2,0 mnkr på grund av resultatöverföring från 2025, men det finns osäkerhet kring kostnader för arbetet med beredskap.

Beslutsunderlag

Support och lokalers tjänsteskrivelse 2026-09-07
Delårsrapport augusti 2026 GMN

Beslutet sänds till:

Kommunstyrelsen/ Finans och juridik
Regionstyrelsen

Delårsrapport augusti 2026, Gemensam måltidsnämnd

Förslag till beslut

1. Godkänna delårsrapport för Gemensam måltidsnämnd

Sammanfattning

Gemensam måltidsnämnd har upprättat en delårsrapport för perioden januari-augusti 2026, se bifogad bilaga. I rapporten beskrivs viktiga händelser samt utvecklingstendenser kopplat till nämndens verksamhet och uppföljning av nämndsmål enligt Skellefteå kommuns anvisningar. Utifrån verksamhetens resultat efter åtta månader och idag kända förutsättningar pekar nämndens årsprognos på ett överskott på ca 2,0 mnkr på grund av resultatöverföring från 2025, men det finns osäkerhet kring kostnader för arbetet med beredskap.

Beslutsunderlag

Support och lokalers tjänsteskrivelse 2026-09-07
Delårsrapport augusti 2026 GMN

Beslutet sänds till:

Kommunstyrelsen/ Finans och juridik
Regionstyrelsen

Jan Sundbom
Förvaltningschef

Peter Lundmark
Handläggare

Gemensam måltidsnämnd

Delårsrapport

Datum: 2026-09-08

Innehållsförteckning

Delårsrapport.....	1
1 Händelser av väsentlig betydelse.....	3
1.1 Betydande avtal och regelförändringar under perioden.....	3
1.2 Övriga viktiga händelser.....	3
2 Personalförhållanden.....	4
2.1 Medarbetare.....	4
2.1.1 Anställda.....	4
2.2 Arbetsmiljö.....	4
2.2.1 Sjukfrånvaro.....	4
2.2.2 Sjukfrånvaro per åldersgrupp.....	4
2.3 Kompetensförsörjning.....	4
2.3.1 Attraktiv arbetsgivare.....	5
2.3.2 Anställning och erbjudande.....	5
2.3.3 Lärande och utveckling.....	6
2.3.4 Hållbart arbetsliv.....	6
3 Måluppföljning.....	8
3.1 Gemensam måltidsnämnds uppföljning av KF:s inriktningar.....	8
3.1.1 Inriktningar: Samarbeten stärker och skapar nya band.....	8
3.1.2 Inriktningar: Grunduppdrag SLK.....	9
4 Gemensam måltidsnämnds verksamhetsmått.....	11
5 Ekonomisk uppföljning.....	12
5.1 Driftredovisning.....	12
5.1.1 Kommentar till tabell.....	12
5.2 Säsongsvariationer.....	13
5.3 Åtgärdsplan.....	13

1 Händelser av väsentlig betydelse

1.1 Betydande avtal och regelförändringar under perioden

Ökade krav på livsmedelsberedskap

Kommunen och regionen har tillsammans med säkerhetsavdelningen fortsatt arbetet med kontinuitets- och beredskapsplanering för måltidsverksamheten. Arbetet utgår från ansvarsprincipen, vilket innebär att den verksamhet som ansvarar för en uppgift under normala förhållanden även har ansvar för att hantera störningar och avbrott. Arbetet med de grundläggande kontinuitetsplanerna färdigställdes under 2025. Planerna har under perioden uppdateras löpande utifrån identifierade risker samt erfarenheter från inträffade incidenter och händelser. Kontinuitetsplanerna utgör även en grund för det fortsatta arbetet med verksamhetens beredskapsplaner. Under perioden har övningar genomförts i syfte att stärka verksamhetens förmåga att upprätthålla måltidsproduktionen vid olika typer av störningar. Arbetet med att klara det ökade kravet på livsmedelsberedskap, från 7 till 14 dagar, är påbörjat. Förändringen innebär ökade kostnader för måltidsverksamheten och påverkar därmed indirekt även regionen och socialförvaltningarnas kostnader för måltider.

Livsmedel

Priserna inom kommunens upphandlade livsmedelsavtal regleras fyra gånger per år. Inför 2026 bedömdes livsmedelspriserna öka med cirka 4–5 procent på årsbasis. Utvecklingen under året visar fortsatt osäkerhet. Förändringar i omvärldsläget, bland annat drivmedelspriser, inflation och tillgången på vissa råvaror, kan innebära att kostnadsutvecklingen blir högre än den ursprungliga bedömningen. Begränsad tillgång på bland annat kycklingprodukter och nötkött har påverkat prisbilden. Underlaget inför årets tredje prisjustering visar även på en ökning av fiskpriserna med omkring 20 procent, bland annat kopplat till förändrade fiskekvoter inom EU.

Utvecklingen följs löpande och verksamheten arbetar med menyplanering, inköp och råvaruval för att så långt som möjligt begränsa den ekonomiska påverkan utan att göra avkall på måltidernas kvalitet och näringsinnehåll.

Transportkostnader

Kostnadsökningen är främst kopplad till högre drivmedels-, energi- och övriga transportrelaterade kostnader. Kommunens transportavtal är indexreglerade, vilket innebär att förändringar i bland annat drivmedelspriser, löner, reservdelar och andra kostnader inom transportsektorn påverkar verksamhetens transportkostnader.

1.2 Övriga viktiga händelser

Inget att notera

2 Personalförhållanden

2.1 Medarbetare

2.1.1 Anställda

Anställda (medeltal)	Utfall T2 2026	Utfall T2 2025	Utfall T2 2024	Förändr % i år/fg år	
Antal anställda	33	38	39	-13,2 %	
Andel anställda kvinnor	56 %	58 %	56 %	-3,4 %	
Andel anställda män	44 %	42 %	44 %	4,8 %	

Siffran för antal anställda är felaktig.

2.2 Arbetsmiljö

2.2.1 Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro totalt	Utfall T2 2026	Utfall T2 2025	Utfall T2 2024	Förändr % i år/fg år	
Sjukfrånvaro	7,3 %	6,9 %	5,6 %	5,8 %	
Sjukfrånvaro totalt kvinnor	4,0 %	7,3 %	5,0 %	-45,2 %	
Sjukfrånvaro totalt män	11,1 %	6,3 %	6,6 %	76,2 %	
Sjukfrånvaro mer än 60 dagar	2,7 %	2,5 %	1,2 %	8,0 %	

2.2.2 Sjukfrånvaro per åldersgrupp

Sjukfrånvaro per ålder	Sjukfrånvaro totalt % T2 2026	Kvinnor - Sjukfrånvaro totalt % T2 2026	Män - Sjukfrånvaro totalt % T2 2026
Åldersgrupp <29	6,5 %	5,3 %	7,3 %
Åldersgrupp 30-49	3,2 %	1,1 %	4,8 %
Åldersgrupp 50-59	14,0 %	7,2 %	41,0 %
Åldersgrupp 60<	10,0 %	0,0 %	20,0 %

2.3 Kompetensförsörjning

En viktig förutsättning för att Skellefteå kommun ska nå sin vision "En hållbar plats för

en bättre vardag" är att bedriva ett ändamålsenligt och strukturerat arbete med kompetensförsörjning. Hur detta arbete ska bedrivas beskrivs i kommunens Kompetensförsörjningsstrategi.

Strategins övergripande målbild är *Rätt kompetens efter verksamhetens nuvarande och framtida behov*. För att nå dit krävs en röd tråd genom hela kompetensförsörjningsprocessen. Processen utgår från medarbetarresan och består av att *attrahera, rekrytera och behålla kompetens*, men även att *utveckla och använda kompetensen rätt och hållbart* i organisationen. För att nå målsättningen finns fyra fokusområden. Varje nämnd med personal ska upprätta kompetensförsörjningsplaner som beskriver arbetet med dessa fokusområden.

Nedan redovisas nämndens arbete inom respektive fokusområde.

2.3.1 Attraktiv arbetsgivare

Kompetensförsörjningsplanen är framtagen och godkänd i nämnden för support och lokaler. Vi går därmed in i nästa fas där fokus ligger på att omsätta planen i praktiken genom att vidareutveckla aktiviteterna och anpassa hur de kan genomföras ute på respektive avdelning.

Prioriterade inriktningar:

- Stärka kommunens arbetsgivarvarumärke genom att synliggöra förvaltningens yrkesroller i samarbete mellan Rekryteringscenter och Kommunikationsavdelningen.
- Öka och förbättra student- och praktikantmottagandet genom fler platser, bättre handledarstöd och strukturerad uppföljning, inklusive en möjlig avslutningsenkät.
- Chefer ska proaktivt arbeta med verksamhets- och personalplanering genom att identifiera framtida kompetensbehov och säkerställa att dessa möts, exempelvis genom strategisk nyrekrytering.

SLK har fortsatt en god attraktionskraft som arbetsgivare, med stort intresse och många kvalificerade sökande till flera tjänster. Arbetet med att stärka arbetsgivarvarumärket fortsätter genom bland annat praktik- och studentmottagande samt samarbete med universitet, gymnasier och andra utbildningsaktörer. Handledarutbildning erbjuds utifrån verksamheternas behov och vissa enheter kommer att få möjlighet att genomföra utbildningen.

Arbetet med att identifiera framtida kompetensbehov sker på både avdelnings- och enhetsnivå och ligger till grund för planering av rekrytering och kompetensutveckling. Inom svårrekryterade områden används riktade insatser, validering och alternativa rekryteringsmetoder.

Framåt behöver SLK fortsätta stärka arbetsgivarvarumärket, synliggöra olika yrkesroller och utveckla samarbetet med utbildningsaktörer, med särskilt fokus på att attrahera och säkra svårrekryterad kompetens

2.3.2 Anställning och erbjudande

Prioriterade inriktningar

- Lär känna din förvaltning - *Fortsatt utveckling av vårt nya koncept kommer att ske under 2026.*
- Förbättrad introduktion av nya medarbetare (onboarding) genom uppgradering av introduktionsprogrammet.
- *HR kommer att fortsätta med implementeringen av den digitala introduktionsutbildningen för SLK,*

vilket skapar en mer enhetlig och kvalitativ introduktion för alla medarbetare inom SLK.

- Fler medarbetare ska erbjudas handledarutbildning
- Förbättrad uppföljning när medarbetare slutar sin anställning
- avslutsenkät , följa upp och analysera.

Under 2026 har arbetet med anställning och erbjudande fortsatt att utvecklas. Konceptet "Lär känna din förvaltning" kommer att vidareutvecklas under 2026 för att stärka kunskapen om organisationen och skapa ökad delaktighet.

Den digitala introduktionsutbildningen som tagits fram inom SLK används nu i verksamheten och upplevs som ett uppskattat stöd i introduktionen av nya medarbetare. Verksamheterna arbetar även med egna introduktionsprogram utifrån sina behov.

Ett fortsatt utvecklingsområde är även mottagandet och introduktionen av timanställda.

Handledarutbildningen erbjuds fortsatt och utifrån verksamheternas behov kommer vissa enheter att erbjudas möjlighet att genomföra utbildningen för att stärka mottagandet av nya medarbetare och praktikanter. Även utbildning för valideringshandledare erbjuds på vissa avdelningar.

Avslutssamtal genomförs i verksamheterna, men uppföljningen behöver utvecklas. Det finns i nuläget ingen samlad struktur för att dokumentera och följa upp resultaten från avslutssamtalen. Framåt behöver användningen av befintlig samtalsmall tydliggöras och möjligheten till en mer strukturerad avslutsenkät och uppföljning ses över.

2.3.3 Lärande och utveckling

Prioriterade inriktningar

- Stärka chefer genom aktivt deltagande i Ledarutvecklingsprogram
- Säkerställa kompetensutveckling för medarbetare som vill bredda och stärka sin ställning genom att nyttja omställningsfonden
- Stärka förvaltningens förmåga att jobba med förnyelse (innovation).*Införa ett strukturerat AI- lyft för medarbetare och chefer, detta för att höja AI- mognaden i hela organisationen*

I det fortsatta arbetet ligger fokus på att stärka lärande och utveckling utifrån verksamheternas och medarbetarnas behov. Kompetensutveckling identifieras bland annat genom medarbetarsamtal och genomförs både individuellt och på avdelnings- och enhetsnivå. Medarbetare ges även möjlighet att bredda sin kompetens genom andra uppdrag inom kommunen, och Omställningsfonden används för att stärka och utveckla kompetensen inom flera verksamheter.

Arbetet med AI, digitalisering och datadrivna arbetssätt har utvecklats genom flera kompetenshöjande insatser och praktiska tillämpningar. Exempelvis används AI för textbearbetning och som stöd i projektarbete, medan andra verksamheter arbetar med AI inom energiuppföljning och Power BI. Kundenservice har deltagit i en AI-pilot och städverksamheten använder städrobotar som en del av den fortsatta digitaliseringen. Det finns även behov av stöd från Digitala kontoret för att utveckla AI-agenter och nya arbetssätt.

Framåt behöver arbetet fortsätta att fördjupas, bland annat genom att stärka kompetensen inom AI, dataanalys och digitalisering samt utveckla verksamhetsspecifika kompetenser. Även beredskap och obligatoriska utbildningar är prioriterade områden, tillsammans med fortsatt kompetensutveckling inom exempelvis kommunikation, krisberedskap, röstergonomi och teknisk kompetens.

2.3.4 Hållbart arbetsliv

Prioriterade inriktningar

För att behålla och attrahera medarbetare är det viktigt att arbetsplatserna aktivt främjar hälsa och välmående. Genom att använda årshjulet för systematiskt arbetsmiljöarbete får chef det verktyg som behövs för att säkerställa en trygg och hållbar arbetsmiljö

Aktiviteter

- Fortsatt implementering och uppföljning av medarbetarundersökningar i vårt nya verktyg Goozo, kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet.
Arbetet syftar till att säkerställa att resultaten används aktivt för förbättringsåtgärder och utveckling av arbetsmiljön.
- Arbetet med friskfaktorer fortsätter i syfte att främja medarbetarnas hälsa, välmående och engagemang. Fokus ligger på att stärka både gruppen och organisationen som helhet.
- Tematräffar för chefer

I det fortsatta arbetet ligger fokus på att fortsätta följa upp och omsätta resultaten från Goozo i konkreta förbättringsåtgärder på avdelnings- och enhetsnivå. Åtgärder har redan genomförts utifrån tidigare resultat och följs upp i kommande medarbetarundersökning. Ett fortsatt mål är även att öka svarsfrekvensen för att få ett ännu bättre underlag för utvecklingsarbetet.

Arbetet med friskfaktorer fortsätter inom ramen för SAM årshjul, med fokus på bland annat närvarande och tillitsfullt ledarskap samt de friskfaktorer som tagits fram inom SLK. Inom Måltidsavdelningen finns även en friskvårdsgrupp som fortsätter sitt arbete för att främja hälsa och välmående.

Tematräffarna för chefer fortsätter och är uppskattade. Framåt finns önskemål om teman kopplade till bland annat personalplanering och bemanning, för att ytterligare ge chefer stöd i det förebyggande och långsiktiga arbetet.

3 Måluppföljning

3.1 Gemensam måltidsnämnds uppföljning av KF:s inriktningar

3.1.1 Inriktningar: Samarbeten stärker och skapar nya band



3.1.1.1 Huvudmål: Utveckla samarbeten

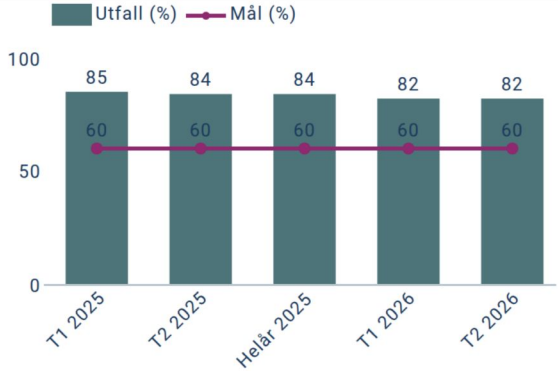
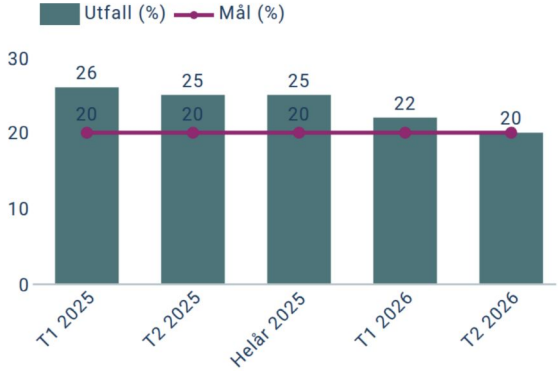


Samtliga planerade aktiviteter är genomförda.

Indikatorer	Utfall
  Genomförda aktiviteter för att stärka samarbeten	 %
Beskrivning Under året ska minst 5 aktiviteter med kunder/gäster genomföras. Aktiviteter läggs in i februari/mars.	
Kommentar	
Genomförda aktiviteter 2026 1. Verksamheten har haft träff med personalen på ett hemtjänstområde för att utvärdera matportioner. 2. Träff med KPR och regionpolitiker bra dialog kring mat och måltider. 3. 19 maj Ömheten, 14-15 grader växlande molnighet. Dom hade dukat för fest utomhus med ballonger och fin dukning. Blev lite allsång och alla verkade supernöjda. Alla som kunde kom nog ut, ca 35p. Vill ha en fikabuffé till sensommaren/hösten. Tillmötesgående och taggade. 4. 27 maj Skärgårdshemmet, Ca15 grader, växlande väder, vi hann precis grilla klart så öppnade himlen sig. 4-5 boende kom ut, dom andra tyckte det var lite för kallt, Kobben ingen, tycker det är långt att gå + lite förvirrande för dom. Ville hemskt gärna att vi skulle vara på båda avdelningarna så dom på kobben också skulle få vara med någon gång. Supertrevligt, 3 vårdtagare som ville att vi skulle stanna och laga mer mat! 5. Dagverksamheterna fredag den 28 augusti i Medle byagård. Uppstekt fläskpannkaka på Muurikkan med sylt och en morotskaka till efterrätt. ca 60-70 personer.	

3.1.2 Inriktningar: Grunduppdrag SLK

3.1.2.1 Huvudmål: Hållbara måltider grunduppdrag

Indikatorer	Utfall
 Svenska livsmedel	 Beskrivning Andel svenska livsmedel, ursprungsland Sverige Kommentar Arbetet med att hålla en viss andel svenska livsmedel pågår och det visar ett gott resultat.
 Närproducerade livsmedel	 Beskrivning Andel närproducerade livsmedel Kommentar Arbetet med att hålla en viss andel närproducerade livsmedel pågår och det visar ett gott resultat.
 Minskat svinn på Aromköket	 Ja
Beskrivning Svinnmätningar kommer att genomföras under året. Utifrån mätningarna skapas aktiviteter för att minska svinnet. Kommentar Verksamheter har påbörjat ett arbete för att minska svinn. Varje dag vägs allt svinn för att hitta bättre arbetssätt för att minimera svinnet.	

3.1.2.2 Huvudmål: Tjänsteveranser (utbud, samordning, kvalitet och beredskapsförmåga)

Indikatorer	Utfall
 Öka kris och beredskapsförmåga måltid	

Indikatorer	Utfall
Beskrivning Följa upp beredskapsarbetets tidplan, utbildning stabsmetodik. Kommentar Under perioden har Aromköket och säkerhetsavdelningen på kommunen och regionen fortsatt arbetet med kontinuitetsplaner och beredskapsplaner. Under T2 har chefen gått utbildning i stabsmetodik, Kontinuitets plan är klar och beredskaps planer fortsätter att uppdateras.	
 Utveckla måltidernas utseende till matgästerna Beskrivning I februari tas två aktiviteter fram av verksamheten. Kommentar Förändrade tillagningsmetoder har förbättrat utseendet på ett flertal maträtter.	 Ja

3.1.2.3 Huvudmål: Hållbar upphandling och inköp (DIS)



Indikatorer	Utfall
 Antal lokala producenter Beskrivning Målet är att under året ha minst 4 aktiva avtal där avrop kan göras från lokala producenter. Kommentar I dagsläget finns 5 avtal, 1st potatis, 2 st grönsaksavtal, 1st renkött och 1st för lokal bär.	 Ja

4 Gemensam måltidsnämnds verksamhetsmål

5 Ekonomisk uppföljning

5.1 Driftredovisning

Driftredovisning, mnkr	Budget ack T2 2026	Utfall ack T2 2026	Perioden s avvikels e T2 2026	Utfall ack T2 2025	Årsbudget	Årsprognos	Avvikelse
Kommunbidrag	1,4	1,4	0,0	0,2	2,1	2,1	0,0
Kostnadsersättning och riktade bidrag	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
Övriga intäkter	31,9	32,0	0,1	30,5	54,5	53,3	-1,2
SUMMA INTÄKTER	33,3	33,4	0,1	30,8	56,6	55,4	-1,2
Kostnader för arbetskraft	-14,6	-14,1	0,5	-13,4	-21,7	-22,0	-0,3
Lokalkostnader	-3,5	-3,5	0,0	-3,5	-5,3	-5,3	0,0
Övriga kostnader	-19,1	-16,3	2,8	-16,0	-29,6	-26,1	3,5
Avskrivningar	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Generella statsbidrag	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Finansiella poster	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
SUMMA KOSTNADER	-37,2	-33,9	3,3	-32,9	-56,6	-53,4	3,2
RESULTAT	-3,9	-0,5	3,4	-2,1	0,0	2,0	2,0

Resultatöverförin g, mnkr	Fastställd resultatöverföring	Årsprognos	Avvikelse
Projekt	0	0	0
Övrigt	2	0	2

5.1.1 Kommentar till tabell

Vilka är de huvudsakliga orsakerna till avvikelsen mellan budget och utfall i perioden?

Kostnad för arbetskraft är lägre än budget för perioden vilket beror på **effektiv personalplanering**.

Övriga kostnader är lägre än budget för perioden vilket beror på lägre kostnader för livsmedel vilket kommer från en minskning av levererade portioner till hemma boende_samt resultatöverföring från 2025 på 2 mnkr som inte kommer att nyttjas under 2026.

Vilka är de huvudsakliga orsakerna till avvikelsen mellan budget och prognos för året?

Verksamhetens prognos är ett överskott på ca 2 mnkr vilket beror på en resultatöverföring från 2025 på 2 mnkr. Beroende på ökade kostnader för arbetet med beredskap kan kostnaderna komma att öka och överskottet blir mindre.

Vad skiljer periodens intäkter och kostnader jämfört med samma period föregående år?

Intäkterna är högre än samma period i fjol vilket beror på ökade priser samt resultatöverföring från 2025. Kostnader för arbetskraft är högre än 2025 vilket beror på löneökningar. Övriga kostnader är desamma som motsvarande period i fjol.

Hur har de särskilda statsbidragen förändrats jämfört med samma period föregående år?

Nämnden har inga särskilda statsbidrag.

5.2 Säsongsvariationer

Inget att notera.

5.3 Åtgärdsplan

Åtgärd	Beskrivning	Belopp	Klart	Ansvar

Kommentar åtgärdsplan

Ingen att notera.