



Jacob Fridblom

Kommunstyrelsen

[jacob.fridblom@lund.se](mailto:jacob.fridblom@lund.se)

## Svar på skrivelse från Karin Svensson Smith (MP) Sammanställning av orsaker till uppsägning

### Sammanfattning

Karin Svensson Smith (MP) har kommit in med en skrivelse där hon efterlyser en sammanställning över orsaker till varför medarbetare och chefer väljer att säga upp sig. Karin Svensson Smith (MP) föreslår att sammanställningen kan utgöra underlag för att utveckla Lunds kommun som arbetsgivare.

Lunds kommun gör regelmässigt avgångsenkäter och sammanställer resultatet årligen. Under den mest intensiva perioden av införande av nytt HR-system har insamlandet av enkäterna inte fungerat men fungerar igen sedan november 2019.

### Beslutsunderlag

Kommunkontorets tjänsteskrivelse den 16 januari 2020  
Skrivelse från Karin Svensson Smith (MP) "Sammanställning av orsaker till uppsägning", daterad den 16 oktober 2019

### Barnets bästa

Ärendet påverkar inte barnets bästa.

### Ärendet

Karin Svensson Smith (MP) har kommit in med en skrivelse där hon efterlyser en sammanställning över orsaker till varför medarbetare och chefer väljer att säga upp sig. Karin Svensson Smith (MP) menar att sammanställningen kan utgöra underlag för att utveckla Lunds kommun som arbetsgivare.

### Kommunkontorets yttrande

Som en del av att utveckla kommunen som arbetsgivare följs personalomsättningen i organisationen kontinuerligt och redovisas i årsredovisningen. Under åren 2015-2018 hade Lunds kommun en personalomsättning på 10-13 %. För 2019 var omsättningen 14 % inklusive pensionsavgångar. Det anses som sunt för en organisation att ha en viss omsättning. För att möta utmaningen med

2020-01-16

Diarienummer

KS 2019/0768

kompetensförsörjning är ett av kommunens arbetsmiljö att minska personalomsättningen.

Under januari 2017- september 2018 skickade Lunds kommun ut en avgångsenkät till medarbetare som sagt upp sig eller anmält att de skulle gå i pension. 380 personer valde att svara, vilket gav en svarsfrekvens på 54 %. Resultatet av enkäten gav indikationer på att kommunen bör arbeta mer med att främja interna karriär- och utvecklingsmöjligheter samt se över arbetsbelastningen inom vissa verksamheter. Den gav dock inga entydiga resultat som ger anledning till specifika kommungemensamma åtgärder.

Syftet med avgångsenkäten är att kartlägga om det finns tydliga trender eller mönster bland svaren och om dessa motiverar insatser på kommun-, förvaltnings-, verksamhets- eller yrkesgrupp-nivå.

Rutinen med avgångsenkäter har sedan hösten 2019 återupptagits och resultatet kommer att redovisas årligen i nämndernas årsanalyser och i kommunens årsredovisning.

### **Kommunkontorets förslag till beslut**

#### ***Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen besluta***

att anse skrivelsen besvarad med hänvisning till det som redovisats i kommunkontorets tjänsteskrivelse.

Christoffer Nilsson  
Kommundirektör

Carin Hillåker  
Biträdande kommundirektör

*Beslut expedieras till:*  
Karin Svensson Smith (MP)  
Kommunkontoret, HR-avdelningen  
Akten