



Personalomsättning på Intraservice 2022

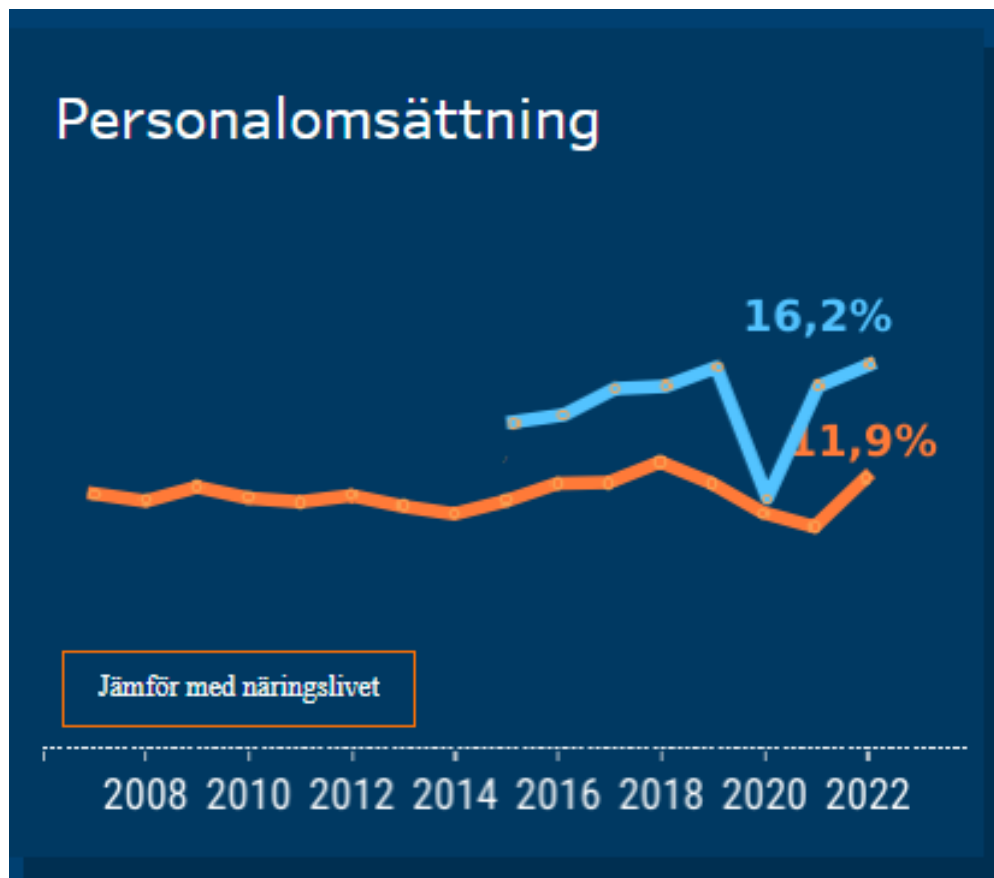
Nämnd mars 2023

Charlotta Öh Brorsson – HR-chef

Personalomsättningen i siffror 2022

	Total	Endast egen begäran - externt
• Intraservice övergripande	16,7 %	12,6 %
• Kom. Ledn. Styrning	26,7 %	21,7 %
• HR	25,6 %	18,8 %
• Ekonomi	18,9 %	10 %
• Servicecenter	10,1 %	3,8 %
• Ledning och stab	15,5 %	14,1 %
• IT	7,8 %	6,1 %
• Utbildning kultur och fritid	25,9 % (7 externt + 8 som bytte jobb internt)	
• Vård och omsorg	18,9 % (7 externt + 11 som bytte jobb internt, både tillsvidare och visstidsanställda)	

Hur ser det ut i omvärlden?



Källa: Arbetsgivarverket (staten)

Avslutningssamtal 2022

- HR-avdelningen håller strukturerade avslutningssamtal med medarbetare som slutar på förvaltningen
- Under 2022 har 120 medarbetare slutat på Intraservice. 100 avslutningssamtal har genomförts.
- I de fall som samtal inte har genomförts har den främsta orsaken varit att information om avslut har inkommit för sent till HR-avdelningen.
- Det varierar stort hur länge de som slutar har arbetat på Intraservice, men de flesta har arbetat i 3-5 år (36 st) följt av 6-9 år (23 st).
- Ca 20 av de som har slutat har gjort det på grund av ålderspension och ca 10 st har haft en tidsbegränsad anställning som har upphört under året.
- Nedan visas antalet genomförda samtal per verksamhetsområde:

Ekonomi och inköp	Kommunikation, ledning och styrning	Stab	IT	(Välfärd)	HR	Servicecenter
13	16	12	12	14	25	8

Vilka orsaker ligger bakom valet att sluta?

- Den vanligaste orsaken till att medarbetare slutar på Intraservice är en önskan om nya utmaningar och utveckling (39 st).
- Brister i arbetsmiljön/generellt dålig arbetsmiljö (28 st)
- Pension (20 st)
- Bristande ledning och styrning (17 st)
- Dåligt ledarskap (13 st)
- Dålig löneutveckling (12 st)
- Drygt hälften av de som slutar på Intraservice skulle rekommendera en vän att jobba hos oss, likväl är det ungefär en fjärdedel som är osäkra på om de skulle göra det och något mindre än en fjärdedel som inte skulle göra det.
- De flesta som byter jobb gör det för ett nytt arbete inom offentlig sektor (38 st). Skillnaden är sedan minimal mellan hur många som går vidare till annat arbete inom Göteborgs Stad (19 st) eller till en privat arbetsgivare (20 st).

Det ser lite olika ut...

**Kort genomgång av hur det ser ut på de olika verksamhetsområdena.
Omfattning? Konsekvenser? Varför? Vad gör vi åt det?**

Servicecenter

(7 st av tot 79 har slutat och gått externt eller i pension, 16 st har bytt jobb internt)

Hur påverkas Servicecenter av den relativt höga personalomsättningen?

- Negativ påverkan på uppdraget, befintlig personal allt 'tunnare'
- Resurskrävande att rekrytera och lära upp nya medarbetare hela tiden
- Förmågan att lösa så mycket som möjligt "vid första kontakt" går stadigt ner

Vad har Servicecenter gjort för att vara attraktiva, kunna behålla medarbetare och minska personalomsättningen?

- Medarbetare på Servicedesk har fått mer varierade arbetsuppgifter, inte bara sitta i "svaret"
- Backoffice-uppdraget har förändrats och medarbetarna får möjlighet att utveckla djupare kompetens
- En ny enhet har bildats för att samla processarbetet – ny karriärväg
- En prioriterad grupp i pågående löneöversyn
- Befattningsstrukturen ses över
- Bemanningsplanering

Kommunikation Ledning och Styrning

(15 st av totalt 60 har slutat och 4 st har bytt jobb internt)

Vilka är orsakerna till den höga personalomsättningen?

Dataskyddsenheten (5 st):

Högre lön inom privat sektor, annat jobb som inte en kommunal arbetsgivare kan erbjuda (tex sitta ting i domstol) och arbetsmiljön kopplat till rollen som dataskyddsombud

Visuell kommunikation (3 st):

Högre lön inom privat sektor samt en som varit tjänstledig för studier och som sedan bytt yrke/inriktning. Enheten har aldrig svårt att rekrytera, vid lediga tjänster söker många kvalificerade.

Intern och extern kommunikation (4 st):

Ny styrmodell med flytt av tjänster samt komplexa och utmanande uppdrag.

Ledning och styrning (3 st):

Hittat annat arbete som är mer intressant samt hittat annat arbete som ligger närmre bostaden- vill slippa resor.

Ev på åtgärder: Organisationsförändring i form av delat en enhet till två samt arbetat med arbetsmiljön på flera olika sätt utifrån behov.

(30 av 117 har slutat. 8 st av dessa har gått i pension och två har haft tidsbegränsade anställningar som upphört)

Exempel på varför har medarbetare inom verksamhetsområden HR valt att sluta?

- Flera anser att löneutvecklingen inte har varit tillfredsställande
- Några anser att det inte finns tillräckligt med utvecklingsmöjligheter eller karriärvägar. En del av de som uppger detta hade stannat om de fått utvecklingsmöjligheter. De säger också att de hade kunnat stanna om de fått mer uppskattning för det arbete de utför.
- Upplevelse av, och missnöje med, en rörig organisation. Missnöje med omorganisation.

Forts. HR

Personalomsättningen och ”Attraktiv arbetsgivare” har kontinuerligt förts dialog om i VLG och LSG under hösten/vintern 2022. Workshops mynnade ut i en särskild handlingsplan med ”ARUBA aktiviteter”. En särskild sammanställning gjordes av HR’s avslutningssamtal och underlaget användes i analysen.

Ex på aktiviteter för att få medarbetare att stanna/uppfattas som en attraktiv arbetsgivare:

- Gemensam introduktion för hela VO HR för att skapa sammanhang/samsyn och att mötas över enhetsgränser.
- Analys av löneläget och åtgärder utifrån det i löneöversyn
- Annonserar internt och uppmuntrar interna att söka (intern karriär och utvecklingsmöjligheter)
- Enkät till alla för att ta reda på hur medarbetarna tycker att den nya organisationen föll ut. Utifrån svaren tillmötesgick verksamhetsområdet de enheter som visade missnöje och det pågår en ny omorganisation utifrån det.
- Kommunikation .- ex veckobrev där goda exempel lyfts och gemensam info från VO:t till alla medarbetare

Ekonomi

(17 av 90 har slutat. 12 av dessa på egen begäran, externt eller till annan förvaltning (3 st pension, 1 avliden, och en överenskommelse)

Exempel på varför har medarbetare inom verksamhetsområden Ekonomi har valt att sluta?

- Hittat annat arbete med annan spännande inriktning och utveckling/nya utmaningar
- Möjlighet till högre lön

Exempel på aktiviteter som verksamhetsområden Ekonomi har gjort för att få medarbetare att stanna/uppfattas som en attraktiv arbetsgivare?

- Ökad lyhördhet
- Fokuserat på att erbjuda ökade möjligheter till intern rörlighet
- Jobbat med att stärka möjligheterna till inflytande över processer och arbetsinnehåll
- Utvecklat upplärning och omhändertagande av nyanställda

- 18 av 230 har slutat (4 st pension och 14 på egen begäran)
- 15 medarbetare byter jobb internt
- Den totala personalomsättningen ligger på 7,8 % ($14/230=6,1\%$)

Exempel på vad som bland annat som gör oss till en attraktiv arbetsgivare:

- Stora och goda möjligheter till kompetensutveckling
- Medarbetare med potential erbjuds utveckling genom olika uppdrag och roller
- Värdet i att arbeta i offentlig verksamhet – samhällsnyttan
- Komplexiteten och den stora bredden i vår verksamhet
- Verksamhetsbaserat arbetssätt – stor flexibilitet
- Tillitsbaserad ledning och styrning
- Kontinuerligt och systematiskt arbetsmiljöarbete

Kontakt

Charlotta Brorsson

charlotta.oh.brorsson@intraservice.goteborg.se

Intraservice, Göteborgs Stad