

Vad är en HME-mätning?

Vissa av regionens förvaltningar genomför förvaltningsövergripande mätningar av Hållbart medarbetarengagemang en eller två gånger per år.

Mätningen består av nio frågor inom områdena ledarskap, motivation och styrning.

Mätningen redovisas på samma sätt som medarbetarundersökningens resultat, genom separata rapporter som hämtas upp i MAPS.

Så skapar du engagemang hos medarbetarna

Motivation mäter medarbetarens engagemang och förutsättningar för att utföra ett bra arbete inom sin enhet/verksamhet och har störst betydelse för medarbetarengagemangets nivå.

Tanken är att en motiverad medarbetare har goda förutsättningar att engagera sig både i sitt eget arbete och i sin enhet/verksamhet som helhet. En hög motivation och en positiv känsla när man går till arbetet ger goda förutsättningar för att göra ett bra jobb, utvecklas och bidra till utveckling av enheten/verksamheten, d.v.s. att arbetet känns meningsfullt.

Motivation, frågor i HME-enkäten:

- Mitt arbete känns meningsfullt
- Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
- Jag ser fram emot att gå till arbetet

Motivationen bland dina medarbetare kan alltid förbättras.

Visa på en "vision" för enhetens/verksamhetens uppdrag i syfte att göra varje medarbetares arbete mer meningsfullt. Med verksamhetsmål och värdeord kan förutsättningar skapas för en trivsamt arbetsplats där medarbetarna är motiverade att göra sitt bästa. Dessa behöver regelbundet följas upp på exempelvis APT och utvecklingssamtal.

Genom att sätta upp karriärvägar och kompetensprofiler för dina medarbetare kommer de kunna se vilka områden de personligen behöver utvecklas inom, vilket oftast ökar motivationen och strävan efter personlig utveckling.

Ledarskap, frågor i HME-enkäten:

- Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser
- Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare
- Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete

Relationen mellan dig som chef och dina medarbetare kan alltid förbättras. Se till att det finns tydliga, gärna mätbara mål för enheten/verksamheten med tillhörande aktiviteter för att nå målen.

Det är viktigt att även sätta upp tydliga individuella mål som både du som chef och medarbetaren förstår och kan arbeta mot. Håll regelbundna utvecklingssamtal för att följa upp dessa mål.

Uppmuntra dina medarbetare att även ge dig som chef feedback på ditt ledarskap.

Ge gärna egen feedback till medarbetarna. Såväl positiv som negativ feedback är viktig för att ni ska förstå varandra och etablera en bättre arbetsrelation i syfte att bidra till målen.

Det är viktigt att det är balans mellan krav och resurser för att arbetssituationen ska kännas hanterbar för medarbetaren.

Styrning mäter hur väl organisationen kan ge förutsättningar för ett högt medarbetarengagemang, samt om styrningen tar tillvara på det engagemang som finns hos medarbetarna.

Centralt i ett medarbetarengagemang är att medarbetarna förstår verksamheten och var man passar in i sammanhanget, delvis att arbetssituationen känns begriplig.

Styrning, frågor:

- Jag är insatt i min arbetsplats mål
- Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt
- Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete

Styrningen kan alltid förbättras. Det går att styra med t.ex. mål- och kompetensstyrning.

Detta kan exempelvis göras genom att sätta upp tydliga mål för enheten/verksamheten som medarbetarna känner sig insatta i och kan sträva efter att uppfylla.

Det är även viktigt att sätta upp tydliga individuella mål med aktiviteter för dina medarbetare som kan kopplas till målen för enheten/verksamheten. Med aktiviteterna får medarbetarna en individuell utvecklingsplan.

Ge feedback och följ upp målen och aktiviteterna.

Karriärvägar och roller med kompetenskrav tydliggör för medarbetarna vad som förväntas och engagerar dem för personlig utveckling.

Se APT-material angående HME-mätning under "Checklistor och mallar" nedan.