

# Till dig som chef, del 1:

Gör en plan för ert arbete med medarbetarundersökningen

Under perioden 14 oktober - 4 november 2026 genomförs Västra Götalandsregionens medarbetarundersökning

## Inför mätningen:

1. Titta igenom resultatet från 2024 och arbetsgruppens aktuella handlingsplan tillsammans med HR: Vad är viktiga frågor att följa och jobba med i samband med höstens mätning?
2. Använd det här materialet på arbetsplatsträffar(APT)/möten (APM). Planera när du visar detta material [datum före den 14 oktober]. Vid mötet är det bra att ha 2024 års resultat och er befintlig handlingsplan för ert systematiska arbetsmiljöarbete tillgängligt för dialog.
3. Förbered dig genom att tillsammans med HR välja ut bilder som är relevanta att använda utifrån era möjligheter att kunna avsätta tid.
  - Använd [Guide – MAPS](#) för planering av hur ni bäst arbetar med resultatet.
  - Planera dels för vid vilket APT som ni ska visa resultatet [datum i nära anslutning efter 9 november när resultatet finns tillgängligt] och dels vilka efterföljande möten ni ska arbeta med resultatet.

# Till dig som chef, del 2:

Gör en plan för ert arbete med medarbetarundersökningen

## Under mätningen:

1. Finns förutsättningar för dina medarbetare att kunna svara på mätningen?
2. Medarbetare som inte är i tjänst men ändå ska delta i mätningen kan göra det genom åtkomst av VGR-mail på privat enhet. . Ta hjälp av IT via serviceportalen.
3. Du kan följa svarsfrekvensen under mätningen via mailutskick varje tisdag och via en länk till en svarsfrekvensrapport. Du får länken via HR på din förvaltning.

## Efter mätningen:

1. Arbetsgruppen får ta del av resultatet vid APT den [datum efter 9 november då resultatet finns tillgängligt].
2. Undersök om alla i gruppen kan delta vid detta tillfälle eller om resultatet behöver visas vid fler tillfällen.
3. Planera också in vid vilka kommande APT som ni arbetar med handlingsplanen, riskbedömning, åtgärder och uppföljning.

## Medarbetarundersökningen 2026

# Tillsammans spelar vi roll för en bättre arbetsmiljö!

APT-material för hälso- och sjukvårdsförvaltningar

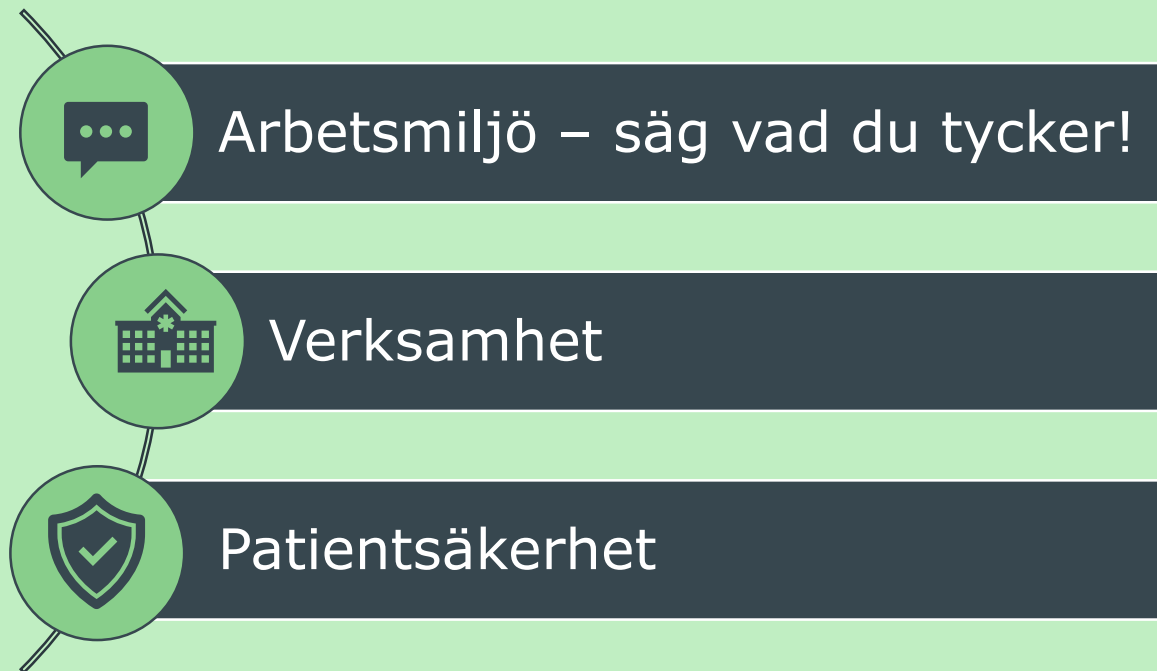
Uppdaterat mars 2026



# Syftet med medarbetarundersökningen

- Medarbetarundersökningen är en del av det **systematiska arbetsmiljöarbetet**.
  - Den syftar till att kartlägga medarbetarnas upplevelse av arbetsmiljön och **underlag för dialog om vilka åtgärder och förbättringar** som kan behöva genomföras på arbetsplatsen.
  - Det handlar också om att få syn på det som **fungerar bra** för att bevara goda förutsättningar.
- De flesta frågorna är utarbetade utifrån Arbetsmiljöverkets föreskrift om **organisatorisk och social arbetsmiljö**.
  - Frågorna om **patientsäkerhet** är en del av Västra Götalandsregionens systematiska förbättringsarbete av patientsäkerheten för ökad patientsäkerhet.

# Ditt svar är viktigt - tillsammans spelar vi roll för en bättre arbetsmiljö!



Underlag för  
systematiskt  
förbättringsarbete

- Med hjälp av resultatet arbetar tillsammans med att förbättra arbetsmiljön och patientsäkerheten.
- Ju fler som svarar, desto bättre blir underlaget för vårt förbättringsarbete.



Enkäten öppnar den 14 oktober och är öppen i tre veckor. Svara senast den 4 november!

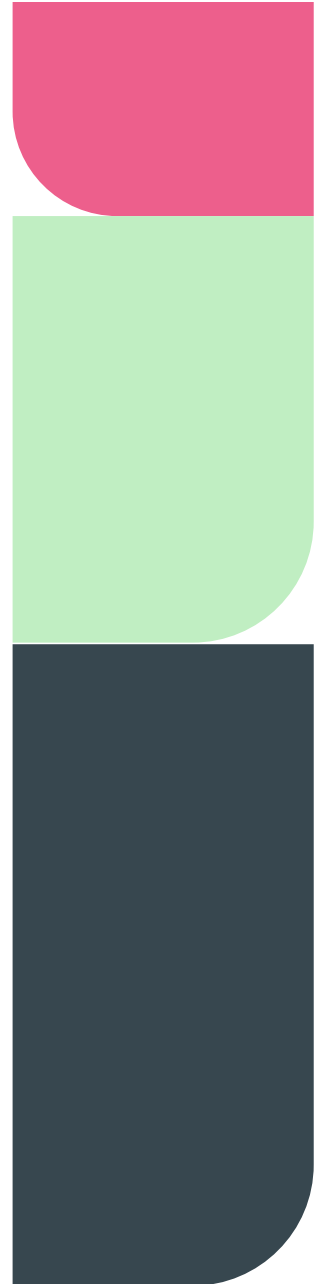
# Så här fungerar mätningen

- Webbenkät via verktyget MAPS
- Du kan svara på arbetstid
- Mätningen genomförs med start den 14 oktober
- Du får enkäten via mejl
- Även påminnelser kommer att skickas ut via mejl
- Sista svarsdag är 4 november
- Enkäten består av cirka 80 frågor som tar cirka 25 minuter att svara

# Vem får svara på medarbetarundersökningen?

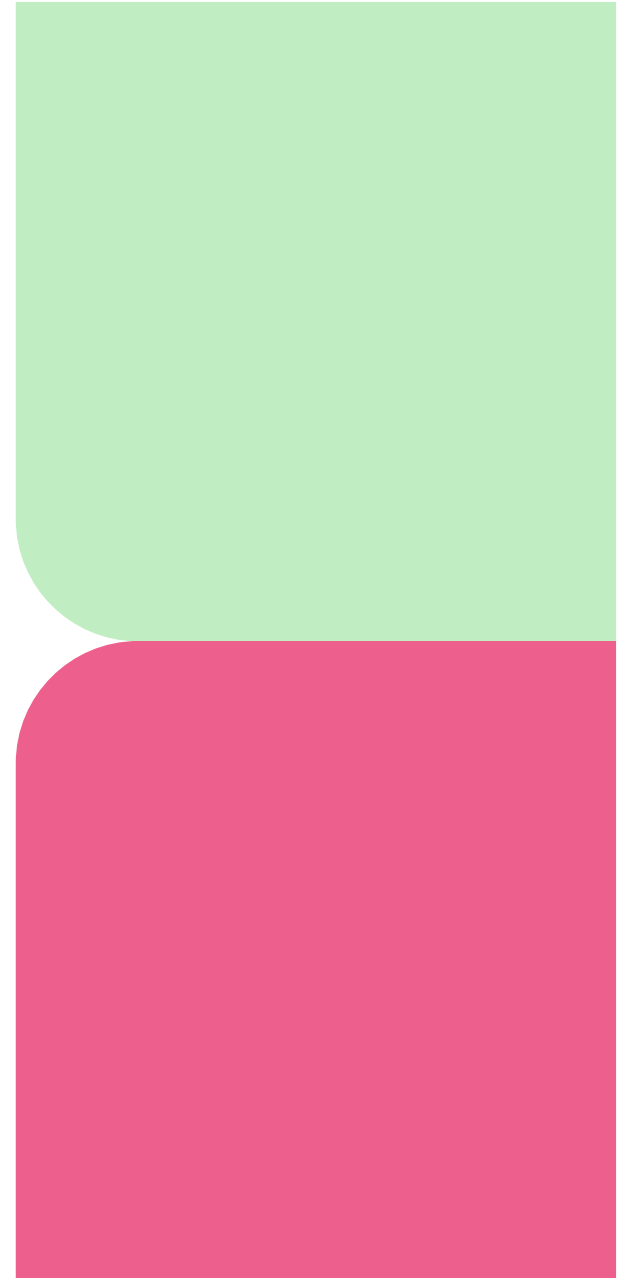
Medarbetare som är tillsvidareanställd eller  
visstidsanställd (ej timavlönad)

Medarbetare som var anställd den 30 juni  
2026 och fortfarande är anställd när  
mätningen startar



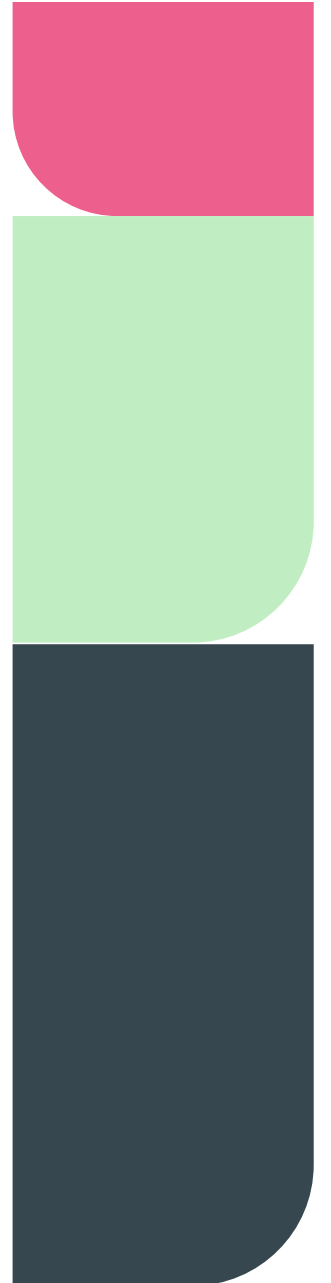
# Hur syns mina svar?

- Varken din chef eller någon annan i förvaltningen kan inte se vad du har svarat.
- Det finns olika rapporter beroende på hur många som har svarat, se nästa bild.
- Bakgrundsfrågorna kön och ålder redovisas inte i rapporterna.



# Hur redovisas resultatet i rapporterna?

0–6 svarande	Inga svar.
7–11 svarande	Enbart positiva resultat redovisas. De två "bästa" svarsalternativen slås samman.
12–49 svarande	Resultatet redovisas till största del på en tregradig skala. Frågor med fyra svarsalternativ slås inte samman i den tregradiga rapporten.
50+ svarande	Alla fem svarsalternativ redovisas, inklusive svaren om utsatthet (kränkande särbehandling, diskriminering, hot och hot om våld samt otillåten påverkan).



# Frågeområden i mätningen

- Arbetsorganisation och krav i arbetet
- Resurser och stöd i arbetet
- Arbetstid och återhämtning
- Kränkande särbehandling, diskriminering, sexuella trakasserier, hot och våld samt otillåten påverkan
- Motivation, välbefinnande och hälsa
- Helhetsbedömning av effektivitet, kvalitet och arbetssituation
- Västra Götalandsregionen som arbetsgivare
- Bakgrundsfrågor
- Hållbart säkerhetsengagemang
- En fråga om arbetspendling efter medarbetarundersökningens frågor

Frågan om arbetspendling följs upp regionövergripande av hållbarhetsavdelningen. Det innebär att du som chef inte behöver arbeta vidare med dina medarbetares svar på den frågan.

# Arbetsorganisation och krav i arbetet

Frågorna om arbetsorganisation och krav i arbetet fångar medarbetarnas upplevelse av den organisatoriska arbetsmiljön på arbetsplatsen.

Frågorna beskriver arbetsbelastning, tydlighet i mål och roller samt om medarbetarna upplever att det är rimligt att förstå och klara kraven i arbetet.

Med krav i arbetet menas hur fysiskt och psykiska belastande arbetet är vad gäller arbetsmängd, personalresurser, tidspress, känslomässigt engagemang och eventuella konflikter på arbetsplatsen.

# Resurser och stöd i arbetet

Detta område handlar om de förutsättningar som finns för att hantera kraven i arbetet i form av olika resurser och stödfunktioner.

Följande resurser och stödfunktioner har särskild betydelse för hälsa och engagemang:

- Socialt stöd från kollegor, chefer samt organisatoriska stödresurser
- Rättvisa
- Utvecklingsmöjligheter
- Erkännande för arbetsinsatser
- Tydliga roller och organisationsstruktur samt att arbetet är förutsättbart

# Arbetstid och återhämtning

Frågorna om arbetstid och återhämtning fångar möjligheten att påverka arbetstider och/eller arbetsscheman samt möjligheten till återhämtning och reflektion.

Perioder av stress behöver varvas med återhämtning. Det handlar om schemaläggning och raster, men även tid för reflektion, variation, kreativitet och ett gott socialt klimat. Balans i vardagen och en god sömn har också stor betydelse.

Återhämtning handlar om sömn och vila mellan arbetspassen. Det behövs också tillfällen till pauser och raster under arbetets gång för att orka med och fungera i sitt arbete.

# Motivation, välbefinnande och hälsa

Frågorna berör områden som påverkar motivation, välbefinnande och den upplevda hälsan i arbetet och på fritiden.

Medarbetare som kan se mening i sitt arbete mår i allmänhet bättre och det är mer sannolikt att de väljer att stanna på arbetsplatsen.

Motivation, välbefinnande och hälsa påverkas av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Att sakna mening i arbetet är en känd stressfaktor, men det är främst relevant i förhållande till självkänsla, engagemang och arbetstillfredsställelse.

## Helhetsbedömning av effektivitet, kvalitet, arbetssituation och Västra Götalandsregionen som arbetsgivare

Frågorna om effektivitet och kvalitet fångar hur nöjda medarbetarna är när det gäller att kunna utföra sina arbetsuppgifter effektivt och med kvalitet.

Frågorna om arbetssituation fångar hur nöjda medarbetarna är med sin nuvarande arbetssituation.

Frågorna om huruvida medarbetarna skulle rekommendera andra att arbeta inom Västra Götalandsregionen eller på sin arbetsplats fångar hur nöjda medarbetarna är med Västra Götalandsregionen som arbetsgivare och med sin arbetsplats.

# Kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier, hot och våld, otillåten påverkan

Kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier, hot och våld samt otillåten påverkan accepteras inte i verksamheten.

Kontakta i första hand din chef eller HR om du har blivit utsatt för något av detta.

Du kan också be din fackliga organisation, ditt skyddsombud eller företagshälsovården om hjälp.

På frågorna om huruvida du varit utsatt krävs minst 50 svar för att resultat ska redovisas.



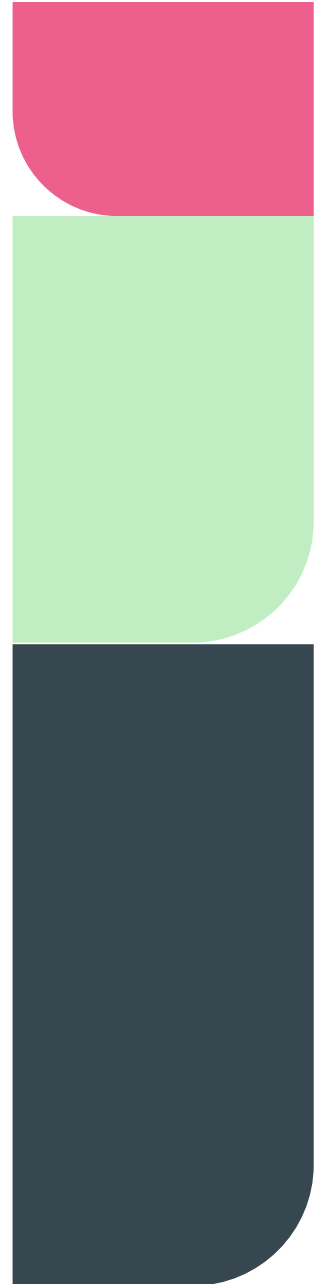
# Hållbart säkerhetsengagemang

Hållbart säkerhetsengagemang (HSE) är ett verktyg som Lof (regionernas ömsesidiga försäkringsbolag) tagit fram. HSE innehåller elva frågeställningar som är viktiga i arbetet för en säkrare vård.

Frågeställningarna kompletterar övriga frågor i medarbetarundersökningen vad gäller en ökad systematisk uppföljning och återkoppling till verksamheterna, både från arbetsmiljö- och säkerhetsperspektiv.

# Vad händer efter vi har svarat?

- Vi som arbetsgrupp tittar på resultatet tillsammans vid APT [datum].
- Vi som arbetsgrupp funderar tillsammans över våra styrkor och förbättringsområden vi ska att fokusera på framöver.
- Vi riskbedömer vilka åtgärder som behöver prioriteras.
- Vi stämmer av förslag på åtgärder utifrån vår befintliga handlingsplan för arbetsmiljöarbetet.
- Vi lägger upp en plan för när vi ska arbeta med olika åtgärder och när de ska följas upp.



# Här finns mer information

Stöd för att arbeta med förberedelser, genomförande och resultatet:

[Guide – MAPS](#)

[Här kan du också komplettera eller ersätta med förvaltnings/bolagsspecifik länk]

Vår lokala samordnare:



