

# Information om HME-mätning

Till deltagande förvaltningar – info till chefer, ledningsgrupper och samverkansgrupper

Hösten 2025



# Innehåll i presentation

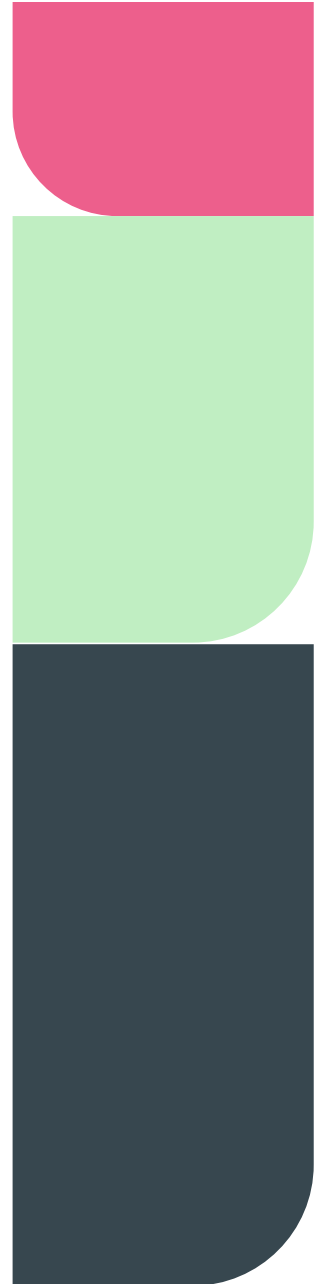
- Vad är HME?
- Tidplan
- Förberedande arbete
- Urval
- Resultat
- Support

# Totalindex Hållbart medarbetarengagemang

HME står för Hållbart medarbetarengagemang och består av tre frågeområden och nio frågor totalt.

Det sammantagna resultatet av samtliga frågeställningar utgör totalindex Hållbart medarbetarengagemang (HME).

Begreppet hållbart handlar om chefernas och organisationens förmåga att främja, ta tillvara och bygga vidare på detta engagemang.



# Frågorna

## **Motivation**

Mitt arbete känns meningsfullt.

Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.

Jag ser fram emot att gå till arbetet.

## **Ledarskap**

Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.

Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare.

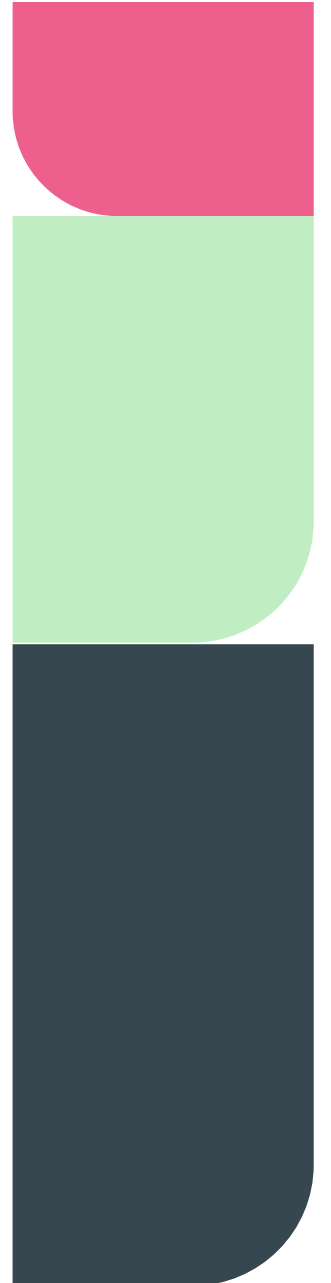
Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.

## **Styrning**

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.

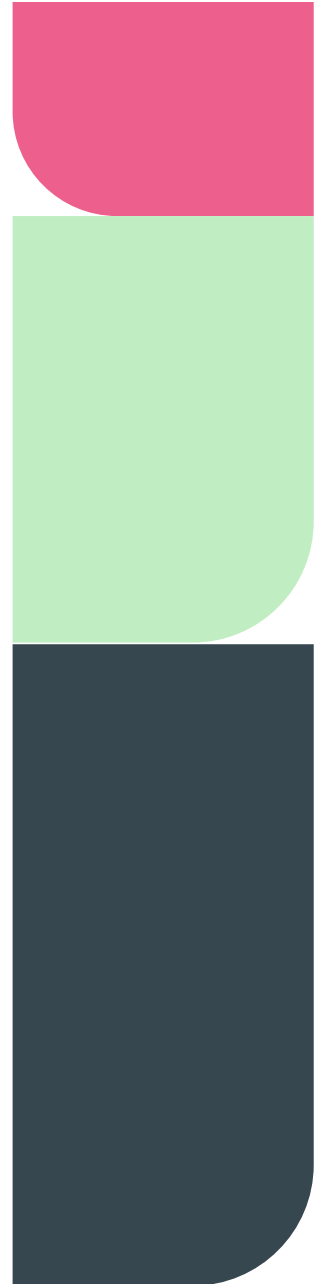


# Delindex Motivation

Delindex Motivation är det index som har tydligast bäring på medarbetarengagemangets nivå och svaren påverkas också av innehållet i medarbetarnas arbete.

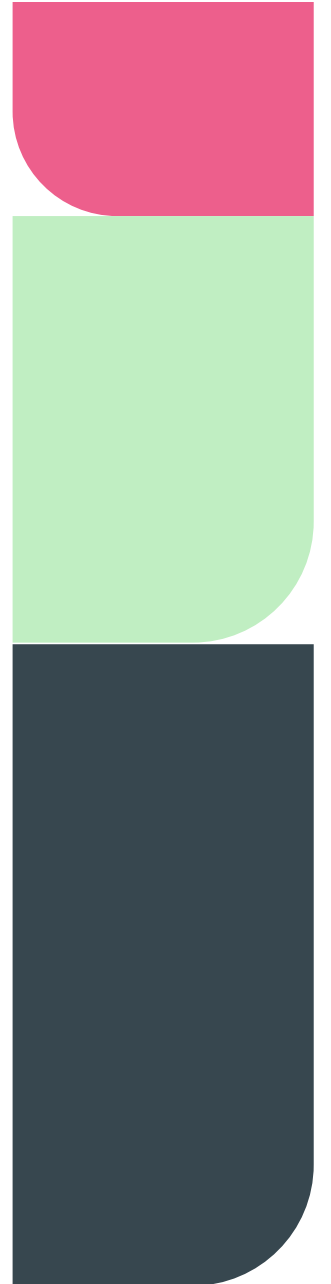
Tanken är att en motiverad medarbetare har goda förutsättningar att engagera sig i sitt arbete, men även i sin organisations helhet.

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 verksamheten.



# Delindex Ledarskap

Delindex Ledarskap utvärderar de närmaste chefernas förmåga att ge förutsättningar för ett starkt och hållbart medarbetarengagemang i verksamheten. Cheferna är enligt flertalet studier av medarbetarengagemang avgörande för detsamma.

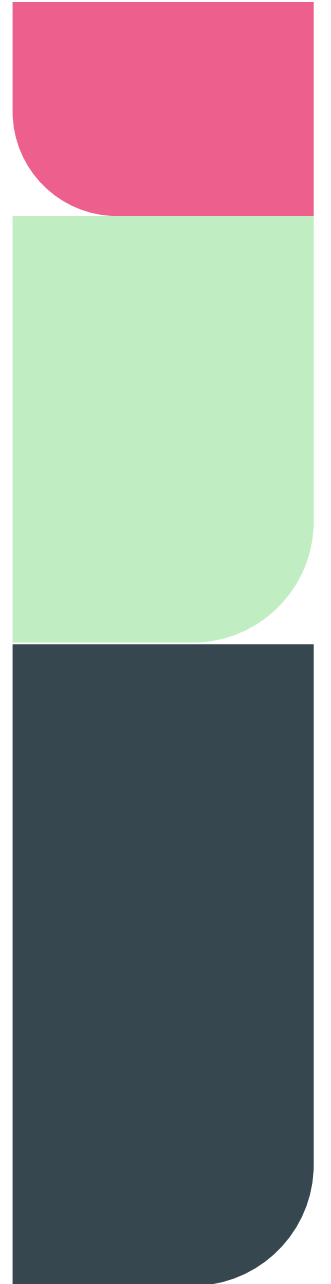


# Delindex Styrning

Delindex Styrning syftar till att utvärdera om verksamhetsstyrningen är sådan att den ger förutsättningar för bidra till ett hållbart medarbetarengagemanget i verksamheten.

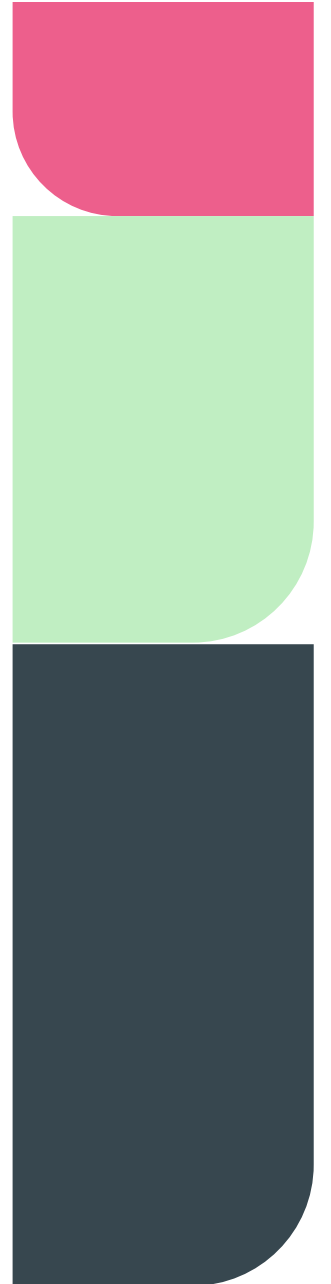
Fokus ligger på att utvärdera styrningen av arbetsplatsen och där den närmaste chefen är ansvarig.

Medarbetarengagemang definieras i detta delindex till stor del att medarbetarna förstår verksamheten och var man passar in i den.



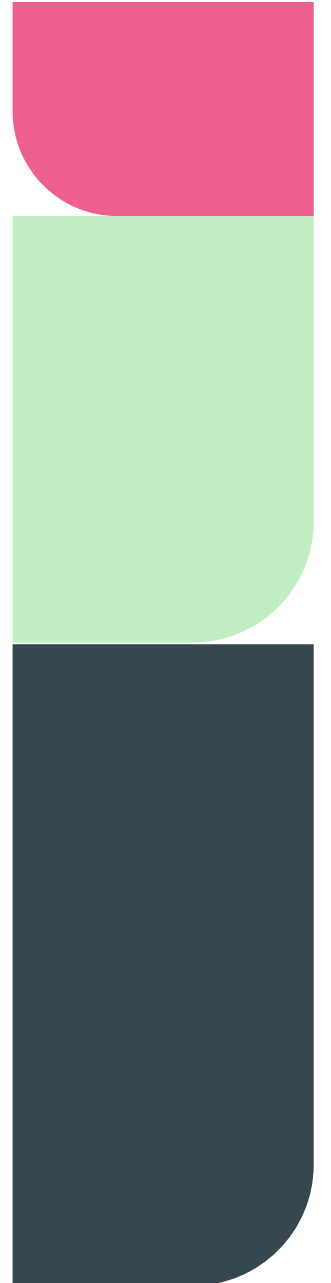
# Tidplan hösten 2025

Fredag 26 sep	Justeringar i Heroma ska vara klara
Tisdag 30 sep	Förutskick går ut
30/9-3/10	Chefer ser i MAPS vilka som ingår i förutskicket
Tisdag 7 okt	Utskick går ut
7/10-10/10	Chefer ser i MAPS vilka som ingår i utskicket
13/10, 20/10	Svarsfrekvensmail går ut till chefer
14/10, 17/10, 21/10	Påminnelser går ut
Tisdag 21 okt	Mätningens sista dag
Torsdag 23 okt	Resultat tillgängligt att hämta i MAPS



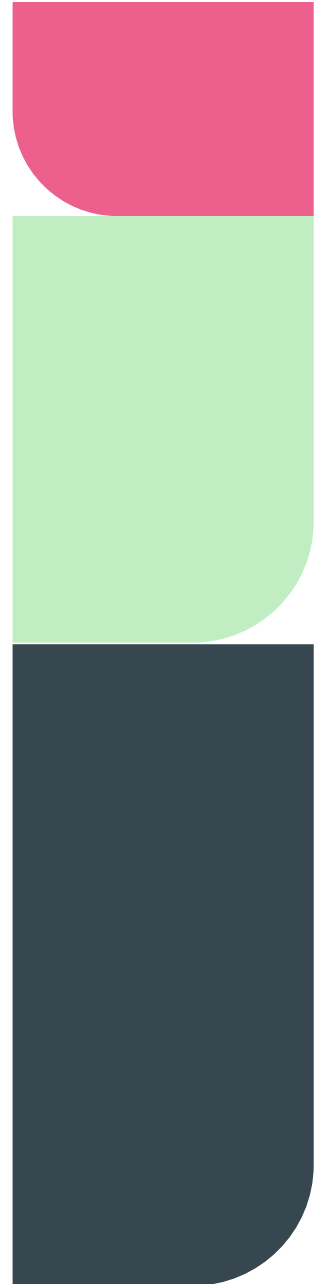
# Förberedande arbete

- Alla justeringar av organisationsträd i Heroma ska vara klara senast 26 september, under perioden 27/9-23/10 kan inga justeringar av medarbetares organisatoriska tillhörighet göras.
- Chefer kan se vilka som får utskick i mätningen i MAPS-portalen, men inga justeringar av medarbetare kan/ska göras med undantag för:
  - För medarbetare som har dubbel anställning (50/50) behöver ett val göras, till vilken enhet ska medarbetaren svara, skickas in senast 25 september. HR samlar ihop för hela förvaltningen.
- Ange förvaltningsspecifik information om hur er förvaltning kommer jobba med resultatet, välj ut frågeställningar ur APT-materialet som ni vill arbeta med.
- Ange förvaltningsspecifik information om hur er förvaltning kommer arbeta med kommunikation kring mätningen



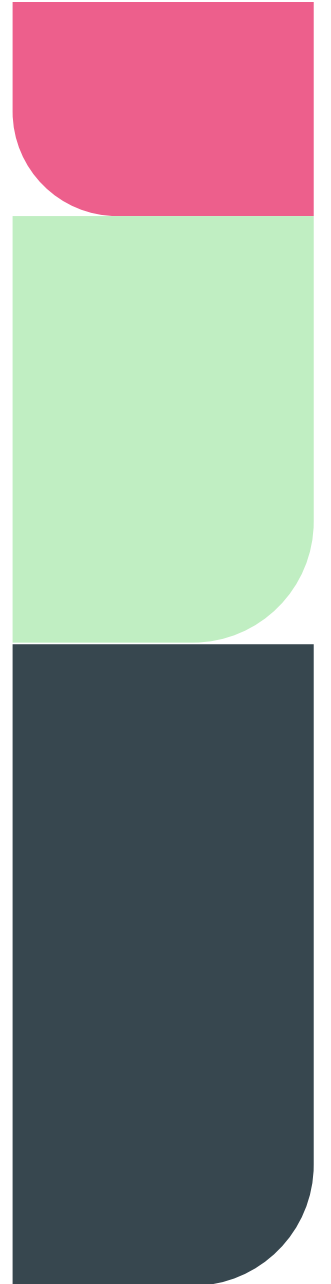
# Annat urval jämfört med medarbetarundersökningen

- Medarbetarundersökningen
  - Månadsavlönade (tillsvidare och visstid) anställda före 1 juli och fortfarande anställda när mätningen startar
  - Timavlönade ej med
- HME-mätningen
  - Alla månadsavlönade (tillsvidare och visstid) som är anställda 4 oktober inkluderas i utskicket
  - Timavlönade ej med
  - Chefer som är anställda på eget ansvar inkluderas ej i utskick (får ingen enkät att svara på)



# Resultat

- Resultatet kommer vara tillgängligt för chefer i portalen 23 oktober
- Resultat presenteras i en rapport på samma sätt som medarbetarundersökningen
  - Chefer som har dubbelt ledarskap kommer se resultat på samma sätt som i medarbetarundersökningen, att alla som är chefskopplade till enheten kan ta del av ett samlat resultat för enheten.



# Resultat

- Resultatet kommer vara tillgängligt för chefer i portalen 23 oktober
- Resultat presenteras i en rapport på samma sätt som medarbetarundersökningen
- Chefer som har dubbelt ledarskap kommer se resultat på samma sätt som i medarbetarundersökningen, att alla som är chefskopplade till enheten kan ta del av ett samlat resultat för enheten.

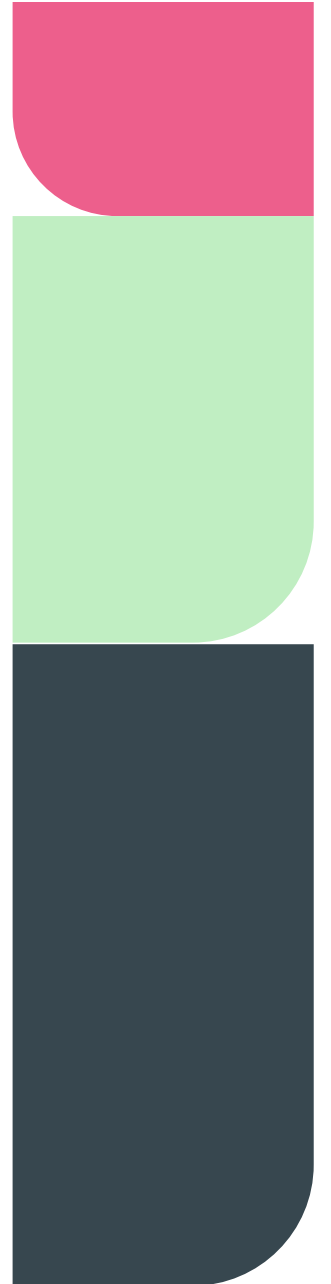
## Hur redovisas resultatet?

0-9	inga svar.
10-14	enbart positiva resultat, sammanslagning av de två "bästa" svarsalternativen.
15-49	tregradig skala
50+	alla fem svarsalternativ visas

# Dialog om resultat

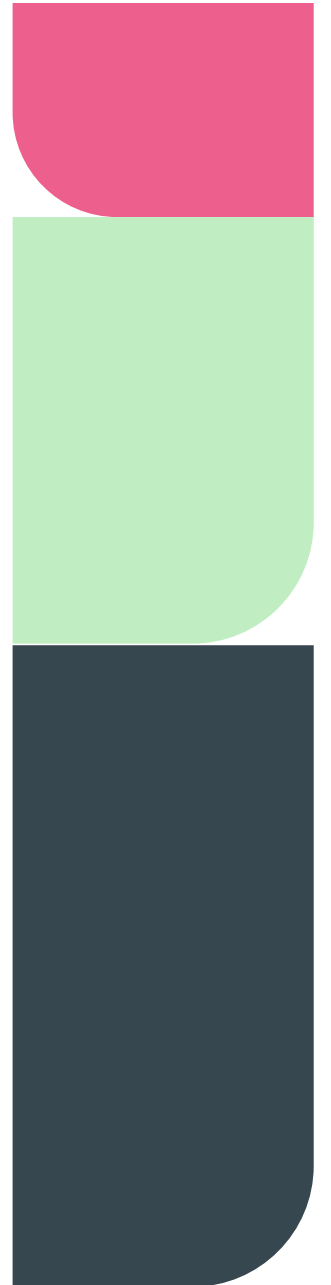
Reflektera i er ledningsgrupp och samverkansgrupp och arbeta tillsammans fram vilka frågor och aktiviteter som är viktigast för er.

- Vilka tendenser ser vi?
- Känner vi igen oss i resultatet?
- Vilka goda exempel har vi inom vår verksamhet?
- Finns det aktiviteter och åtgärder som kan samordnas?
- Vad har vi för plan för att följa hur arbetet går?



# Support

- För administrativa frågor om mätningen  
[MAPS - Mätning av arbetsmiljö och patientsäkerhet](#)
- För frågor om hantering av resultat
  - kontakta din HR-avdelning





**VÄSTRA  
GÖTALANDSREGIONEN**