

Vill du veta mer?

LÄSTIPS

Ahlzen, Christina, *Räkna med jämlikhet*, ID förlag, 2015

Handbok för utveckling av indikatorer för god vård och omsorg, Socialstyrelsen, 2017

OM MEDIDA

MEDIDA drivs av Christina Ahlzén. Sedan 2009 arbetar hon med att utveckla metoder mäta, analysera och utveckla jämställdhet inom ramen för en långsiktig hållbar verksamhetsutveckling.



BEHÖVER NI STÖD I ERT JÄMSTÄLLDHETSARBETE?

Läs mer på:

www.medida.se

JÄMLIKHETSRESAN är ett konkret verktyg för att utveckla jämställdhet och jämlikhetsarbetet i er organisation. Läs mer och ladda ned en provversion på:

www.jamlikhetsresan.se

Christina Ahlzén
christina@medida.se
+46 70 221 14 53



medidas
metoder



Kom igång med indikatorer



medida.se

Kom igång med indikatorer

Att systematiskt och långsiktigt följa utvecklingen är något som behövs i ett långsiktigt jämställdhets- och jämlikhetsarbete. Ofta används indikatorer för detta. Ord som nyckeltal och måttetal är vanligt förekommande synonymer, men här används begreppet "indikator" eftersom det tydliggör att måttet ska indikera en större fenomen och inte kan förväntas fånga det vi mäter i sin helhet.

En bra indikator fungerar som toppen av ett isberg: en krympande topp visar att fenomenet som helhet krymper, och tvärt om. Den exakta storleken anges inte av indikatorn (även om vi kan ibland kan räkna ut den) utan vi följer just utvecklingen – förändringen – av fenomenet.

När vi använder indikatorer i ett utvecklingsarbete är det viktigt att vi inte nöjer oss med att hacka på toppen. Vi bör hacka i isberget som helhet, eller kanske till och med värma upp havet så att det smälter ned. Därför är det viktigt att indikatorer förstås och är förankrade hos dem som ska arbeta med förändringsprocessen.

Så hur gör vi då för att hitta den där goda indikatorn som faktiskt följer isberget? Här följer några tips för att komma igång.

Definiera jämställdhet/jämlikhet inom ditt verksamhetsområde.

Vi vill mäta jämställdhet, men vad är det för något? Utan att synliggöra för oss själva vad jämställdhetsarbete innebär i vår verksamhet, vilka områden vi vill förbättra och vilket målet är, så är det omöjligt att mäta jämställdhet.

Är målet att följa diskrimineringslagens krav på systematisk kartläggning och åtgärdande, då är det lagens skrivelser som ska sättas i relation till verksamheten. Vad innebär "god arbetsmiljö" för oss? Vilka är de arbetsmiljörisker som finns, och kan de på något sätt ha med kön, eller någon annan diskrimineringsform, att göra? Och vad krävs i vår verksamhet för att kunna förena arbets- och familjeliv? Vilka faktorer hindrar idag och hur kan kön eller andra former av grupptillhörighet påverka de möjligheterna?

Ju tydligare mål med jämställdhetsarbetet vi kan upprätta, desto lättare blir det sedan att hitta mått på dem.

Sammanställ befintlig statistik

Nästa steg i processen är att sammanställa den statistik som redan finns. Ett tips är att sortera den utifrån de olika målen – vad har vi för siffror som skulle kunna visa på

utvecklingen inom dem? På så sätt skapar vi en översikt över vår statistik och det blir lättare att ta processen vidare.

Värdera statistiken

Av alla dessa mått vi fått fram, vilket/vilka ska vi då välja? Nästa steg är att värdera siffrorna för att välja rätt. Ett bra tips är att upprätta ett antal kriterier för en bra indikator, och helt enkelt poängsätta hur väl måtten uppfyller dessa. Det ger inget facit, men blir ett redskap för att rangordna och välja.

Vilka kriterier vi väljer beror på vad indikatorn ska användas till. Statistikens tillförlitlighet bör alltid vara ett av måtten. Ett annat är hur väl de mäter just det vi vill synliggöra. Mäter vi exempelvis uttaget av föräldrapenning är det väl visat att arbetsgivarens attityd är en viktig faktor, men inte den enda. Familjens helhetssituation både ekonomiskt och socialt och personliga attityder och värderingar, liksom samhällsnormer överlag spelar också in i fördelningen av föräldraledighet. Finns det något annat som visar på möjligheten att kombinera arbets- och familjeliv, där andra faktorer inflytande är lägre? I så fall är kanske detta ett bättre mått?

En del kriterier går att sätta upp på förhand, andra kan behöva växa fram under perioden. Det viktiga i detta skede är att ha en ingående diskussion om vad vi förväntar oss av våra indikatorer och vad som egentligen är en bra indikator i vårt sammanhang.

Förankra!

Att göra hela eller delar av de ovanstående stegen tillsammans är ett väldigt bra sätt att både kvalitetssäkra och förankra indikatorn. Då minskar risken för snedstyrning och förståelsen för jämställdhets- och jämlikhetsarbetet ökar.

Med hjälp av orsaks- och konsekvensanalys får du en intersektionell och normkritisk analys av din statistik, även om du bara lyckas mäta en av de faktorer som du ser som relevanta.

Välj!

Den ultimata indikatorn finns inte. I slutändan måste vi sätta ned foten och välja en eller några få mått som på ett rimligt sätt täcker det vi vill fånga. Det handlar i slutändan ofta om att bestämma sig, och sedan hålla sig till det beslutet tills ett bättre alternativ finns att tillgå.

Lycka till!