# Självskattningsverktyg – Organisatoriska förutsättningar

Använd verktyget för att kartlägga vilka organisatoriska förutsättningar som finns på plats i din organisation. Det kan också användas för att identifiera vad ni behöver utveckla. Alla förutsättningar behöver inte finnas på plats för att inleda och driva ett utvecklingsarbete. Det viktiga är att ha kännedom om nuläget.

Skatta era organisatoriska förutsättningar på en skala från noll till tre:

0=Vi har inte börjat/ instämmer inte alls

1= Vi har precis börjat arbetet/ instämmer delvis

2= Vi har kommit en bit på väg/ instämmer till stor del

3= Vi gör det här/ instämmer helt

?= Vet ej

X= Ej relevant för oss

Fundera gärna över följande frågor när ni fyller i verktyget:

* Varför skattar ni er på den nivå som ni gör?
* Är ni nöjda med den nivån?
* Om nej – vad behövs för att främja till exempel styrning och ledning i er organisation?
* Vem/vilka har möjlighet att påverka till exempel förståelse och kompetens i er organisation?

Använd resultatet för att bedöma nuläget. Ni kan också använda resultatet för att identifiera möjliga utvecklingsområden för er organisation.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Områden** | **Organisatoriska förutsättningar** | **Självskattning** |
| **Styrning och ledning** | Det finns politiska beslut/ledningsbeslut om att arbeta med jämställdhet genom jämställdhetsintegrering. |  |
|  | Ledningen har beslutat om konkreta mål för arbetet. |  |
|  | Styrningen och ledningen av arbetet med jämställdhetsintegrering samordnas med andra närliggande uppdrag. |  |
|  | Ledningen ger mandat, tydliggör ansvarsfördelning och klargör vad arbetet innebär för alla aktörer i styrkedjan. |  |
|  | Ledningen följer arbetet kontinuerligt och efterfrågar resultat. |  |
|  | Organisationen har ett fungerande systematiskt kvalitetsarbete som fortlöpande utvecklar, följer upp och säkrar kvalitén i verksamheten. |  |
|  | Organisationen redovisar all individbaserad statistik med kön som indelningsgrund. |  |
|  | I beslutsunderlag finns en beskrivning av konsekvenser för olika grupper kvinnor, män, flickor, pojkar. |  |
|  | Analyser av skillnader mellan grupper av kvinnor, män, flickor, pojkar genomförs inom ramen för ordinarie styrning. |  |
|  | Beslut som tas i organisationen utgår ifrån och beaktar konsekvensbeskrivningar för relevanta grupper. |  |
| **Resurser och jämställdhetsbudgetering** | Budgetprocessen genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. |  |
|  | Resurser omstruktureras för att främja jämställdhet. |  |
|  | Arbetet med jämställdhet är resurssatt och synliggörs i ordinarie budget. |  |
|  | Ledningsfunktioner på alla nivåer i organisationen skapar förutsättningar och säkerställer nödvändiga resurser för arbete. |  |
| **Samordning och organisering** | Det finns en samordningsfunktion/person som samordnar arbetet. |  |
|  | Samordningsfunktionen/personen är strategiskt placerad i organisationen och har tillgång till ledningen. |  |
|  | Det finns en organisation som möjliggör genomförande. |  |
|  | Det finns ett forum där arbetet kontinuerligt följs upp och där beslut fattas. |  |
|  | Det finns en formaliserad samverkan mellan berörda aktörer inom organisationen. |  |
|  | Det finns en formaliserad samverkan mellan berörda externa aktörer. |  |
|  | Samordningsfunktionen och medarbetare ges nödvändiga mandat och resurser att utveckla verksamheten och har tid avsatt för arbetet både innan, under och efter genomförandet (utan att ta över ansvaret från ledningen). |  |
| **Förståelse och kompetens** | Det görs en kontinuerlig bedömning av vilken kompetens som finns och krävs inom organisationen bland relevanta målgrupper. Till exempel politiker, chefer, strategiska och administrativa funktioner samt operativ personal. |  |
|  | Kompetensförsörjningen organiseras på ett sådant sätt att kunskapen sprids och stannar kvar inom organisationen. För att ge effekt bör till exempel utbildningar knyta an till utvecklingsarbetet. |  |
|  | Det finns en gemensam tolkning och förståelse för beslutet om- och arbetet med jämställdhetsintegrering bland relevanta målgrupper inom organisationen. |  |
|  | Det finns en gemensam tolkning och förståelse kring andra relevanta aktörers roll i arbetet. |  |
|  | Det finns en gemensam tolkning och förståelse kring närliggande sakområden och eventuella målkonflikter. |  |
|  | Det finns kunskap och kompetens inom organisationen kring:  a) Jämställdhetspolitiken och jämställdhetsintegrering  b) jämställdhet, hur ojämställdhet uppstår och upprätthålls  c) sambandet mellan kön och andra maktordningar  d) hur ojämställdhet tar sig uttryck i den egna verksamheten och vad som påverkar flickor och pojkar, kvinnor och män inom verksamhetens sakområde  e) metoder och arbetssätt som främjar jämställdhet  f) relevant lagstiftning och annan styrning inom området. Till exempel föreskrifter, allmänna råd, läroplansskrivningar  g) teorier, metoder och arbetssätt för utvecklingsarbete. | a)  b)  c)  d)  e)  f)  g) |
| **Förändringsvilja och organisationsklimat** | Berörda medarbetare (t.ex. chefer, strategiska och administrativa funktioner och operativ personal) är motiverade och förstår behovet av förändring. |  |
|  | Berörda medarbetare har förtroende och tillit till varandra i arbetsgruppen och samarbetar väl. |  |
|  | Berörda medarbetare har möjlighet att ha inflytande och medbestämmande över utvecklingen och genomförandet av nya arbetssätt. |  |
|  | Berörda medarbetare har en rimlig arbetsbelastning. |  |
|  | Berörda medarbetare har förtroende för ledningen och dess förmåga att upprätthålla utvecklingsarbete. |  |
|  | Det finns en tydlig och väl genomtänkt kommunikation kring utvecklingsarbetet i organisationen. |  |