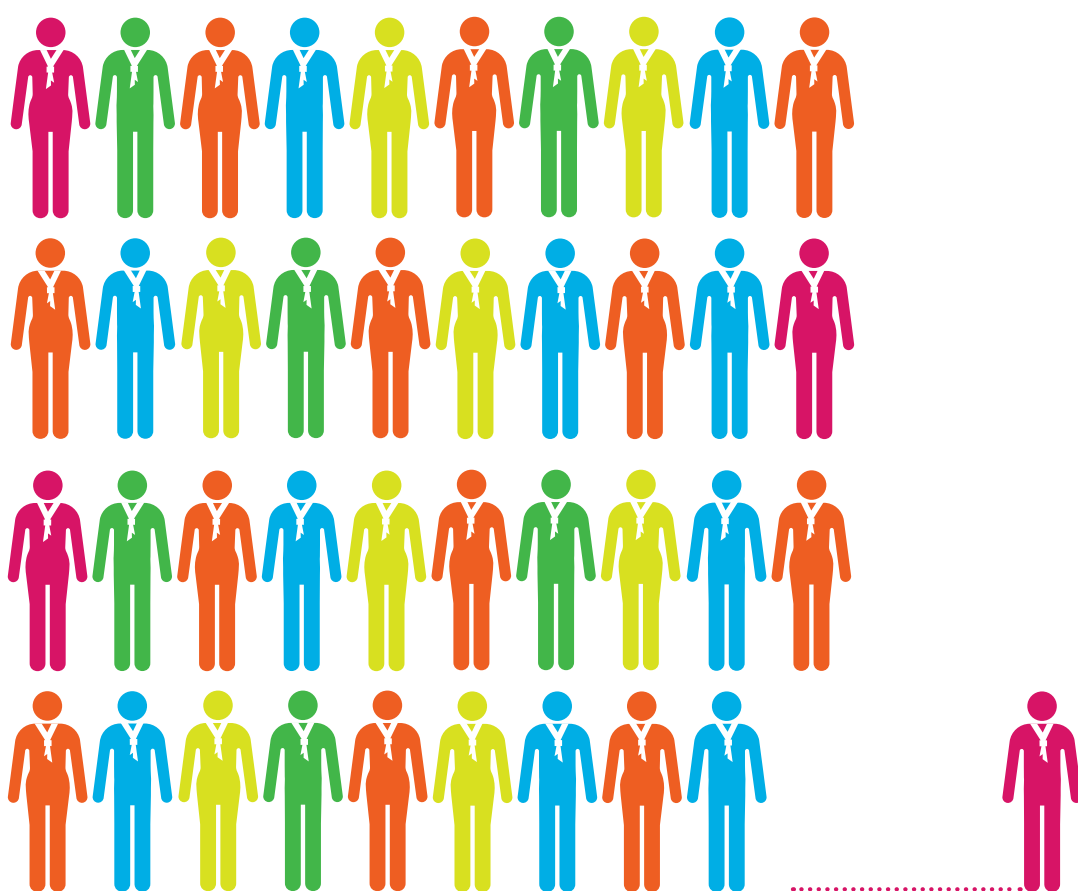


FEMSTEGSMODELLEN: ÖVNING & CHECKLISTA



FÖR EN ÖPPEN OCH TILLGÄNGLIG VERKSAMHET



FEMSTEGSMODELLEN

Att arbeta med tillgänglighet och inkludering är inte svårt. Genom att använda femstegsmodellen kan vi hitta gemensamma lösningar och svar på utmaningar organisationen står inför. Modellen går ut på att reflektera och diskutera allt från vem som börjar till vilka som stannar kvar och påverkar.

Att reflektera över verksamheten genom femstegsmodellen hjälper oss också att se vår egen roll och vilka erfarenheter vi har i vårt team eller verksamhet. Vilka hittar till oss? Vem eller vilka sätter reglerna för vad som gäller? Kan det vara så att vissa trivs bättre och därför stannar längre? Genom att svara på det synliggörs samtidigt att det finns personer som vi inte når eller som inte trivs. Vilka är de?





ATT ANVÄNDA MODELLEN

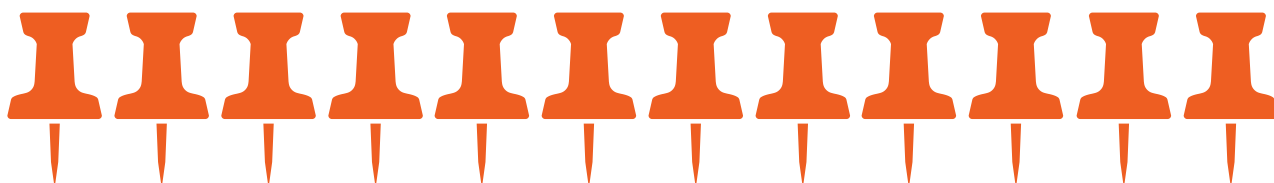
Ni kan välja att använda er av enbart Femstegsmodellens rutor eller ta hjälp av diskussionsfrågorna. Ni väljer själva hur mycket tid ni vill lägga och hur ni vill gå igenom övningen.

Femstegsmodellen ska kunna användas både tidigt och långs vägen i ett tillfälligt projekt, eller i organisationens rullande verksamhet. Tanken är att ni tillsammans ska kunna arbeta med materialet vid ett möte eller flera återkommande tillfällen för att få nya perspektiv, hitta gemensamma lösningar och svar på olika frågor och med målet att se till att fler känner sig välkomna och kan vara med i er verksamhet.



GÖR TILL EXEMPEL SÅ HÄR:

- ➊ Du som ska leda diskussionerna behöver vara lite förberedd innan du börjar arbeta med materialet. Det är bra att ha läst igenom instruktionen, diskussionsfrågorna, checklistorna och modellen innan, och gärna komma på egna förslag på varje punkt om grupperna har svårt att komma igång eller komma framåt i diskussionerna.
- ➋ Bjud in berörda personer i verksamheten till ett utvärdering- eller visionsmöte. Fundera över om det finns någon med andra kunskaper eller erfarenheter som skulle kunna vara bra att ha med i diskussionerna.
- ➌ Börja träffen med en kort reflektionsövning, där alla får säga något eller presentera sig, så att alla får chans att landa i mötet. Sätt sedan upp ramar för övningen så att alla känner till vad det är ni ska göra. Det kan vara bra att fördela olika roller så att någon leder övningen, ser till att alla får komma till tals och tar tiden, och någon annan sammanfattar och antecknar vad ni kommer fram till.
- ➍ Ni kommer att gå igenom alla fem steg i modellen genom att diskutera ett steg i taget. Ha en tidsgräns som ni bestämt innan som är jämt fördelad för varje steg, så att ni vet att ni hinner med alla steg.
- ➎ Dela in er i grupper eller efter arbetsområden. Börja med att fundera och diskutera i gruppen kring Steg 1. Gå sedan igenom de olika påståendena och diskussionsfrågorna tillsammans. Tänk på att gå igenom alla steg 1-5, ett steg i taget. Fuska inte.
- ➏ Efter varje steg sammanfattar ni diskussionen. Vad har kommit upp? Det finns utrymme efter diskussionsfrågorna att anteckna, gör det!
- ➐ Kör ni fast, skriv ner era funderingar. Vad är det som är svårt?



INLED MED REFLEKTION

Om ni vill kan ni inleda med en reflektionsövning för att alla ska kunna varva ner och få fundera lite på egen hand innan ni sätter igång.

Alternativ 1: En person läser upp texten nedan i lugn takt och alla funderar. Om du ska hålla i hela övningen är det här ett bra sätt att börja på.

Alternativ 2: Om ni inte har någon särskild person som ska hålla i övningen kan ni antingen välja en person som läser, eller läsa på egen hand.

GÖR SÅ HÄR OM DU LEDER REFLEKTIONEN

- 1 När alla har satt sig ner ber du gruppen att blunda, om alla är bekväma med det, ingen måste. Säg att du kommer att säga till när det är dags att öppna ögonen igen.
- 2 Ta ett par djupa andetag för att själv varva ner.
- 3 Läs frågorna som finns här på sidan. Läs i lugn takt, med pauser. Lägg gärna till frågor som är nära just er verksamhet.
- 4 Be alla öppna ögonen igen.
- 5 Fråga vad det väckte för tankar. Be alla prata med varandra två och två. Säg att ni inte kommer dela med er i helgrupp den här gången.
- 6 Tacka för att de delat med sig och starta igång femstegsmodellen.

TEXT ATT LÄSA HÖGT ELLER SJÄLV

Kommer du ihåg hur du först hörde talas om det här sammanhanget, eller om den roll du har? Förstod du vad som menades? Kände du dig träffad och taggad, eller kändes det lite sådär?

Hur var det sedan att ”kliva in genom dörren”? Kommer du ihåg hur det var att vara ny? Hur kändes det i magen? Var saker tydliga eller fick du läsa mycket mellan raderna?

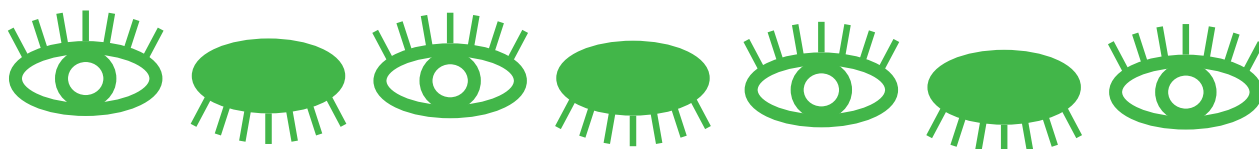
Hur är det att faktiskt göra jobbet och vara engagerad? Har du varit en del av den här gruppen länge? Känner du dig hemma? Bidrar och utvecklas du? Är det roligt?

Om du vill påverka och förändra, kan du det då? Blir du lyssnad på? Vem lyssnas på, är det kanske en viss typ av personer?

Vilka är det som lämnar verksamheten? Händer det ofta eller nästan aldrig? Har du någon gång lämnat andra sammanhang, eller kanske till och med tänkt på att lämna det här? Varför då?

OCH: VILKA ÄR NI SOM GÖR ÖVNINGEN?

Har ni varit en grupp länge eller är ni ganska nya för varandra? Har ni mycket inflytande i er organisation eller inte? Ska ni främst arbeta ihop här runt bordet, tex styrelsearbete, eller genomför ni verksamhet? Har ni olika mycket erfarenhet av just det här sammanhanget?



FEMSTEGSMODELLEN: FEM STEG FÖR EN TILLGÄNGLIG VERKSAMHET

Femstegsmodellen kan användas på alla nivåer i verksamheten genom att byta bort ord och frågeställningar. Diskussionsfrågor finns för respektive steg.



STEG 1 VEM NÅS?

Vem känner igen sig och tilltalas?

Frågor att fundera på när vi kommunicerar och rekryterar.
Vilka riktar vi oss till, varför då, förstår folk vad vi menar?
Hur når vi fler?



STEG 2 VEM TESTAR?

Vem kliver in genom dörren och vad händer då?

Frågor att fundera på när en person – barn, ung eller vuxen – engagerar sig. Vilka väljer att vara med och hur är det att börja? Hur gör vi det lätt och tillgängligt att engagera sig?



STEG 3 VEM GÖR?

Vem trivs och stannar i verksamheten?

Frågor att fundera på när vi gör och planerar verksamhet. Vem blir och fortsätter vara engagerad? Vem gillar verksamheten och vem fungerar den för i längden?



STEG 4 VEM PÅVERKAR?

Vem blir lyssnad på och vem påverkar verksamheten?

Frågor att fundera på när vi driver verksamheten framåt. Vem tar plats, vem blir lyssnad på och vem fattar beslut? Vad händer om jag inte upplever att jag kan påverka?



STEG 5 VEM SLUTAR?

Vem slutar och varför då? Spelar det roll vem som slutar och varför den gör det?

Frågor att fundera på i alla tidigare led. Vem når vi aldrig, vem kliver in men vänder snabbt igen, vem slutar efter lång tid och vem tappar gnistan? Är det skillnad på om en person slutar för att den inte trivs eller för att den inte delar organisationens värderingar?

STEG 1. VEM NÅS?

VEM KÄNNER IGEN SIG OCH TILLTALAS?

Det här är frågor som kan vara bra att tänka på när vi kommunicerar och rekryterar: Vilka riktar vi oss till, varför just de personerna? Förstår alla vad vi menar eller behöver vi tänka annorlunda? Hur når vi fler?

- **BUDSKAP:** Hur förklarar du för en ny person vad er verksamhet är och vad ni gör? Är det lätt att förstå eller har ni egna ord som kanske inte alltid förklaras?
- **REPRESENTATION:** Vilka slags bilder använder ni när ni presenterar er för någon som inte känner till er, till exempel i intervjuer, i inbjudan till möten eller på hemsidan? Är det en viss typ av personer som känner igen sig eller skulle vem som helst kunna känna sig representerad när de ser era bilder?
- **REKRYTERING:** Vem brukar få representera verksamheten när ni rekryterar eller är på arrangemang för att visa upp er verksamhet? Är det oftast samma person/personer? Hur anpassar ni er beroende på målgruppen ni pratar med?
- **MÅLGRUPP:** Vilka skulle ni vilja nå ut till som ni inte når idag? Vilka kan ni samarbeta med för att göra det möjligt?
- **RELATIONER:** Måste jag känna någon för att veta att jag kan vara med? Vågar jag ta med min kompis hit?

VÅR VERKSAMHET ÄR JU FANTASTISKT, VISST VILL VI VÄL DÅ ATT FLER SKA FÅ VETA DET?

FÖRSLAG PÅ SAKER ATT ARBETA MED

- Se över vad ni berättar i era bilder, vilka syns på bilderna är det olika personer som är representerade eller ser alla likadana ut?
- Bestäm i förväg hur vi förklarar vilka ni är och vad ni gör, vid ett arrangemang, event eller seminarium.

VÅRA ANTECKNINGAR

DET HÄR KAN VI ÄNDRA DIREKT _____

DET HÄR VAR SVÅRT _____

DET HÄR BEHÖVER VI TA REDA PÅ MER OM _____

STEG 2. VEM TESTAR?

VEM KLIVER IN GENOM DÖRREN OCH VAD HÄNDER DÅ?

Frågor att fundera på i verksamheten när en person – barn, ung eller vuxen – börjar som ny. Vilka väljer att vara med och hur är det att komma in i vår verksamhet? Vad gör vi för att det ska vara lätt och tillgängligt att vara med?

- **VEM ÄR MEDLEM/ARBETAR HOS OSS?** Ser vi alla ungefär likadana ut och bär på liknande erfarenheter? Om ja: varför tror vi att det är så? Kan vi vinna något på att ändra på det?
- **VÄLKOMNANDE.** Gör vi något särskilt för att alla som testar eller är nya ska känna sig välkomna hos oss? Hur kan alla delar av verksamheten jobba för att vara välkomnande för nya medlemmar?
- **TILLGÄNGLIGHET:** Kan alla följa med på allt vi planerar? Om verksamheten uppfattas som fysiskt krävande eller dyr väljer någon kanske bort oss. Hur kan vi planera och visa upp verksamhet som fler vill prova på?
- **TYDLIGHET:** Är vi tydliga med hur saker fungerar, vad som gäller och var saker finns? Är det mycket kunskap som är outtalad?

HUR BLIR JAG VÄLKOMNAD NÄR JAG BÖRJAR?

FÖRSLAG PÅ SAKER ATT ARBETA MED

- Ha tydlig information om verksamheten och vad ni gör.
- Ha tydlig information om hur verksamheten fungerar, vad som händer under året och vem som är vem i verksamheten.
- Vara tydlig med vilken utrustning som medlemmar eller medarbetare kan behöva och om det går att låna, eller om alla måste ha eget.
- Försäkra er om att alla känner sig sedda och välkomna varje gång ni möts.
- Välkomna alla på ett bra sätt, varje gång ni möts.

VÅRA ANTECKNINGAR

DET HÄR KAN VI ÄNDRA DIREKT _____

DET HÄR VAR SVÅRT _____

DET HÄR BEHÖVER VI TA REDA PÅ MER OM _____

STEG 3. VEM GÖR?

VEM TRIVS OCH STANNAR I VERKSAMHETEN?

Frågor att fundera på när vi gör och planerar verksamhet. Vem fortsätter att vara med? Vem gillar verksamheten och vem fungerar den för i längden?

- **ANSVAR:** Behandlar vi varandra lika i verksamheten? Har vi samma förväntningar på någon som varit med kort eller länge? Ges alla möjlighet att ta ansvar?
- **SYNLIGGÖRANDE:** Vem får erkännande för sitt arbete/engagemang? Måste jag vara en föreningsnörd?
- **TILLGÄNGLIGHET:** Är det vi gör tillgängligt för alla som gillar oss? Frågar vi våra medlemmar eller medarbetare om vad de gillar och vad som funkar, eller planerar vi utifrån vad ledningen tycker?
- **ELDSJÄLAR:** Vilka fortsätter år efter år? Vem bär upp organisationen med sitt engagemang? Vilka känner kanske till och med skyldighet att fortsätta?
- **EN I GÄNGET:** Vem känner en delaktighet, är du en del av en större gemenskap, skrattar du och känner här hör jag hemma?
- **ATT FÅ VARA SIG SJÄLV:** Vilka känner sig uppskattade för de dem är? Vem pratar? Vem bestämmer? Vinner vi något på att förändra det?

KAN OCH VILL VEM SOM HELST VARA MED? SPELAR DET ROLL OM ALLA KAN ELLER INTE?

FÖRSLAG PÅ SAKER ATT ARBETA MED

- Ta hand om varandra, fika och skratta.
- Våga sätta ord på att engagemang är olika. Inget är rätt eller fel vi kompletterar varandra.

VÅRA ANTECKNINGAR

DET HÄR KAN VI ÄNDRA DIREKT _____

DET HÄR VAR SVÅRT _____

DET HÄR BEHÖVER VI TA REDA PÅ MER OM _____

STEG 4. VEM PÅVERKAR?

VEM BLIR LYSSNAD PÅ OCH VEM PÅVERKAR VERKSAMHETEN?

Vem blir lyssnad på när vi utvecklar vår verksamhet? Vem tar plats i styrelsen eller leder arbetsgrupper? Diskutera gärna utifrån verksamhetens olika verksamhetsdelar.

- **LIKA VILLKOR:** Får alla vara med och påverka och utveckla verksamheten? Om ni missar några hur kan ni göra det lättare för dem att vara med och påverka?
- **LYSSNAD PÅ:** Vad händer om jag inte upplever att jag blir hörd och kan påverka?
- **VÄXA:** Finns det utrymme att lära sig? Lär vi ut hur vi påverkar? Vem blir tillfrågad?
- **PERSONLIGHET:** Vem hörs i vår föreningskultur? Är det den som pratar mest som får sin vilja igenom? Påverkar könsroller vem vi lyssnar på?
- **FORMELL OCH INFORMELL MAKT:** Vem är det som faktiskt bestämmer?

SPELAR DET NÅGON ROLL VEM SOM PÅVERKAR DET VI GÖR OCH HUR VI GÖR?

FÖRSLAG PÅ SAKER ATT ARBETA MED

- Fundera kring hur ni rekryterar till styrelsen och ledande roller
- Sätt ord på vem som påverkar och vem som fattar beslut
- Rita varsin karta över vem som har inflytande, diskutera med varandra
- Använd rundor så att alla får komma till tals
- Se över hur vi bjuder in till möten och informerar om besluten efter mötet så att alla som är berörda har möjlighet att ta del av informationen

VÅRA ANTECKNINGAR

DET HÄR KAN VI ÄNDRA DIREKT _____

DET HÄR VAR SVÅRT _____

DET HÄR BEHÖVER VI TA REDA PÅ MER OM _____

STEG 5. VEM SLUTAR?

VEM SLUTAR OCH VARFÖR DÅ? SPELAR DET ROLL
VEM SOM SLUTAR OCH VARFÖR DEN GÖR DET?

Frågor att fundera på när vi gör och planerar verksamhet. Vem fortsätter att vara med? Vem gillar verksamheten och vem fungerar den för i längden?

- **VEM SLUTAR:** Vet vi vilka som slutar och varför? Om inte: hur kan vi ta reda på det?
- **UPPFÖLJNING:** När någon vill sluta följer vi upp varför och erbjuder vi något stöd?
- **ANLEDNING:** Vet vi om en person slutar för att den inte känner att den passar in/har en bra känsla i magen? Eller för att göra något annat? Anledningen spelar roll.
- **OLIKA VÄRDERINGAR:** Finns det anledningar till att det inte gör något att vissa personer slutar? Om den inte delar våra värderingar till exempel.
- **NÄR SLUTAR MEDLEMMAR/MEDARBETARE:** Slutar personer av olika anledningar i olika åldrar? Slutar folk av olika anledningar beroende hur långt in i verksamheten de har kommit?
- **GE PLATS:** Är det dags för mig att sluta eller byta roll? Ger det utrymme för någon annan att växa?
- **NYSTART:** Kan vi inspirera folk som tappat gnistan att fortsätta, finns det möjlighet att byta uppdrag? Kan vi flytta på personer som inte fungerar i sin roll?

**SLUTAR DET PERSONER SOM EGENTLIGEN ÄLSKAR VERKSAMHETEN?
HUR GÖR VI FÖR ATT DET INTE SKA VARA SÅ?**

FÖRSLAG PÅ SAKER ATT ARBETA MED

- Prata med de som slutar, våga fråga varför de slutar
- Vad kan vi göra för att färre ska sluta?

VÅRA ANTECKNINGAR

DET HÄR KAN VI ÄNDRA DIREKT _____

DET HÄR VAR SVÅRT _____

DET HÄR BEHÖVER VI TA REDA PÅ MER OM _____

REFLEKTION OCH INSIKTER EFTER ÖVNINGEN

❶ VEM ÄR I RUMMET? Fundera kring vilket steg ni själva identifierar er med. Om flera av er identifierar er med samma siffra kan det vara bra att diskutera varför det är så och hur det kan vara för andra som inte är på samma steg.

❷ SE HELHETEN: Märkte ni att ni inte kunde fuska? Femstegsmodellen möjliggör att se till helheten i verksamheten och inte bara till en detalj. Exempel: Att sätta in en rullstolsramp i lokalen är jättebra men det räcker inte för att skapa en välkomnande miljö för alla, oavsett funktionsvariation.

❸ TA KLOKA BESLUT: Att se helheten kan göra att tillgänglighetsarbetet känns väldigt

stort. Femstegsmodellen är inte till för att avskräcka, utan hjälper er att göra en planering och prioritering. Ta aktiva beslut ihop.

❹ VAD SER NI OM NI ÄR SAMMA? Vi är alla individer med olika erfarenheter och perspektiv, det är något väldigt bra. Om vi ska kunna vara fler som gör det här ihop så behöver vi ha olika erfarenheter med oss när vi planerar.

❺ KÄNNA TILL: Det du inte sätter ord på kan du inte välkomna någon in i. Det du inte vet finns kan du inte önska, söka dig till eller påverka.

VÄGAR VIDARE

❶ Efter att ni pratat om alla stegen, ringa in ett par lösningar ni tror att ni kan genomföra.

❷ Sätt hellre många små mål som är lättare att nå än ett stort som känns svårt att nå. Sätt gärna delmål.

❸ Fundera över vad ni behöver för att nå ert mål (material, kunskap, eller andra slags resurser?).

❹ Kom med tydliga exempel; vad ska ni göra nu, vad prioriterar ni framåt?

❺ Sätt en tidsram för när arbetet ska vara klart eller målet nått.

❻ Ibland behöver man ta ställning, vad kan ni erbjuda och lösa?

❼ Avsluta med att göra en plan för hur ni ska utveckla ert arbete. Bestäm hur ni stämmer av hur arbetet gått, till exempel på löpande möten, i arbetsgrupper och så vidare.

❽ Försök dela upp det så att alla får med sig något att jobba med i just sin roll.

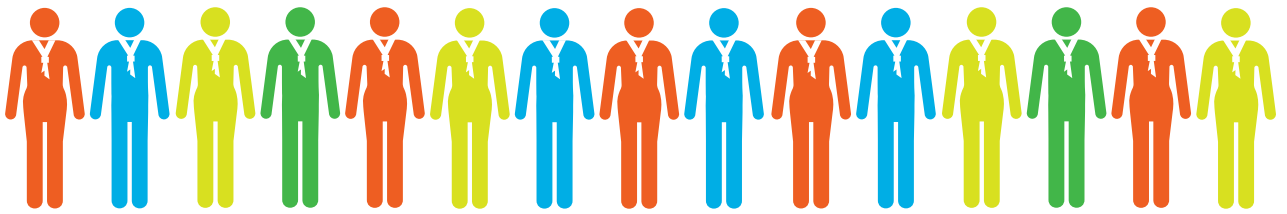
❾ Fira när ni nått era uppsatta mål!



CHECKLISTA FÖR MÅNGFALD OCH LIKABEHANDLING

- Prata värderingar och respekt i er verksamhet eller i mindre grupper, med avstämning under årets gång. Kontakta andra organisationer om ni behöver stöd eller kolla till exempel i Scouternas aktivitetsbank för bra övningar att göra tillsammans.
- Prata värderingar och spelregler med medarbetare eller medlemmar. Ha avstämning under årets gång.
- Titta igenom bild- och text som används när ni marknadsför er. Var noga med att så många som möjligt ska uppleva sig representerade så fler känner att de kan och får vara med. Är det lätt att förstå?
- Håll nere kostnaderna och kommunicera tydligt hur alla medlemmar som behöver kan söka ekonomiskt stöd för att kunna delta.
- Prata igenom alla diskrimineringslagens sju diskrimineringsgrunder (Könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionalitet, sexuell läggning, ålder samt religion eller annan trosuppfattning) och hur de kan påverka möjligheten att delta i verksamheten.
- Behöver man utrustning för att delta? Gör pack- och materiallistor som tydliggör vad medlemmar måste ha med sig och vad det är bra att ha med sig. Möjliggör utlåning/byten av saker.
- Gör olika typer av utflykter, aktiviteter, lekar, övernattningar och läger för att möjliggöra för så många som möjligt att kunna delta oberoende av fysiska, ekonomiska eller förutsättningar.
- Samarbeta med nya organisationer eller platser för att berätta om er verksamhet.





Scouterna

scouterna.se

