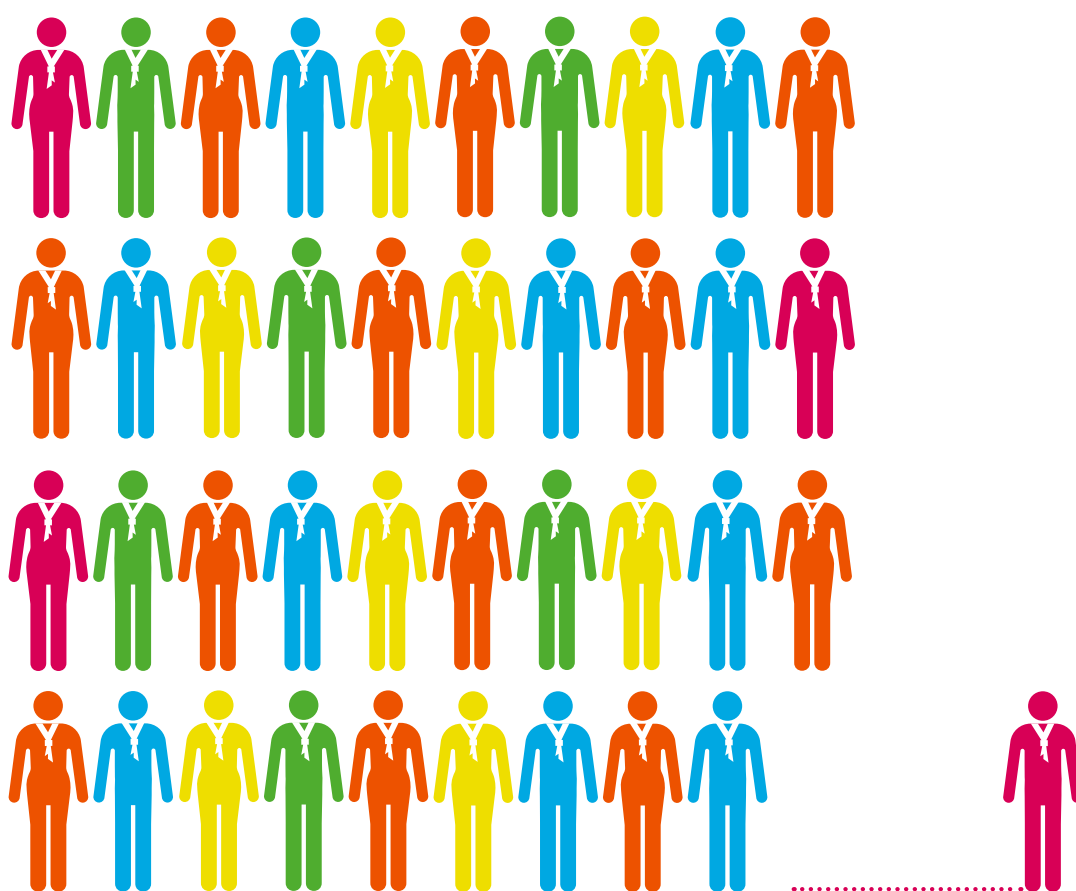


FEMSTEGSMODELLEN: ÖVNING & CHECKLISTA



FÖR UTBILDNING OCH ARRANGEMANG

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.



FEMSTEGSMODELLEN

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

Att reflektera över Scouterna genom femstegsmodellen hjälper oss också att se vår egen roll och vilka erfarenheter vi har i vårt team. Vilka hittar till våra utbildningar och arrangemang? Vem eller vilka sätter reglerna för vad som gäller? Kan det vara så att vissa trivs bättre och därför stannar längre?

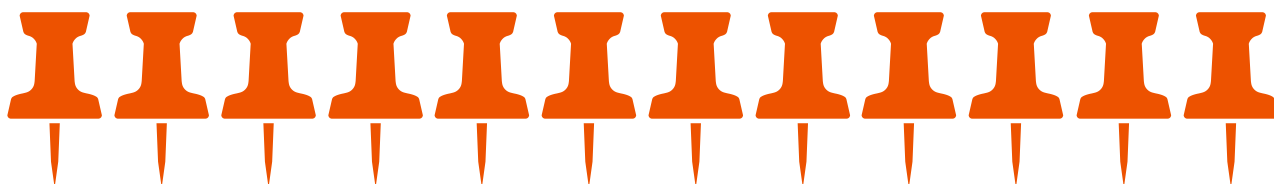
ATT ANVÄNDA MODELLEN

Ni kan välja att använda er av enbart femstegsmodellen eller ta hjälp av de diskussionsfrågor som finns längre ner i detta dokument. 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 planeringsarbetet.

Femstegsmodellen är en möjlighet och ett verktyg. Scouternas arrangemang och utbildningar är bra och vi vill att fler ska kunna vara med!

GÖR TILL EXEMPEL SÅ HÄR:

- 1 Planera in en tid i samband med en planeringsdag eller liknande. Börja träffen med en kort reflektionsövning där alla får komma till tals så att alla får chans att landa i mötet.
- 2 Börja med att sätta upp ramar för övningen. 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.
- 3 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.
- 4 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, ett steg i taget. Fuska inte.
- 5 Se till att det finns utrymme för att alla ska få komma till tals! Var och en talar till punkt medan de andra aktivt lyssnar. Om något är oklart kan man ställa en fråga för att klargöra vad personen sagt men annars är det viktigt att man bara talar när det är ens egen tur.
- 6 Efter varje steg sammanfattar ni diskussionen. Vad har kommit upp? Det finns utrymme efter diskussionsfrågorna att anteckna, gör det!
- 7 Kör ni fast, skriv ner era funderingar. Vad är det som är svårt?



REFLEKTION OCH INSIKTER EFTER ÖVNINGEN

- ❶ 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 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 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.
- ❹ 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.

VÄGAR VIDARE

- ❶ Efter att ni pratat om alla stegen, ringa in ett par lösningar ni tror att ni kan genomföra.
- ❷ Kom med tydliga exempel; vad ska ni göra nu, vad prioriterar ni framåt?
- ❸ Ibland behöver man ta ställning, vad kan ni erbjuda och lösa?
- ❹ Avsluta med att göra en plan för hur ni ska utveckla ert arbete. Försök dela upp det så att alla får med sig något att jobba med i just sin roll.



STEG 1. VEM NÅS?

VEM KÄNNER IGEN SIG OCH TILLTALAS?

Det här är frågor att fundera på i teamet när vi kommunicerar och rekryterar. Vilka riktar vi oss till? Varför då? Förstår folk vad vi menar? Hur når vi fler?

HUR UTVECKLAR VI VERKSAMHETEN FÖR DELTAGARNA?

- **MÅLGRUPP OCH REKRYTERING:** Vem tänker vi är vår målgrupp för utbildningen/arrangemanget? Vilka når vi? Vem får inte frågan "vill du vara med"?
- **BUDSKAP:** Hur förklarar vi för en person vad vårt arrangemang/vår utbildning är för någonting? Är det lätt att förstå om det är något för mig och tilltalas jag?
- **KANALER:** Var någonstans berättar vi om våra utbildningar/arrangemang? Vilka nås inte av information om utbildningar/arrangemang?
- **REPRESENTATION:** Vilka syns i bilderna och vilka berättas det om i text när vi presenterar utbildningar/arrangemang? Hur ser den typiska deltagaren ut? Ser alla ungefär likadana ut? Vad betyder det för de som inte känner sig representerade i bilderna eller berättelserna?
- **REPRESENTATION:** Vilka syns i bilderna och vilka berättas det om i text när vi presenterar utbildningar/arrangemang? Hur ser den typiska deltagaren

HUR JOBBAR VI I VÅRT TEAM?

- **REKRYTERING:** Var frågar vi om någon vill vara med i vårt team? Rekryterar vi likadant varje gång? Om ja, varför då? Vad skulle alternativet kunna vara?
- **FÖRKUNSKAP:** Förväntar vi oss t.ex. att de som är med i teamet ska ha erfarenheter av att vara deltagare sedan tidigare?

DET VI GÖR ÄR JU FANTASTISKT, OCH VI GÖR VÄLDIGT BRA VERKSAMHET, VISST VILL VÄL DÅ ATT FLER SKA KUNNA VARA MED.

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 teamet kring vilka som börjar eller testas. Vilka väljer att vara med och hur är det att komma in som ny? Hur gör vi det lätt och tillgängligt att delta eller engagera sig?

HUR UTVECKLAR VI VERKSAMHETEN FÖR DELTAGARNA?

- **HUR BÖRJAR JAG?** Kan jag prova lite och se om jag gillar det?
- **VÄRDEGRUND:** Vad ”skriver jag under på” genom att vara med? Vad betyder Scouterna värdegrund för mitt engagemang?
- **EN I GÄNGET:** Känns det i magen att jag är med på lika villkor som alla andra? Blir jag välkommen in oavsett vem jag är? Måste jag ha varit scout i tusen år för att få vara en i gänget eller fatta allt som görs?
- **HINDER OCH UTMANINGAR:** Vad kostar det att vara med? Om jag tycker att det är dyrt, finns det information om hur jag kan få stöd? Behöver jag mycket utrustning? Är det skillnad på vad jag måste ha för att det

ska funka och på att passa in med alla andra? Kan alla följa med på allt vi planerar? Funkar det fysiskt och socialt? Hur gör vi om svaret är nej?

HUR JOBBAR VI I VÅRT TEAM?

- **FÖRFÖRSTÅELSE:** Hur kan jag engagera mig? Hur är det att engagera sig ideellt? Behöver vi informera ännu tydligare för att alla ska förstå vad som krävs av dem?
- **FÖRÄNDRING:** Tar vi hand om nya gruppmedlemmar i vårt team?
- **REKRYTERING:** Blir alla gruppmedlemmar accepterade och trivs vårt team?

**HUR BLIR JAG VÄLKOMNAD? FÅR JAG VARA ”EN I GÄNGET”?
FUNKAR DET FÖR MIG ATT VARA MED?**

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 genomför och planerar vår verksamhet. Vem blir och fortsätter vara deltagare och ledare? Vem fungerar verksamheten för i längden?

Den starka gemenskapen som finns i våra arrangemang och utbildningar är fantastisk. Men vi behöver komma ihåg att den också kan vara väldigt exkluderande för dem som känner sig utanför.

HUR UTVECKLAR VI VERKSAMHETEN FÖR DELTAGARNA?

- **MÅNGFALD:** Har våra deltagare olika erfarenheter och bakgrunder?
- **GEMENSKAP OCH SJÄLVKÄNSLA:** Känns det bra i magen att vara engagerad och med? Vilka känner sig uppskattade för dem de är?
- **LÅNGSIKTIGHET:** Vem trivs och kommer tillbaka i andra engagemang?
- **FÖRKUNSKAP:** Vem blir utbildare/arrangemangsledare? Kan vem som helst bli utbildare/arrangemangsledare?
- **INFLYTANDE:** Behandlar vi varandra med lika mycket lyssnande, nyfikenhet och respekt?
- **ENGAGEMANG:** Går det att vara med på olika sätt? Kan vi vara engagerade på olika sätt?

HUR JOBBAR VI I VÅRT TEAM?

- **MÅNGFALD:** Är vi samma personer som är med i vårt team år efter år? Hur skulle vi kunna göra för att bli nya personer och vad kan det ge oss som team? Kan du tänka dig att ge upp din plats för att ge ökad mångfald i ditt team?

VEM ÄR SCOUT? KAN ALLA VARA SCOUTER? SPELAR DET ROLL?
ÄR INTE DET VIKTIGA ATT VI GÖR BRA SCOUTVERKSAMHET IHOP?

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 vidare? Vem tar plats och har inflytande i olika arbetsgrupper?

Kom ihåg att det är en viktig skillnad mellan att vi alltid lyssnar in varandra och låter alla komma till tals, och att ha formella ansvarsuppdrag eller förtroendeuppdrag. Det är också skillnad att ha formell makt och att faktiskt bli lyssnad på.

HUR UTVECKLAR VI VERKSAMHETEN FÖR DELTAGARNA?

- **LYSSNAD PÅ:** Får alla komma till tals och bli lyssnade på? Tar vi utvärderingarna på allvar?
- **ANSVARSFÖRDELNING:** Uppfattas vår arbetsgrupp som inkluderande, aktiv och öppen gentemot deltagarna?
- **UTVECKLING:** Får alla vara med och påverka och utveckla arrangemanget/utbildningen? Vem bestämmer hur vår utbildning eller vårt arrangemang ser ut nästa gång?
- **KOMPETENS:** Känner alla att deras kompetens och kunskap tas tillvara?
- **IFRÅGASÄTTA:** Om någon ifrågasätter hur saker görs eller vem som tar plats, hur tas det emot?

HUR JOBBAR VI I VÅRT TEAM?

- **LIKA VILLKOR:** Har alla samma möjlighet att ta plats?

VEM BLIR LYSSNAD PÅ I VÅR GRUPP?

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?

HUR UTVECKLAR VI VERKSAMHETEN FÖR DELTAGARNA?

- **VEM SLUTAR?** Vet vi vilka som slutar?
- **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.

HUR JOBBAR VI I VÅRT TEAM?

- **VET VI VILKA SOM SLUTAR:** Som inte kommer tillbaka och som slutar som arrangemangsledare/utbildare? Slutar de för att verksamheten inte funkar eller för att de inte känner att de passar in?
- **ANLEDNING:** Slutar de för att de inte hinner/vill vara med eller för att de inte håller med om värdegrunden/syftet?

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

VÅRA ANTECKNINGAR

DET HÄR KAN VI ÄNDRA DIREKT _____

DET HÄR VAR SVÅRT _____

DET HÄR BEHÖVER VI TA REDA PÅ MER OM _____

CHECKLISTA FÖR MÅNGFALD OCH LIKABEHANDLING: UTBILDNINGSTEAM

- Prata igenom alla sju diskrimineringsgrunder (Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionalitet, sexuell läggning, ålder samt religion eller annan trosuppfattning) och hur de kan påverka möjligheten att delta för era deltagare
- Prata värderingar och respekt i deltagargruppen, med avstämning under utbildningens gång
- Titta igenom bild- och text som används när ni kommunicerar er utbildning. Var noga med att så många som möjligt ska uppleva sig representerade
- Håll nere kostnaderna och kommunicera tydligt hur alla deltagare som behöver kan söka ekonomiskt stöd för att kunna delta
- Gör pack- och materiallistor som tydliggör vad deltagaren måste ha med sig och vad det är bra om den har med sig. Möjliggör utlåning/byten av saker
- Gör olika typer av utbildningar för att möjliggöra för så många som möjligt att kunna delta
- Samarbeta med nya organisationer eller platser för att berätta om utbildningen, en ska inte behöva känna någon som deltagit för att vilja vara med



CHECKLISTA FÖR MÅNGFALD OCH LIKABEHANDLING: ARRANGEMANGSTEAM

- Prata igenom alla sju diskrimineringsgrunder (Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionalitet, sexuell läggning, ålder samt religion eller annan trosuppfattning) och hur de kan påverka möjligheten att delta för era deltagare
- Prata värderingar och respekt i deltagargruppen, med avstämning under arrangemanget
- Titta igenom bild- och text som används när ni kommunicerar ert arrangemang. Var noga med att så många som möjligt ska uppleva sig representerade
- Håll nere kostnaderna och kommunicera tydligt hur alla deltagare som behöver kan söka ekonomiskt stöd för att kunna delta
- Gör pack- och materiallistor som tydliggör vad deltagaren måste ha med sig och vad det är bra om den har med sig. Möjliggör utlåning/byten av saker
- Gör olika typer av arrangemang för att möjliggöra för så många som möjligt att kunna delta – långa och korta, fysiskt och socialt utmanande, dyra och billiga
- Samarbeta med nya organisationer eller platser för att berätta om arrangemanget, en ska inte behöva känna någon som åkt för att vilja åka

