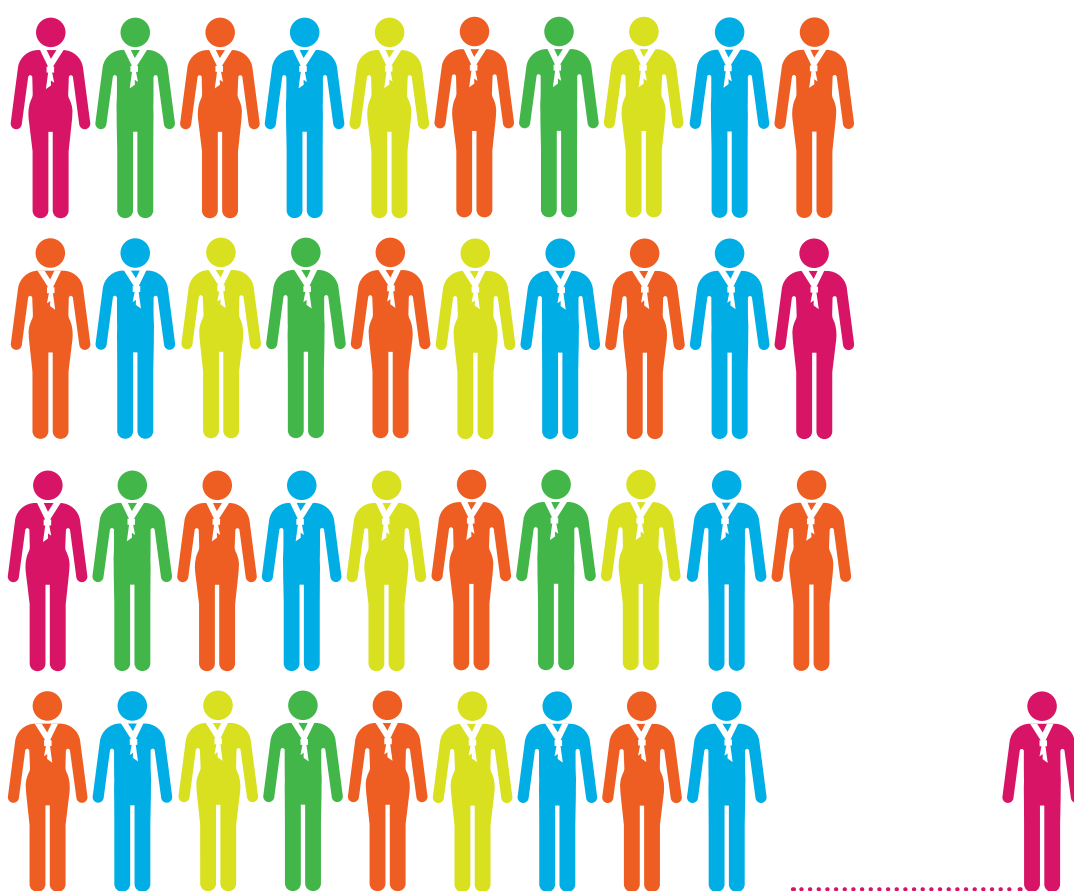


FEMSTEGSMODELLEN: ÖVNING & CHECKLISTA



FÖR UTBILDNING OCH ARRANGEMANG

FEMSTEGSMODELLEN

Att arbeta med tillgänglighet och inkludering är inte svårt. Genom att använda femstegsmodellen kan vi hitta gemensamma lösningar och svar på utmaningar vi 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 Scouternas verksamhet 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?

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

Femstegsmodellen togs fram år 2016 tack vare projektstöd från Svenskt Friluftsliv som en del i projektet "Tillgänglig scoutverksamhet för fler".
Layout och tryck av folder gjordes inom ramen för ett annat projekt.

Materialet är upphovsrättsskyddat och ägs av Scouterna i Sverige.

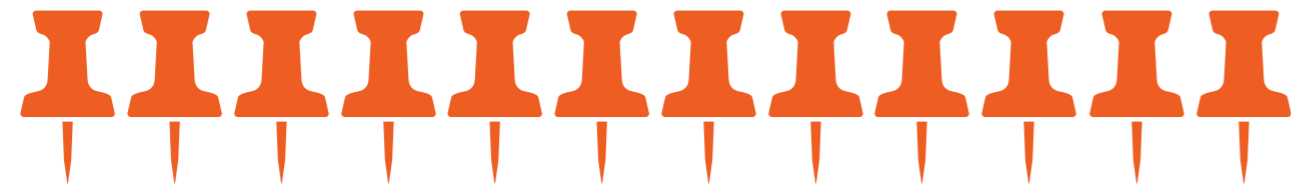
Materialet får användas fritt av scoutkårer i Sverige. Materialet kan beställas via info@scouterna.se. Där kan du också be om hjälp med handledning.

Övriga organisationer, företag och föreningar som vill ta del av materialet kontaktar Scouterna på mailadressen ovan för prisuppgifter.

Första upplagan. © Scouterna 2016

GÖR TILL EXEMPEL SÅ HÄR:

- 1 Du som ska leda diskussionerna behöver vara lite förberedd innan du börjar arbeta med materialet. Det är bra att ha läst igenom instruktionen, diskussionsfrågorna, check-listorna och modellen innan, och gärna komma på egna förslag på varje punkt om grupperna har svårt att komma igång eller komma framåt i diskussionerna.
- 2 Planera in en tid i samband med en planeringsdag eller liknande träff i ert team. Börja träffen med en kort reflektionsövning där alla får komma till tals så att alla får chans att landa i mötet.
- 3 Sätt 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.
- 4 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.
- 5 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.
- 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?



INLED MED REFLEKTION

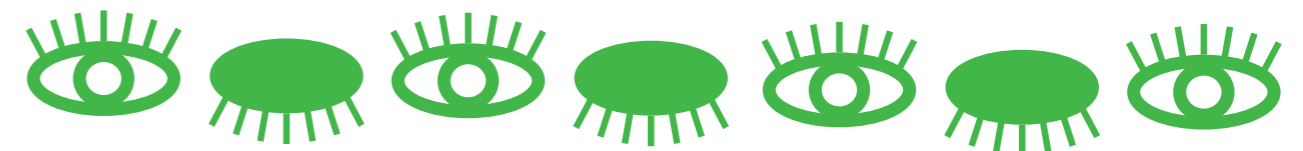
Om ni vill kan ni inleda med en reflektionsövning för att alla ska kunna varva ner och få fundera lite på egen hand innan ni sätter igång.

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 helgruppen 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 Scouterna, 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?

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?

Det här är frågor som kan vara bra att tänka på när teamet 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?

HUR UTVECKLAR VI VERKSAMHETEN FÖR DELTAGARNA?

- **BUDSKAP:** Hur förklarar du för en ny scout eller ledare vad ert arrangemang/er utbildning är? Är det lätt att förstå eller har ni egna ord som kanske inte alltid förklaras?
- **REPRESENTATION:** Vilka syns i bilderna och vilka berättas det om i text när ni presenterar utbildningar/arrangemang? 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?
- **MÅLGRUPP:** Vem tänker ni är er målgrupp för utbildningen/arrangemanget? Vilka når ni? Vem får inte frågan "vill du vara med"?

HUR JOBBAR VI I VÅRT TEAM?

- **REKRYTERING:** Var frågar ni om någon vill vara med i ert team? Rekryterar ni lika dant varje gång? Om ja, varför då? Vad skulle alternativet kunna vara?
- **FÖRKUNSKAP:** Vad förväntas jag kunna och veta som medlem i teamet? Förväntar ni er t.ex. att de som är med i teamet ska ha erfarenheter av att vara deltagare sedan tidigare?

SCOUTERNA 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?
- Diskutera vilka ord ni använder när ni berättar om utbildningen/arrangemanget för någon för första gången.

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 testar er verksamhet. Vilka väljer att vara med och hur är det att komma in som ny? Vad gör vi för att det ska vara lätt och tillgängligt att delta eller engagera sig?

HUR UTVECKLAR VI VERKSAMHETEN FÖR DELTAGARNA?

- **VEM ÄR DELTAGARE?** Ser alla ungefär likadana ut och bär på liknande erfarenheter? Om ja: Varför tror ni det är så? Kan ni vinna något på att ändra det?
- **VÄRDEGRUND:** Vad ”skriver jag under på” genom att var med? Vad betyder Scouternas värdegrund för mitt engagemang?
- **EN I GÄNGET:** Känns det som att jag är med på lika villkor som alla andra? Måste jag ha varit scout länge för att få vara en i gänget eller fatta allt som görs?

- **TILLGÄNGLIGHET** Vad kostar det att vara med? Om jag tycker det är dyrt, finns det information om hur jag kan få stöd? Behöver jag mycket utrustning? Kan alla följa med på allt ni planerar? Funkar det fysiskt och socialt? Hur gör ni om svaret är nej?

HUR JOBBAR VI I VÅRT TEAM?

- **FÖRSTÅELSE:** Hur kan jag engagera mig? Hur är det att engagera sig ideellt om jag inte är van vid det? Vad krävs av mig?
- **FÖRVÄNTNINGAR:** Hur tar ni hand om nya gruppmedlemmar i ert team? Blir alla accepterade och trivs?

HUR BLIR JAG VÄLKOMNAD NÄR JAG BÖRJAR? FUNKAR DET FÖR MIG ATT VARA MED?

FÖRSLAG PÅ SAKER ATT ARBETA MED

- Vara tydlig med vilken utrustning som deltagare kan behöva och vilket stöd ni kan erbjuda om någon saknar något.
- Försäkra er om att alla känner sig sedda och välkomna 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 blir och fortsätter vara deltagare och ledare? Vem gillar verksamheten och vem fungerar den för i längden?

HUR UTVECKLAR VI VERKSAMHETEN FÖR DELTAGARNA?

- **ANSVAR:** Behandlas deltagarna lika? Har ni samma förväntningar på någon som har varit med tidigare som den som är ny? Ges alla möjlighet att ta ansvar?
- **SYNLIGGÖRANDE:** Vem får erkännande för sina handlingar? Måste jag ha varit med jättelänge för att bli lyssnad på?
- **TILLGÄNGLIGHET:** Är det ni gör tillgängligt för alla som gillar Scouterna eller deltar vad de gillar och vad som funkar, eller planerar ni utifrån vad ni i teamet tycker är scouting?

HUR JOBBAR VI I VÅRT TEAM?

- **ELDSJÄLAR:** Vilka fortsätter år efter år? Vem bär upp organisationen med sitt engagemang? Vilka känner sig kanske till och med skyldiga 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 vem de är? Vem pratar? Vem bestämmer? Vinner ni något på att förändra det?

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

FÖRSLAG PÅ SAKER ATT ARBETA MED

- Gör enkla utvärderingar om trivsel med deltagare eller teammedlemmar när ni gör aktiviteter eller i slutet av en dag.
- 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 och har inflytande i olika arbetsgrupper?

HUR UTVECKLAR VI VERKSAMHETEN FÖR DELTAGARNA?

- **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 ni ut hur ni påverkar? Vem blir tillfrågad?

HUR JOBBAR VI I VÅRT TEAM?

- **PERSONLIGHET:** Vem hörs i er föreningskultur? Är det den som pratar mest som får sin vilja igenom? Påverkar könsroller vem ni lyssnar på?
- **UTVECKLING:** Får alla vara med och påverka och utveckla arrangemanget/utbildningen? Vem bestämmer hur er utbildning eller ert arrangemang ser ut nästa gång?
- **KOMPETENS:** Känner alla att deras kompetens och kunskap tas tillvara? Om någon ifrågasätter hur saker görs eller vem som tar plats, hur tas det emot?

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 ert team. Missar ni viktiga perspektiv och kompetenser?
- Sätt ord på vem som påverkar och vem som fattar beslut
- Använd rundor så att alla får komma till tals
- Rita varsin karta över vem som har inflytande, diskutera med varandra

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?

HUR UTVECKLAR VI VERKSAMHETEN FÖR DELTAGARNA?

- **VEM SLUTAR:** Vet ni vilka som slutar och varför? Om inte: hur kan ni ta reda på det?
- **UPPFÖLJNING:** När någon vill sluta följer ni upp varför och erbjuder vi något stöd?
- **ANLEDNING:** Vet ni 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 Scouternas värderingar till exempel.

HUR JOBBAR VI I VÅRT TEAM?

- **NÄR SLUTAR MEDLEMMAR:** Slutar scouter av olika anledningar i olika åldrar? Slutar de för att verksamheten inte fungerar eller för att de känner att de inte passar in?
- **GE PLATS:** Är det dags för mig att sluta eller byta roll? Ger det utrymme för någon annan att växa?
- **NYSTART:** Kan ni inspirera folk som tappat gnistan att fortsätta? Finns det möjlighet att byta uppdrag? Kan ni flytta på personer som inte fungerar i sin roll?
- **ANLEDNING:** Slutar de för att de inte hinner/vill vara med eller för att de inte håller med om värdegrunden/syfte?

**SLUTAR DET PERSONER SOM EGTENLIGEN ÄLSKAR SCOUTERNA?
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 arbetsgruppen.

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 ert team, med avstämning under årets gång. Kolla i Scouternas aktivitetsbank för bra övningar att göra tillsammans.
- Prata värderingar och spelregler tillsammans och t.ex. med era deltagare. Ha avstämning under årets gång.
- Se över bild och text som används när ni marknadsför er utbildning/ert arrangemang. 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 deltagare 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 kårens verksamhet.
- Gör pack- och materiallistor som tydliggör vad scouterna 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, utbildningar och läger för att möjliggöra för så många som möjligt att kunna delta oberoende av fysiska, ekonomiska eller mentala förutsättningar.
- Samarbeta med nya organisationer eller platser för att berätta om kåren. En ska inte behöva känna någon som redan är scout för att själv vilja vara med.





Scouterna

scouterna.se

