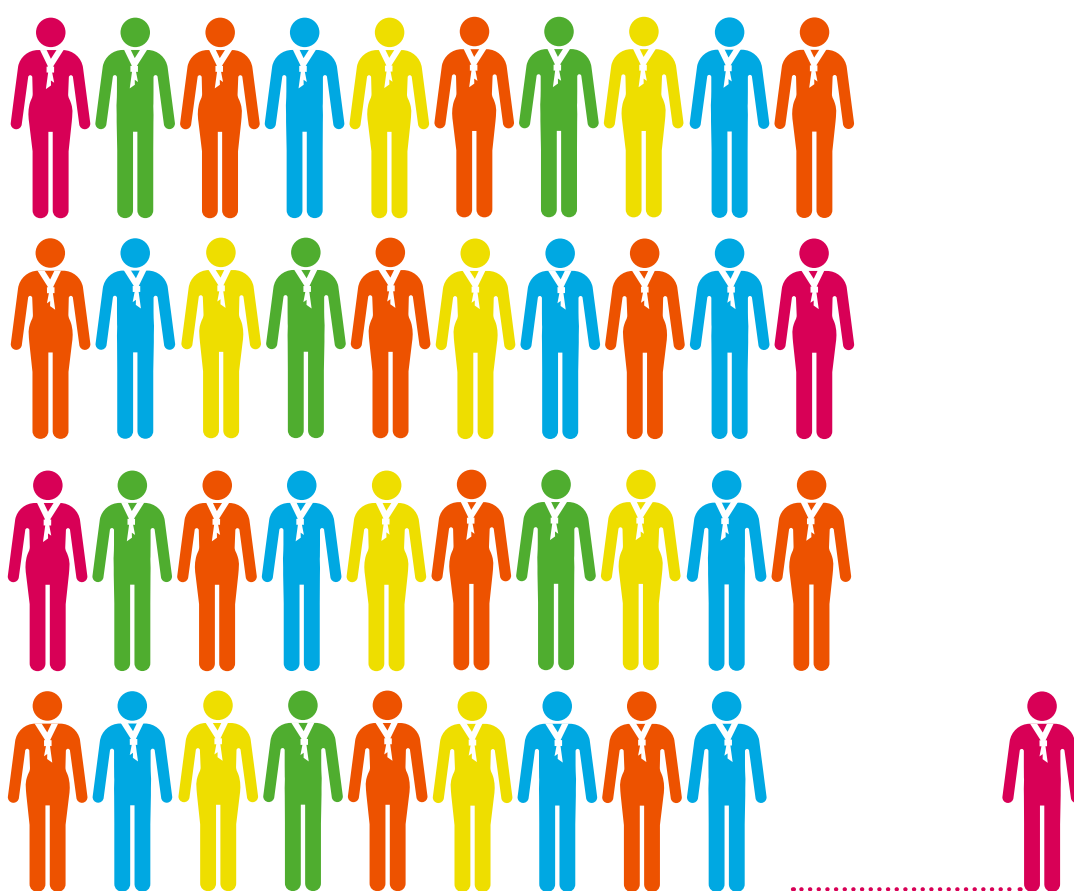


FEMSTEGSMODELLEN: ÖVNING & CHECKLISTA



FÖR EN ÖPPEN OCH TILLGÄNGLIG VERKSAMHET

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 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?

ATT ANVÄNDA MODELLEN

Ni kan välja att använda er av enbart femstegsmodellen eller ta hjälp av diskussionsfrågorna som finns längre ner i dokumentet. 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 lika gärna 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 se till att fler känner sig välkomna och kan vara med i er verksamhet.

GÖR TILL EXEMPEL SÅ HÄR:

❶ 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.

❷ 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. Ju fler olika perspektiv som är med under samtalet desto bättre. Det kan gärna vara i samband med ett planeringsmöte eller under en återkommande mötestid. Köp gärna fika så att alla är mätta och glada

❸ 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.

❹ 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.

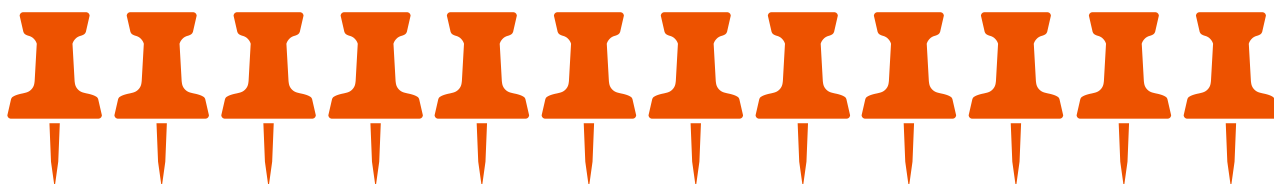
❺ Börja med att fundera och diskutera i gruppen kring Steg 1. Gå sedan igenom de olika påståendena och diskussionsfrågorna tillsammans. Tänk på att gå igenom alla steg, ett steg i taget. Fuska inte.

❻ 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.

❼ Efter varje steg sammanfattar ni diskussionen. Vad har kommit upp? Det finns utrymme efter diskussionsfrågorna att anteckna, gör det!

❽ Kör ni fast, skriv ner era funderingar. Vad är det som är svårt?

❾ Femstegmodellen och diskussionsfrågorna kan sättas upp i ett gemensamt utrymme eller ingå som informationsmaterial som delas ut i verksamheten. Se till att alla som kan vara berörda kan ta del av era diskussioner när ni är klara.



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 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 klar 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!



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 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?

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

FÖRSLAG PÅ SAKER ATT ARBETA MED

- Bjud in organisationer, föreningar och företag som verkar intressanta. Finns det några ni aldrig samarbetat med som ni kan göra något ihop med?
- Bestäm i förväg vad ni ska säga 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?
- **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?
- **EN I GÄNGET:** 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?

HUR BLIR JAG VÄLKOMNAD NÄR JAG BÖRJAR? FÅR JAG VARA "EN I GÄNGET"? FUNKAR DET FÖR MIG ATT VARA MED?

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?

- **INFLYTANDE:** Behandlar vi varandra lika i verksamheten? Har vi samma förväntningar på någon som varit med kort eller länge? Ges alla möjlighet att ta ansvar?
- **ENGAGEMANG:** Går det att vara med på olika sätt? Kan vi vara engagerade på olika sätt, eller räknas något sätt som mer värt?
- **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?

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

FÖRSLAG PÅ SAKER ATT ARBETA MED

- Prata i olika grupper om ni vid något tillfälle övervägt att sluta? Varför kändes det så, och vad var det som fick er att stanna kvar? Jämför de olika berättelserna för att se om det finns några gemensamma drag och fundera över vad kan ni göra för att fler inte ska känna så?
- Prata i olika grupper om vad vi kan ta för givet när vi kommer till olika arrangemang/aktiviteter som vi ordnar. Samtala kring vilka fördelar det ger att ha förväntningar som stämmer överens med verksamheten och hur det kan vara att sakna den förförståelsen.

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 i olika arbetsgrupper? Diskutera gärna utifrån verksamhetens olika verksamhetsdelar.

- **ATT FÅR VARA SIG SJÄLV:** Vilka känner sig uppskattade för de dem är? Vem pratar? Vem bestämmer? Vinner vi något på att förändra det?
- **LYSSNAD PÅ:** Vad händer om jag inte upplever att jag kan påverka?
- **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?

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

FÖRSLAG PÅ SAKER ATT ARBETA MED

- Gör årsmötet tillgängligt för alla
- 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?
- **VAD KAN VI GÖRA FÖR ATT FÄRRE SKA SLUTA?**

**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
- Utvärdera er verksamhet tillsammans med medlemmarna/medarbetare.

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

- 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 regler 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.
- 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 (Kön, könsöver skridande 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 mentala förutsättningar.
- Samarbeta med nya organisationer eller platser för att berätta om er verksamhet, en ska inte behöva känna någon som är med för att själv vilja vara med.

