



Ytterligare stöd för stegen Analysera, Sätta mål och Planera

Det här stödet är till för er som uppfattar att ni har behov av ytterligare stöd i arbetet med stegen Analysera, Sätta mål och Planera.

Stöd till steget Analysera

Vad säger kartläggningen?

Genom att diskutera resultatet av kartläggningen kan ni dra slutsatser. Först kan ni reflektera över resultatet i sin helhet för att sedan närmare undersöka hur studieförbundet lever upp till studieförbundens demokratiförklaring.

Genom att sammanställa resultat från kartläggning från skolmiljö och undervisning kan ni hitta mönster. Använd gärna matriserna på följande sidor.

Hela verksamheten

	Personal, förtroendevalda och cirkelledare	Slutsatser/mönster
Värden		
Attityder		
Förmågor		
Kunskaper		

Miljö

	Personal	Förtroende- valda	Cirkelledare	Annat material (incident-rapporter, trygghetsenkäter, trygghetsvandringar, samtal, fokusgrupper m.m.)	Slutsatser/ mönster
Inflytande/ Delaktighet					
Verksamhetens arbete mot kränkningar (tex. hur väl rutiner och riktlinjer fungerar samt arbete med aktiva åtgärder)					
Förekomst av trakasserier och diskriminering samt kränkande behandling					
Tillitsfulla relationer /trygghet					
Normer, förtryck och fördomar (tex. förekomst av rasism, sexism och andra former av intolerans, samt bristande jämsliddhet)					
Tillgänglighet					

Exempel på frågor att ställa

Övergripande reflektioner:

Vilken bild får ni av verksamhetens arbete med demokrati?

- Är det något som sticker ut?
- Något som bekräftar er bild?
- Något som förvånar?

Behöver ni komplettera med ytterligare underlag för att kunna analysera sambanden?

Ni kan behöva återvända till detta steg flera gånger för att fylla på och utveckla underlagen som ni bygger analysen på.

Identifiera och prioritera verksamhetens utmaningar

För att komma vidare i analysarbetet behöver ni identifiera och prioritera verksamhetens utmaningar.

Innan ni börjar med att ringa in utmaningarna, kan ni diskutera vad som faktiskt är välfungerande och varför - vilka styrkor finns att bygga vidare på i ert kommande utvecklingsarbete.

Genom samtal baserat på frågor som "hur vet vi det" och "hur visar det sig i konkreta situationer" kan ni fördjupa samtalet och därmed få en mer träffsäker bild av de styrkor och utmaningar som verksamheten har.

Identifiera verksamhetens styrkor

Styrkor som rör miljö:

Styrkor som rör arrangemang och studiecirklar:

Vilka framgångsfaktorer och lärdomar finns att bygga vidare på? Hur vet ni det?

Identifiera verksamhetens utmaningar

Utmaningar som rör miljö:

Utmaningar som rör arrangemang och studiecirklar:

Tänk på att utmaningarna ska vara tydligt definierade och avgränsade.

Här får ni exempel på frågor som kan vara till hjälp i arbetet med att definiera och avgränsa utmaningarna:

■ Hur ser situationerna ut där utmaningarna uppstår? Vilken typ av aktivitet är det?

1. Vem - tillsammans med vem, individer, grupper, personalkategori?
2. När - tider på dagen, i samband med vad?
3. Var - plats som mötesrum, kök, gård, passager, olika utrymmen, lokaler för studiecirklar.

■ Vilka demokratiska kompetenser behöver vi arbeta mer med för cirkelledare?

Glöm inte att i samtalet återkommande ställa frågor som: Hur vet vi det? Vad i kartläggningen stödjer detta antagande?

I nästa steg prioriterar ni de identifierade utmaningarna. Förslag på arbetssätt hittar ni nedan.

Prioritera utmaningar gällande verksamheten

Nu när ni har identifierat utmaningarna i er verksamhet, är det dags att undersöka vilka av de utmaningar som ni behöver fokusera på. Välj den eller de utmaningar där ni bedömer att verksamheten kan göra störst skillnad.

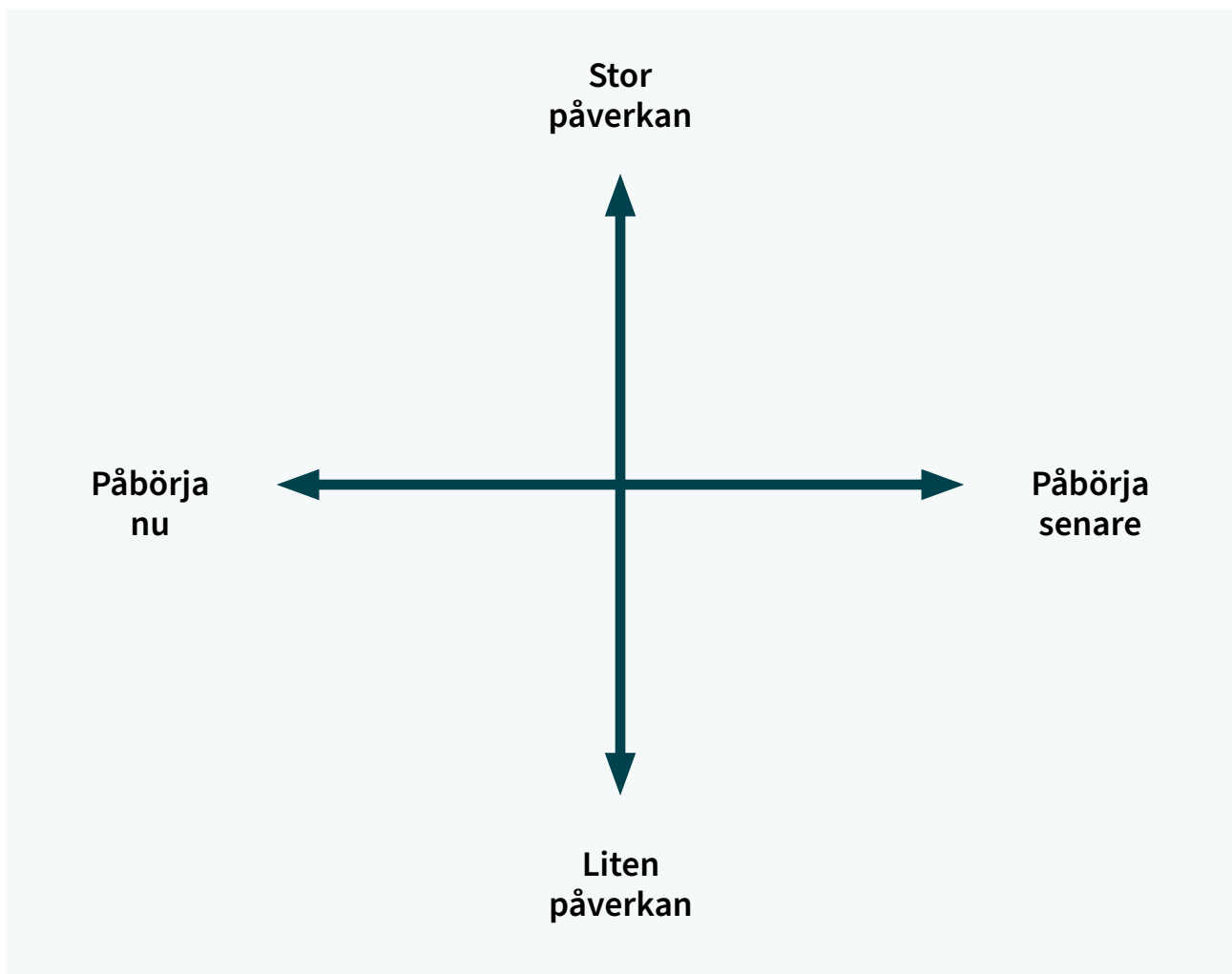
Frågor för reflektion

■ Vilka utmaningar behöver vi ta itu med omgående? Vilka har stor påverkan och ska prioriteras? Hur vet vi det?

■ Vilka utmaningar har liten påverkan och kan vänta? Hur vet vi det?

■ Behöver ny information samlas in?

Som hjälp i prioriteringsarbetet kan ni använda frågor och den grafiska modellen på nästa sida.



Undersök orsaker till de prioriterade utmaningarna

Utmaningarna som verksamheten har är nu identifierade och ni har även bestämt vilka av dessa behöver prioriteras. Nu är det dags att ta nästa steg i analysarbetet. Ni ska tillsammans undersöka orsaker till de utmaningar ni valt att prioritera genom att göra antaganden om varför ni har de utmaningar ni har. I detta arbete utgår ni ifrån er kunskap om den egna verksamheten och kopplar till relevant forskning och annan kunskap.

Förslag på metod som ni kan använda i detta arbete

För att komma åt grundorsaken till en utmaning kan ni upprepande gånger ställa frågan "Varför?" Varje svar är sedan utgångspunkten för nästa fråga. Upprepa varför-frågan så många gånger ni behöver för att fördjupa samtalet kring utmaningens grundorsak. Tänk på att det ibland finns flera orsaker till en och samma utmaning. Ni vet att ni är klara när alla som deltar är överens om varför ni som verksamhet har den utmaning som det handlar om.

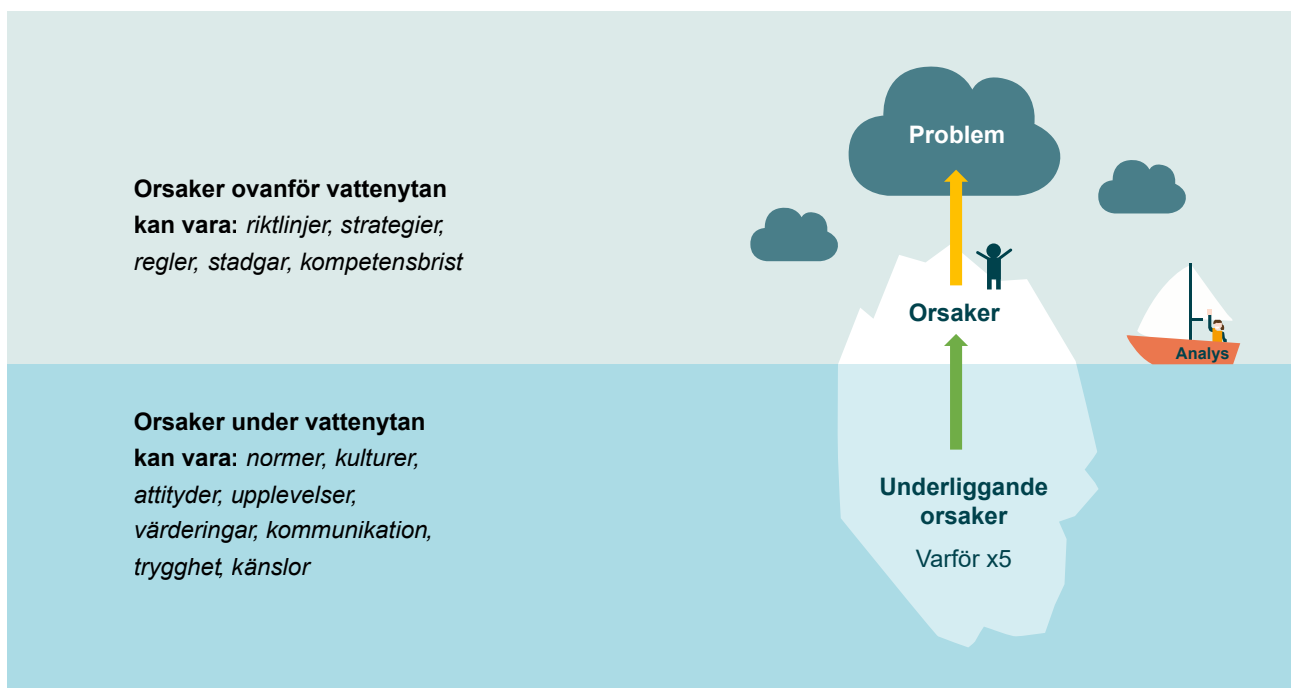
Exempel

En nulägesbeskrivning som visar på ökad otrygghet på grund av rasistisk mobbning mellan deltagare, kan böttna i flera olika orsaker. Om orsakerna till exempel kopplas till brister i likabehandlings- och trygghetsarbete, kan ökade kunskaper om olika former av rasism vara en tänkbar åtgärd. Kanske reviderar verksamheten då också sitt trygghetsarbete genom att se över hur tryggheten kontinuerligt kartläggs med hänsyn till rasism.

Om orsakerna till resultatet istället kopplas samman med konspirationsteorier som böttnar i desinformation börjat spridas så kan en åtgärd istället vara att stärka kunskapen om källkritik.

Om orsaken antas böttna i att personalen i bemötanden och förväntningar behandlar deltagare olika beroende av etnicitet eller trosuppfattning så kan en åtgärd vara att öka personalens och cirkelledarnas normmedvetenhet.

Fundera även varför utmaningar uppstår på de olika nivåer i organisationen - från ledning till medarbetare och det operativa arbetet i verksamheten. Som stöd i det arbetet kan ni använda bilden nedan.



- Vad beror utmaningarna på? Vilka är orsakerna (till exempel förväntningar, bemötanden, otydligheter, avsaknad av rutiner, oskrivna regler, bristande ledarskap, bristande kunskaper och kompetenser, begränsande normer)?
- Hur vet vi det? Vad i kartläggningen eller andra underlag stödjer detta antagande?
- Om vi inte vet: Hur tar vi reda på det?

Stöd till steget Att sätta mål

Långsiktiga och kortsiktiga mål

Utifrån analysen behöver ni fundera över de insatser och aktiviteter som behöver genomföras i verksamheten för att åtgärda det som fungerar mindre bra. Ni behöver också undersöka vilka resurser som behövs för att insatserna och aktiviteterna ska genomföras på bästa sätt.

I Planeringsmallen och i instruktionerna för steget framgår vikten av att diskutera tillsammans hur målen förhåller sig till Studieförbundens demokratiförklaring och Demokratistegens grundläggande utgångspunkter. Det framgår också att målen behöver formuleras innan planering och val av insatser.

För att kunna formulera mål behövs en samsyn om vilka förändringar som man ytterst vill uppnå (långsiktiga mål) samt de förändringar som ska åstadkommas på kortare sikt (kortsiktiga mål) för att kunna uppnå det önskade resultatet av utvecklingsarbetet.

Den grundläggande frågan som Demokratigruppen utgår ifrån är: "Vad är det vi vill åstadkomma?" Svaret på frågan är mål för ett kommande utvecklingsarbete. I nästa steg förankras målen med personal, förtroendevalda och cirkelledare så att alla i verksamheten vet vad ni strävar mot och vad ni arbetar för.

För att få en struktur i tänkandet och i planeringen och genomförandet av utvecklingsarbetet, skiljer ni åt de långsiktiga och de kortsiktiga målen.

Ett sätt som ni med fördel kan använda i arbetet med formulering av kortsiktiga och långsiktiga mål presenteras här:

Om ni vänder på de prioriterade utmaningarna får ni långsiktiga mål. Exemplet nedan visar den omvända relationen mellan utmaningar och långsiktiga mål:

Exempel

Om en utmaning ni har är att **antal kränkningar baserade på etnicitet och trosuppfattning ökar** blir det långsiktiga målet **minskat antal kränkningar baserade på etnicitet och trosuppfattning**.

Ett kortsiktigt mål utifrån samma utmaning kan vara att **se över hur diskrimineringsgrunderna etnicitet och trosuppfattning finns med i trygghetsenkäter** och att **öka kunskaperna hos personalen** om skollagens och diskrimineringslagens krav samt olika former av rasism.

Arbeta er igenom alla orsaker till de utmaningar ni har genom att vända på dem och på det sättet få de kortsiktiga målen för ert utvecklingsarbete.

De långsiktiga och kortsiktiga målen ni formulerat blir utgångspunkten för nästa steg i ert arbete – att planera insatser och aktiviteter som har goda utsikter att åtgärda era utmaningar.

Stöd till steget Planera

Välja insatser och aktiviteter

Nu när kort- och långsiktiga målen är identifierade är det dags att komma fram till hur era utvecklingsområden bör hanteras och vad verksamheten behöver göra för att nå de uppsatta målen.

Ni i Demokratigruppen behöver enas om och föreslå konkreta insatser och aktiviteter som ska genomföras. Det är viktigt att insatserna har tydlig koppling till de utmaningar ni valt att prioritera. Använd resursbanken för att planera och organisera insatser och aktiviteter som ni bedömer har goda möjligheter att leda till förbättringar.

På nästa sida finns ett exempel på hur ni kan ställa upp det i en matris och därefter följer en matris ni kan fylla i. Matrisen kan vara till hjälp med att synliggöra kopplingar mellan mål, insatser och resurser som krävs för genomförande. Tänk på att en insats kan innehålla flera aktiviteter. Till de olika insatserna/aktiviteterna kan ni använda olika material i resursbanken.

Ifall att ni väljer att använda matrisen, arbeta med den i riktningen från höger till vänster och starta med att klistra in de tidigare identifierade långsiktiga och kortsiktiga målen. Arbeta sedan med att formulera insatser och aktiviteter för att i slutet identifiera vilka resurser som behövs för att insatserna och aktiviteterna ska genomföras.

Exempel

Resurser	Insats/Aktiviteter	Kortsiktigt mål	Långsiktigt mål
Resursbankens utbildning Att motverka rasism. Resurser i form av medarbetare, kompetens, lokaler, IT-verktyg etc.	Insats: Kompetensutveckling för alla som har uppdrag att motverka rasism Revidering av rutiner gällande likabehandlingsarbete. Aktivitet: Utbildning i att motverka rasism för personal, förtroendevalda och cirkelledare.	All personal och förtroendevalda får kunskaper om att motverka rasism och stärker sina arbetssätt för att motverka olika former av rasism i verksamhetens alla delar, samt sin förmåga att förstå och analysera hur rasism kan komma till uttryck i pedagogisk verksamhet som studiecirklar.	Alla inom studieförbundet stärks i sin förmåga att arbeta med uppdraget att motverka rasism.

På nästa sida finns en version av matrisen som ni kan fylla i.

Matris

Resurser	Insats/Aktiviteter	Kortsiktigt mål	Långsiktigt mål

När ni är klara med att välja och organisera insatser och aktiviteter, detaljplanerar ni i nästa steg ert utvecklingsarbete. I Planeringsmallen under avsnittet Planera hittar ni en sammanfattande matris där ni, förutom mål, insatser och resurser, preciserar vem som ansvarar för dessa, när och hur insatserna genomförs och följs upp samt när utvärdering sker.