



Royal Rangers Mångfaldspolicy

Royal Rangers mångfaldspolicy utgår från emblemet, särskilt den gula uddens tillväxtområde Socialt. Bibeln har en helhetssyn på människan och till ett kristet liv i funktion hör att ta ansvar i relationerna med andra, både dem vi har nära och dem vi möter mer sällan.

Royal Rangers symbol är en kompassros i gult, blått och rött, men det är inte vilken kompass som helst, den är laddad med symbolik! Varje udd i kompassen har sin egen betydelse om tro och liv.

Gula uddar: De gula uddarna symboliserar fyra tillväxtområden om helhetssyn på livet: Andligt, själsligt, kroppsligt och socialt.

Socialt: I patrullen lär vi oss att ta ansvar och samarbeta för att nå ett mål. Killar och tjejer lär sig umgås med varandra som kompisar och med respekt.

Mångfaldspolicyn utgår även från:

- Valspråket (Luk. 10:27) och strofen "älska (...) din nästa som dig själv"
- Hedersordet: "Med Guds hjälp vill jag tjäna (...) min nästa."

Den är tänkt att ge verktyg för att vi ska bli bättre på att se på varandra och andra med Guds ögon.

Vad är mångfald?

Mångfald handlar i grund och botten om att få känna sig älskad för den man är och att få vara en del av gemenskapen. Den längtan är djupt nedlagt i varje människa. *"Man vill bli älskad, i brist därpå beundrad, i brist därpå fruktad, i brist därpå avskydd och föraktad. Man vill ingiva människorna något slags känsla. Själen ryser för tomrummet och vill kontakt till vad pris som helst."* (Ur: Doktor Glas, av Hjalmar Söderberg). Att inkluderas i gemenskapen innebär att få bli delaktig och känna tillhörighet. Gud älskar var och en, men Han har också skapat oss till sociala varelser med behov av varandra. Det är vår uppgift att förvalta det uppdraget!

Mångfaldspolicyn består av:

- En kort övergripande målsättning om hur vi vill fungera i Royal Rangers: Lika och olika tillsammans!
- Fem målsättande punkter med korta förklaringar. Samtliga punkter inleds med det inkluderande ordet "Alla..."

Därtill kommer:

- Arbetsfrågor för verksamhets- och ledarutveckling. Dessa utgår från de målsättande punkterna.

Hur samtalar vi med varandra?

Det är skillnad på debatt och samtal. En debatt syftar till att vinna över motståndarens argument, ett samtal har som mål att skapa förståelse för den andres sätt att tänka och agera. Ett sätt att främja förståelse är att använda deliberativa samtal:

Öppna och tillåtande samtal där olika argument ges utrymme och skilda synsätt får komma till tals, tas på allvar och respekteras, men även utmanas i det gemensamma samtalet.

Målet är inte att övertyga den andre utan att försöka förstå varandra. I det samtalet kan vi lära oss att se saker ur andras perspektiv. Det måste inte sluta med att vi tycker lika, men vi måste hitta sätt att fungera tillsammans med våra olikheter.

Royal Rangers - Lika och olika tillsammans!

Alla är lika viktiga!

Människosyn

- **I Royal Rangers ser vi till att alla känner sig viktiga.**

Vi bär alla med oss värderingar och sätt att se på andra, både sådant vi fått med oss från vår uppväxt och sådant som vi påverkas av i det dagliga livet. Vårt sätt att se på andra påverkar oss i mötet dem. Genom att reflektera kring vår syn på andra kan vi bli bättre på att skapa en miljö där alla känner sig viktiga.

Alla möts med respekt!

Bemötande

- **I Royal Rangers agerar vi respektfullt mot alla människor vi möter.**

Mångfald är inte alltid enkelt. Mötet med det som är olikt det jag är van vid kan vara jobbigt. Olika sätt att leva kan skapa spänningar och missförstånd kan uppstå. Genom att våga prata om det som skaver kan vi tillsammans hitta en väg framåt.

Alla får vara med!

Inkludering

- **I Royal Rangers får alla vara med utifrån sina förutsättningar och inkluderas i gemenskapen.**

En del olikheter syns på utsidan, andra tar lite tid att upptäcka. Vi har alla förväntningar på hur andra ska agera och vi bär med oss oskrivna regler från det sammanhang vi finns i. Vi är så vana vid dem att vi ser dem som självklarheter. De skapar förutsägbarhet och smidighet i det mänskliga samspelet. Då någon bryter mot reglerna uppstår ofta irritation. Mångfald innebär att en mångfald av sätt att tänka och vara möts. Det är jobbigt men kan ge oss nya sätt att se på tillvaron!

Alla har något att bidra med!

Medverkan

- **I Royal Rangers ser vi alla människor som en tillgång med unika styrkor, kunskaper och utvecklingsmöjligheter.**

Vi vill alla betyda något för andra och bli uppskattade för det vi kan göra. Gud har skapat oss med unika förmågor och det är vår uppgift att hjälpa varandra att utveckla dem. En del personer har förmågor som är lätta att uppmärksamma, andra har dolda talanger som behöver få utvecklas. Det vi gör eller inte gör medverkar till att forma andras möjligheter.

Alla blir lyssnade till!

Demokrati

- **I Royal Rangers har alla samma möjlighet att göra sin röst hörd och vara med och påverka.**

Den som är van att lyssnas till blir ofta hörd medan de tystares röster inte får samma möjlighet att påverka. I Bibeln lyfter Jesus ofta fram dem som ingen annan uppmärksammar och Han ser det de har att bidra med. De som andra går förbi blir lyssnade till och lyfts som föredömen. Hur gör vi i vår gemenskap?

Som ledare ställer jag frågor till mig själv.

Frågorna är tänkta som verksamhets- och ledarutveckling.

1. Alla är lika viktiga!

Människosyn

I Royal Rangers ser vi till att alla känner sig viktiga.

Vi bär alla med oss värderingar och sätt att se på andra, både sådant vi fått med oss från vår uppväxt och sådant som vi påverkas av i det dagliga livet. Vårt sätt att se på andra påverkar oss i mötet dem. Genom att reflektera kring vår syn på andra kan vi bli bättre på att skapa en miljö där alla känner sig viktiga.

Ser vi alla som lika viktiga hos oss i Royal Rangers?

- Hur jobbar vi för att alla ska känna sig viktiga? Vad skulle vi kunna göra bättre?
- Finns det en risk att ledare eller deltagare att hamnar i utkanten av gemenskapen? Varför?
- Hur kan vi lyfta dem så alla kommer till sin rätt?
- Hur kan vi få alla att känna sig viktiga?

Vilka känner sig välkomna hos oss?

- Vilka kanske inte skulle känna sig så hemma om de kom hit?
- Hur påverkar min egen syn på andra människor/grupper hur välkomna de känner sig?
- Vad behöver förändras?

Vad betyder mångfald för oss i vår kår?

- Hur tänker vi kring begreppet mångfald?
- Hur ser mångfalden ut i vår kår?
- Vill vi ha mer mångfald? Motivera!

Vad gör vi som indirekt kan försvåra eller utestänga någon?

- Använder vi begrepp som kan verka utestängande?
- Förstår alla vad vi säger?
- Förutsätter vi att alla har sin bakgrund i kyrkan? I Sverige?
- Förutsätter vi att alla har samma socioekonomiska bakgrund? Har alla råd med de friluftsprylar som behövs?
- Hur pratar vi kring statusprylar?

Hur jobbar vi för att öka mångfalden i min kår?

- Ser vi olikheter som en tillgång eller som en belastning?
- Hur stora kan olikheterna vara innan de blir jobbiga?
- Finns det olikheter vi har svårt för?
- Hur kan vi jobba med de fördomar vi alla har?

2. Alla möts med respekt!

Bemötande

I Royal Rangers agerar vi respektfullt mot alla människor vi möter.

Mångfald är inte alltid enkelt. Mötet med det som är olikt det jag är van vid kan vara jobbigt. Olika sätt att leva kan skapa spänningar och missförstånd kan uppstå. Genom att våga prata om det som skaver kan vi tillsammans hitta en väg framåt.

Agerar vi lika respektfullt mot alla i vår kår?

- Behandlar vi alla lika i jämförbara situationer? Ska vi göra det?
- Ser vi till att alla i patrullerna får möjlighet att utvecklas?
- Behandlar vi tjejer och killar på olika sätt? Varför?
- Agerar vi respektfullt mot barn som vi upplever som annorlunda?
- Hur kan vi bli ännu bättre på att bemöta alla på ett respektfullt sätt?

Hur agerar vi respektfullt då våra olika vanor krockar?

- Hur gör vi då deltagare eller föräldrar är tveksamma till övernattnings?
- Hur gör vi då deltagare av olika skäl inte äter viss mat?
- Hur gör vi om andra deltagare reagerar på någons sätt att leva?

Agerar vi respektfullt mot andra människor?

- Hur pratar vi om dem som inte tillhör vår grupp?
- Hur pratar vi om människor som har en annan bakgrund än oss själva?
- Hur bemöter vi människor som har en annan tro än oss själva?
- Hur bemöter vi människor som lever på ett sätt som jag själv inte tror är rätt?

Har alla människor lika värde?

- Tänker vi så i praktiken?
- Agerar vi så i praktiken?
- Jobbar vi med frågor som rör allas lika värde i kåren?

3. Alla får vara med!

Inkludering

I Royal Rangers får alla vara med utifrån sina förutsättningar och inkluderas i gemenskapen.

En del olikheter syns på utsidan, andra tar lite tid att upptäcka. Vi har alla förväntningar på hur andra ska agera och vi bär med oss oskrivna regler från det sammanhang vi finns i. Vi är så vana vid dem att vi ser dem som självklarheter. De skapar förutsägbarhet och smidighet i det mänskliga samspelet. Då någon bryter mot reglerna uppstår ofta irritation. Mångfald innebär att en mångfald av sätt att tänka och vara möts. Det är jobbigt men kan ge oss nya sätt att se på tillvaron!

Får alla vara med i vår kår utifrån sina förutsättningar?

- Vilka hinder kan finnas? Vad kan vi göra åt det?
- Vilka kan ha svårare att vara med? Varför? Vad kan vi göra åt det?
- Ställer vi samma krav på alla trots olika förutsättningar?
- Hur kan vi skapa en miljö som är inkluderande? Vilka anpassningar kan vi göra?

Inkluderas alla i gemenskapen?

- Vilka kan ha svårare att känna sig hemma hos oss?
- Vad kan hindra att alla känner sig inkluderade? Vad kan vi göra åt det?
- Hur får vi alla att känna sig inkluderade? Får den det gäller vara med och påverka hur detta sker?
- Vilka oskrivna regler finns hos oss som alla förväntas följa? Vilka konsekvenser får de? Behöver någon av dem ändras?

Hur är tillgängligheten hos oss?

- Vad gäller den fysiska miljön?
- Vad gäller den språkliga miljön då vi talar olika språk?
- Har vi en miljö där alla får förutsättningar att ta till sig det som förmedlas?
- Ger vi instruktioner på fler sätt än muntligt? (Behövs stöd av bilder, t.ex. Pictogram-bilder? Teckentolk eller skriftlig info?)
- Vi upplever fysisk närhet på olika sätt. Tar vi hänsyn till att barn har olika stor personlig sfär?

Hur pratar vi om varandra?

- Använder vi ett språk som kan såra eller utestänga personer?
- Utpekar vi människor eller grupper som problem eller möjligheter?
- Att prata om något som "normalt" kan vara värderande, det "normala" uppfattas ofta som bättre och det "onormala" som sämre. Pratar vi om saker "normala och onormala" eller som "vanliga" och "mindre vanliga"?

4. Alla har något att bidra med!

Medverkan

I Royal Rangers ser vi alla människor som en tillgång med unika styrkor, kunskaper och utvecklingsmöjligheter.

Vi vill alla betyda något för andra och bli uppskattade för det vi kan göra. Gud har skapat oss med unika förmågor och det är vår uppgift att hjälpa varandra att utveckla dem. En del personer har förmågor som är lätta att uppmärksamma, andra har dolda talanger som behöver få utvecklas. Det vi gör eller inte gör medverkar till att forma andras möjligheter.

Har alla i kåren, oavsett vem man är, lika rättigheter och möjligheter?

- Gör vi något idag som vi inte tänker på och som kan skapa ojämlikhet i kåren?
- Hur jobbar vi för att upptäcka ojämlikhet vad gäller rättigheter och möjligheter i vår kår?
- Hur kan vi jobba för att bli bättre och skapa jämlikhet?

Ser vi alla människor i vår kår som en tillgång med unika styrkor, kunskaper och utvecklingsmöjligheter?

- Räknar vi med att alla har något att bidra med?
- Vad skulle de som inte märks så mycket kunna bidra med och som vi missar nu?

Hur jobbar vi för att vi ska lära oss av varandras olikheter i patrullen?

- Hur kan vi se olikheter som en tillgång?
- Hur kan vi se skillnader som skaver som en tillgång?

Vilka barn når vi inte?

- Vad hindrar att vi når dem som inte kommer till kåren?
- Hur kan vi förändras för att nå dem? Kan vi agera på ett annat sätt?
- Vad i vårt sätt att jobba behöver förändras för att nå dem?

Vad skulle de som nu inte kommer kunna bidra med?

- Vilka perspektiv, kunskaper och erfarenheter saknar vi?

5. Alla blir lyssnade till!

Demokrati

I Royal Rangers har alla samma möjlighet att göra sin röst hörd och vara med och påverka.

Den som är van att lyssnas till blir ofta hörd medan de tystares röster inte får samma möjlighet att påverka. I Bibeln lyfter Jesus ofta fram dem som ingen annan uppmärksammar och Han ser det de har att bidra med. De som andra går förbi blir lyssnade till och lyfts som föredömen. Hur gör vi i vår gemenskap?

Har alla i vår kår samma möjlighet att göra sin röst hörd och vara med och påverka?

- Vem eller vilka har mindre möjlighet att påverka? Varför?
- Finns det några hos oss vars röster inte hörs lika mycket eller ofta?
- Vad gör ni i kåren för att garantera en demokratisk miljö?

Lyssnar vi in det vi är ovana att höra?

- Uppskattar vi mest förslag som liknar det vi är vana vid eller låter vi nya tankar och förslag ta plats?
- På vilket sätt får de som har svårt att uttrycka sig lyssnas in och komma till tals?
- Involverar vi dem som berörs av förslag och förändringar eller underskattar vi dem, tänker och tycker åt dem istället för med dem?

Vem formulerar problem och möjligheter?

- Lyssnar vi lika mycket oavsett vem det är som påtalar problem och brister?
- Lyssnar vi lika mycket på allas lösningsförslag?

Demokrati i praktiken

- Är kårens årsmöte en formell eller reell påverkansmöjlighet?
- Är dagordningen skriven så alla förstår innebörden?
- Är alla medlemmar delaktiga i det som sker på årsmötet?
- Hur jobbar ni i er kår för att främja barns och ungdomars demokratiska fostran?

Hur ser det ut hos oss när det gäller mångfald, jämlikhet och jämställdhet?

- Har vi tillräcklig kunskap vad gäller mångfald, jämlikhet och jämställdhet?
- Vad behöver vi lära oss mer om?
- Vad behöver vi bli bättre på?