



Berättelser om diskriminering inom ungdomsarbete

Nedan följer några exempel på situationer som har inträffat i ungdomsarbetet. Du kan anpassa berättelserna till ditt eget sammanhang om du anser att det underlättar diskussionen. Se ändå till att berättelserna är trovärdiga.

Instruktioner:

Innan arbetet påbörjas kan du introducera deltagarna till temat genom att kort berätta om diskriminering och vikten av att ingripa.

Inled diskussionen med att läsa berättelsen.

Diskutera med deltagarna hur situationen kan lösas. Använd stödfrågor vid behov:

- Vad borde medarbetaren göra direkt när situationen uppstår/observeras?
- Vad kunde man göra i efterhand för att undvika att en liknande situation upprepas?

Ge alla deltagare möjlighet att dela sina tankar och känslor. Låt varje diskussion ta den tid som behövs.

Efter varje berättelse finns exempel på saker som kan vara bra att tänka på när man hanterar situationen. Innan ni går vidare kan du läsa dessa exempel eller kort konstatera att gruppen hittat ett bra sätt att hantera situationen. Alla berättelser behöver inte diskuteras på en gång.

Förbered dig som samtalsledare på att berättelserna kan väcka starka känslor, till exempel om någon själv har upplevt liknande diskriminering. Avsätt tid för eventuella uppföljande diskussioner med deltagarna och eftersträva en konstruktiv dialog.

Med ungdomar:

Berättelserna är skrivna ur ungdomsarbetarnas perspektiv, men materialet lämpar sig även för användning med unga. Då kan du på förhand välja lämpliga berättelser och vid behov göra små justeringar i formuleringarna.

Du kan använda följande stödfrågor i diskussionen:

- Vad kan de unga själva göra i situationen?
- Hur skulle de unga vilja att ungdomsarbetaren agerar i situationen?
- Vad behöver göras för att liknande situationer inte ska inträffa i framtiden?



1. Situationen: En ungdomsarbetare som tillhör en sexuell

minoritet bemöts kränkande

Berättelsen:

När ungdomsarbetaren pratar med unga nämner hen i förbifarten sin partner, som är av samma kön. En av medarbetarna tycker att situationen är pinsam och säger inför ungdomarna: "Ja, men kan vi inte låta bli att prata om de här sakerna inför barnen?"

Så här kan det hanteras:

→ En tredje medarbetare som råkar vara på plats avbryter situationen och påminner om att olika familjeformer eller identiteter inte är något som "bara ska diskuteras mellan vuxna", utan en del av det vanliga livet. Om situationen fortsätter eller upprepas hänvisar man vid behov till organisationens likabehandlingsplan.

Vid ett lämpligt tillfälle tas en stund tillsammans med alla för att prata om en trygg miljö och att alla – även vuxna – har rätt att bli sedda som sig själva. Om någon upplever utmaningar kring detta uppmuntras de att alltid berätta om det för sin chef.

2. Situationen: En ungdom hör diskriminerande kommentarer

från en kompis, men vet inte vad hen ska göra

Berättelsen:

En vit finsk ungdom hör i ungdomsverksamheten sin kompis säga om en annan närvarande ungdom: "Hen ser ju ut som en invandrare, hen är väl inte riktigt finsk?" Den unga blir förvånad, skrattar inte med, men säger heller ingenting. Efteråt ångrar hen att hen inte reagerade och berättar om det för ungdomsarbetaren en vecka senare.

Bakgrund:

Ungdomen är samvetsgrann och rättvis, men har aldrig tidigare befunnit sig i en situation där hen skulle behöva konfrontera en kompis. Situationen gnager i hen.

Så här kan det hanteras:

→ Ungdomsarbetaren tackar ungdomen för att hen vågade ta upp saken – det är inte alltid lätt att säga emot en kompis. Hen uppmuntras att förstå att även tyst motstånd (t.ex. att lämna situationen eller att berätta om det för en vuxen senare) också är en handling.

Personalens ansvar lyfts också fram och att gemensamma spelregler, som t.ex. principer för tryggare rum, inte alltid konsekvent förklaras för unga. Till nästa gång kan principerna för tryggare rum sättas upp på väggen och gås igenom med ungdomarna. Ungdomsarbetare



diskuterar också med ungdomar om mångfald och hur unga själva kan agera när de ser diskriminering.

Ungdomarna kan till exempel få konkreta fraser att använda om de fryser i stunden:

- "Det där var inte okej."
- "Det där var inte snällt sagt."
- "I vår grupp får alla vara med."

3. Situation: En ungdom berättar ett rasistiskt skämt

Berättelsen:

I ungdomsverksamheten berättar en av ungdomarna att hen ska på sommarlovsresa till Kina, där hens mammas släkt kommer ifrån. En kompis skämtar då: "Lycka till med resan, hoppas du gillar att äta hund!" Den som berättat om sin resa blir upprörd över kommentaren och säger att den var rasistisk. Den som skämtade blir förvånad över reaktionen och försvarar sig: "Jag skojade bara! Hur kan du vara så känslig?"

Så här kan det hanteras:

→ Ungdomsarbetaren ingriper genom att säga: "Du, den där kommentaren var verkligen sårande. Skämt som handlar om andra människors kulturella bakgrund kan såra, även om man inte menar något illa. Det är också viktigt att kunna ta emot feedback om någon säger att du har gjort något som sårat hen – vi ska inte förminska varandras upplevelser."

I fortsättningen pratar ungdomsarbetarna med ungdomarna om att använda ett språk som är respektfullt och visar hänsyn mot andra människor. Med hjälp av gemensamma spelregler (till exempel principer för tryggare rum) lär man sig tillsammans att upprätthålla en trygg och öppen samtalskultur, där man kan kommentera varandras beteende utan att det uppfattas som ett angrepp. Man påminner ungdomar om att det är okej att göra misstag, så länge man försöker göra bättre nästa gång.

Beroende på situationen kan man ha ett enskilt samtal med den unga som berättade om sin resa och diskutera olika sätt att skapa en trevligare och tryggare känsla för hen i ungdomsverksamheten. Upprepade erfarenheter av diskriminering kan leda till rädsla för nya liknande situationer, vilket gör att rasistiska kommentarer kan kännas särskilt tunga. Man berättar för den unga att hen inte behöver bära sina upplevelser ensam.



4. Situationen: En ungdom med funktionsnedsättning får utstå nedlåtande kommentarer

Berättelsen:

Ungdomsarbetaren går igenom instruktioner för en gemensam aktivitet. En av ungdomarna rör sig oroligt och stampar rytmiskt i golvet i upprepade gånger. En annan ungdom blir frustrerad och säger: "Kan du sluta? Jag kan inte koncentrera mig!"

Bakgrund:

Ungdomsarbetaren vet att pojken har Tourettes syndrom. Tourette är en neuropsykiatrisk funktionsnedsättning som börjar i barndomen och kännetecknas av ofrivilliga tics, t.ex. upprepande, snabba rörelser och vokala ljud. Belastande faktorer, som stress och tidspress, kan förvärra ticsen.

Ungdomsarbetaren vet inte om den unga som kommenterade har neuropsykiatriska drag (t.ex. sensorisk överkänslighet) som kan göra upprepade ljud eller rörelser särskilt belastande.

Så här kan det hanteras:

→ Ungdomsarbetaren avbryter situationen direkt och säger lugnt att ungdomens kommentar var sårande – alla är välkomna precis som de är. Om någon ungdom upplever det svårt att delta, kan man diskutera det enskilt med personalen.

Senare pratar ungdomsarbetaren enskilt med den ungdom som kommenterade om varför hen kände sig frustrerad – utan att stämpla eller skuldbelägga ungdomen.

Ungdomsarbetaren är medveten om att även om ungdomens kommentar var sårande kan den ha uppstått ur en verklig belastning. Om orsaken till ungdomens reaktion är sensorisk överkänslighet eller annat stödbehov kan hen få stöd för sitt deltagande.

Ungdomsarbetaren pratar också enskilt med den unga med Tourette och frågar vad som känns bra eller svårt för honom i verksamheten. Han får frågan om vad han önskar att andra skulle förstå om Tourette eller om hans upplevelse. Man funderar över hur man kan öka hela gruppens förståelse för (neuro)mångfald utan att sätta någon enskild ungdom i rampljuset.

Personalen diskuterar också hur verksamheten kan anpassas bättre för ungdomar med npf (neuropsykiatriska funktionsnedsättningar). När verksamheten utvecklas lyssnar man särskilt på ungas egna önskemål. Till exempel kan ett lugnt utrymme där unga kan ta paus vid behov minska belastningen. Personalen funderar också på hur instruktioner kan ges på ett mer tillgängligt sätt, till exempel i små grupper eller både muntligt och skriftligt. Stressen hos en ung person med Tourette (och därigenom tics) kan också minskas till exempel genom att man sitter längst bak i rummet, där man inte känner sig lika mycket under andras blickar.



5. Situationen: En ungdom med invandrarbakgrund lämnas

utanför

Berättelsen:

På ungdomsgården finns en liten grupp för regnbågsunga, där ungdomarna delar sina erfarenheter och får kamratstöd från varandra. En ungdom med kongolesisk bakgrund som deltar i ungdomsverksamhet berättar för en ungdomsarbetare att hen gärna skulle vilja vara med i gruppen. I gruppen är ungdomarna ändå misstänksamma mot den nya personen, och en av dem säger: "Vi känner oss obekväma om hen är med. Är de inte ganska homofobiska i Afrika?"

Bakgrund:

Ungdomen med kongolesisk bakgrund har på sistone funderat mycket över sin egen sexuella identitet och längtar efter en trygg miljö som den här gruppen, där hen kan prata och umgås med andra regnbågsungdomar.

Så här kan det hanteras:

→ Ungdomsarbetaren ingriper och säger att kommentaren innehåller rasistiska fördomar. Man kan inte veta hur en person tänker eller hur hen är enbart utifrån etnisk bakgrund. "Ni förstår ju säkert själva, som tillhör en minoritet, hur jobbigt det kan vara att möta orättvisa fördomar." Ungdomarna påminns också om att Afrika är en hel kontinent, med stor mångfald och olika åsikter.

Ungdomar har rätt att känna sig trygga och välkomna i gruppen, men det ger ingen rätt att utesluta andra regnbågsungdomar. Även om det skulle vara sant att det finns många fientliga attityder mot regnbågspersoner i någon annans kultur, visar det bara ännu tydligare hur mycket just den här ungdomen behöver (kamrat)stöd.

6. Situationen: En nyanställd bemöts med fördomar

Berättelsen:

En ny ungdomsarbetare har anställts, och hen är svart. En av ungdomsarbetarna blir ivrig och säger: "Jättefint, nu får vi en ny ledare för ungdomarnas sportklubb! Svarta personer är ju så sportiga – det ser man ju i OS."

Så här kan det hanteras:

→ En annan kollega avbryter och påminner om att alla människor är individer och att stereotyper om etnicitet eller hudfärg inte gäller alla. Etnisk bakgrund är bara en del av en person, och därför är det viktigt att bemöta alla som individer. Vi behöver beakta att även



positiva stereotyper kan vara begränsande och orsaka stress om den nyanställda inte motsvarar de förväntningar som riktas mot hen.

Under ledning av chefen förs en diskussion om teamets gemensamma spelregler, som ska säkerställa en så trygg miljö som möjligt både inom personalen och i arbetet med ungdomar. Om chefen ser ett större behov av kompetensutveckling i frågor om likabehandling, kan t.ex. en obligatorisk utbildning för hela personalen föreslås.

7. Situationen: Ungdomsarbetaren gör ett generaliserande antagande

Berättelsen:

Inom ungdomsverksamheten planeras en kulturutflykt för högstadieungdomar till en annan ort. När ungdomsarbetarna berättar om utflykten till ungdomar säger en av dem: "Deltagaravgiften är bara 20 euro, så alla som vill kan säkert vara med!" Kommentaren låter fel för en kollega, eftersom hen vet att några av ungdomarna på plats kommer från familjer med lägre inkomster. Hen är dock osäker på om det är nödvändigt att ingripa i det som kollegan sa.

Så här kan det hanteras:

→ Ungdomsarbetaren tar senare sin kollega åt sidan och tar upp frågan. "Jag förstår att du menade väl, men alla ungdomar har inte nödvändigtvis råd att delta i utflykten. En generaliserande kommentar kan skapa ångest hos unga och få dem att känna sig annorlunda jämfört med andra ungdomar."

Ungdomsarbetaren tar upp temat på nästa personalmöte och framför sin önskan om att unga, beroende på familjens ekonomiska situation, ska kunna ansöka om individuellt stöd för att kunna delta i utflykten. För att alla ungdomar ska ha lika möjligheter att delta i verksamheten kan det ibland också behövas situationsspecifika anpassningar.

8. Situationen: En ungdom använder n-ordet

Berättelsen:

En ungdomsarbetare hör i förbifarten hur n-ordet används i en kompisgrupp av ungdomar. Även om situationen sker rakt framför ungdomsarbetaren är hen osäker på om hen ska



lägga sig i ungdomarnas interna diskussioner, eftersom alla i gruppen såvitt hen vet är vita och det inte finns någon svart eller brun ungdom i närheten.

Så här kan det hanteras:

→ Ungdomsarbetaren bestämmer sig för att ingripa: "Hej, den där kommentaren var inte okej. Det är inte okej att använda n-ordet – inte ens när det inte finns någon på plats som det syftar på." Ingripandet motiveras med att berätta att användningen av n-ordet är ett rasistiskt uttryck, och att användning av ordet i vilket sammanhang som helst normaliserar rasism – det vill säga får det att framstå 'normalt' och accepterat inför andra. Tillsammans med ungdomarna förs en diskussion om vilket beteende som stärker allas känsla av trygghet.

Det är viktigt att diskriminerande språk tas på allvar, även om det inte finns någon i närheten som det syftar på. Det språk vi lärt oss skapar normer som upprepas också när en person som tillhör en minoritet är närvarande – därför är det viktigt att tänka på hur vi uttrycker oss. Man kan inte heller vara säker på någons bakgrund enbart utifrån utseendet.

När man ingriper i ungas användning av n-ordet är det också viktigt att beakta vem som använder ordet. Vita personer har aldrig rätt att använda n-ordet, men för en svart ungdom kan ordet ibland vara ett viktigt sätt att ta tillbaka och stärka sin minoritetsidentitet. När kränkande ord som n-ordet återtas av en minoritetsgrupp bryts samtidigt en del av de diskriminerande betydelser som historiskt har kopplats till dem.

Ungdomsarbetaren kommer att fortsätta att ingripa mot diskriminering och rasism med låg tröskel. Även om ingripandet inte skulle ge önskat resultat direkt, visar ett aktivt ingripande för ungdomarna vilket beteende som är, och inte är, acceptabelt.

9. Situationen: Diskriminering inom en kompisgrupp

Berättelsen:

I ungdomsverksamheten finns en kompisgrupp med ungdomar av olika kön. Ungdomsarbetaren hör i förbifarten hur en av killarna i gruppen säger: "Det är ingen idé för tjejer att söka till fordonslinjen, de klarar sig ju ändå inte där!" När ungdomsarbetaren ingriper i kommentaren försvarar tjejerna honom genom att säga: "Det är inte så farligt, han skojade bara."

Så här kan det hanteras:

→ Trots tjejernas svar vet ungdomsarbetaren att det är viktigt att ingripa i kommentaren. "Även om kommentaren inte stör er, är den ändå inte okej. Det finns inga 'tjejyrken' eller 'killyrken' – tjejer kan klara sig precis lika bra som killar. Kön avgör inte någons förmågor."



Personalen diskuterar hur man kan ingripa i diskriminerande språkbruk på ett mer övergripande sätt än bara i enskilda fall. I all verksamhet säkerställs att man till exempel ger så mångsidiga exempel och så varierad representation som möjligt när olika yrken tas upp. Ungdomarna informeras gemensamt om att mångfald är en styrka inom alla yrken.

Vid planeringen av verksamheten beaktas framöver att tjejer kan vara rädda för att hamna utanför gruppen och i så fall kanske inte vågar uttrycka sin verkliga åsikt om diskriminerande kommentarer. Inom organisationen kan det övervägas om det finns möjlighet att ordna separat tjejverksamhet, eller att informera de tjejer som deltar i verksamheten om tjejgrupper som erbjuds av andra organisationer.

10. Situationen: En transungdoms namn ignoreras

Berättelsen:

En ungdom, som nyligen har börjat använda ett nytt förnamn deltar för första gången i verksamheten öppet som transperson. En av ungdomsarbetarna fortsätter att använda ungdomens gamla namn och säger: "Jag orkar inte komma ihåg det, det är för svårt."

Bakgrund:

Ungdomen har tidigare deltagit i ungdomsverksamheten, men slutade för en tid sedan på grund av rädsla för diskriminering och att bli förminskad. Nu provar hen att delta igen.

Så här kan det hanteras:

→ En annan ungdomsarbetare som hör situationen tar upp det med kollegan. "Om man inte kan, får man lära sig. Att använda rätt namn är viktigt för ungdomen och hens identitet måste respekteras."

Man påminner om att vi hela tiden lär oss nya namn på människor, till exempel om en bekant byter efternamn efter att ha gift sig. Det är okej att inte komma ihåg det nya namnet direkt, men man behöver ändå försöka aktivt och rätta sig själv om man råkar använda fel namn. En vuxen föregår med gott exempel för ungdomar.

Även för ungdomen tydliggörs att hen får stöd: Ungdomsarbetaren som använde fel namn ber ungdomen om ursäkt, och de andra ungdomarna uppmuntras att visa hänsyn till andra. Man funderar också på om det finns behov av att ta upp frågan i verksamheten på andra sätt, till exempel genom att använda sig av namnskyltar.



11. Situationen: En ungdom försvarar sig med ett "rasistkort"

Berättelsen:

I ungdomsverksamheten uppstår en situation där en ungdomsarbetare måste be en av ungdomarna att sluta prata med sin kompis en stund, så att alla kan höra instruktionerna för den gemensamma aktiviteten. Ungdomen försvarar sig och säger skämtsamt till ungdomsarbetaren: "Det där var inte rättvist, är du någon slags rasist?" Ungdomsarbetaren blir förvånad, eftersom ungdomen tillhör en etnisk minoritet, men hen tycker inte att hen agerat diskriminerande i situationen.

Bakgrund:

Ungdomen utsätts ständigt för rasism, bland annat i skolan, i sina fritidsaktiviteter och på offentliga platser.

Så här kan det hanteras:

→ Även om den ungas kommentar var skämtsamt svarar ungdomsarbetaren lugnt: "Jag är ledsen att situationen kändes orättvis för dig. Det är viktigt för mig att alla känner sig trygga här. Det är också viktigt att ni hör instruktionerna, så att inget blir oklart för någon."

Senare pratar ungdomsarbetaren enskilt med ungdomen och frågar om hen vill berätta mer om sin upplevelse eller reaktion. Ungdomen förminskas inte, även om det framkommer att ungdomsarbetaren inte har agerat rasistiskt. Upprepade erfarenheter av diskriminering kan skapa ångest och rädsla för nya liknande situationer och i sådana fall hänvisas ungdomen till ytterligare stöd.

Personalen diskuterar vilken typ av stöd som kan erbjudas inom organisationen till ungdomar som upplevt diskriminering eller rasism. Även framöver hanteras liknande situationer från fall till fall. Alla i personalen granskar sitt eget agerande kritiskt och är öppna för ungdomarnas kommentarer samt för att förändra sina arbetsätt.

Ungdomarna informeras gemensamt om att de alltid har rätt att säga till om de upplever att någon i personalen behandlar dem orättvist eller diskriminerande. Samtidigt tydliggörs att 'rasistkortet' inte får användas som ett sätt att slippa eget ansvar. Tillsammans med ungdomarna diskuteras de gemensamma spelreglerna och hur man följer dem.

12. Situationen: En ungdom med autism får sin funktionsförmåga underskattad

Berättelsen:

En ungdom med autism vill delta i handledningsverksamhet för unga. När frågan om att



beakta neuromångfald i verksamheten tas upp i personalen säger en ungdomsarbetare:
"Allt blir så krångligt om hen är med. Vad skulle hen ens kunna få ut av coaching?"

Så här kan det hanteras:

→ De andra i personalen ingriper i kommentaren och påminner om att ungdomar med NPF (neuropsykiatriska funktionsnedsättningar) har rätt att delta i verksamheten precis som alla andra. Utifrån möjligheterna, de gemensamma spelreglerna och lagen behöver verksamheten ha beredskap att göra skäliga anpassningar som säkerställer att unga med olika behov kan delta.

En autismdiagnos säger inte heller allt om en ung persons funktionsförmåga eller möjligheter att delta. Det kan redan finnas ungdomar med NPF med i verksamheten utan att man vet om det – mångfalden behöver beaktas även när den inte är synlig utåt.

Personalen skaffar mer kunskap om neuromångfald bland annat genom utbildning. Samhällets diskriminerande strukturer kan delvis ligga bakom stödbehovet hos ungdomar med NPF, och personalens förståelse för detta kan hjälpa dem att upptäcka de utmaningar som hänger samman med dessa strukturer och att bättre bemöta ungdomens behov av stöd.

13. Situationen: Att bemöta en ungdom som agerar

diskriminerande

Berättelsen:

I det uppsökande ungdomsarbetet träffar ungdomsarbetaren en för hen tidigare okänd ungdom. Ungdomen är öppen för samtal, men använder upprepade gånger diskriminerande och rasistiska uttryck. Ungdomsarbetaren vill ingripa i det ungdomen säger, men är rädd att ett direkt ingripande skulle driva bort ungdomen.

Bakgrund:

Ungdomen är ensam och riskerar att hamna utanför. Hen söker känslan av tillhörighet och igenkänning i sociala medier, där hen har påverkats av högerextrema ideologier.

Så här kan det hanteras:

→ Ungdomsarbetaren förblir lugn och överväger sina handlingsalternativ noggrant. Om ungdomsarbetaren möter ungdomen enskilt kan det vara avgörande att prioritera att bygga förtroende. Målet är att den unga ska uppleva att hen blir sedd och hörd. Även om ungdomsarbetaren inte kan acceptera den ungas åsikter, strävar hen efter att fråga om



dem utan att döma eller utmana dem direkt – med fokus på ungdomens egna erfarenheter och känslor.

Om situationen sker i närvaro av andra unga är det viktigt att ingripa mer direkt, så att rasistiskt språk inte normaliseras genom tystnad. Ingripandet görs ändå sensitivt och riktas mot språket, inte mot personen. I samtalet är arbetaren tydlig med att den unga är en värdefull person, oavsett beteendet.

Ungdomsarbetaren vet att attityder inte förändras över en natt, utan att det kräver långsiktigt arbete. Efter situationen strävar ungdomsarbetaren efter att hålla en öppen dialog med den unga. När det är möjligt försöker hen få till ett enskilt samtal för att kartlägga ungdomens situation och erbjuda stöd. Den unga kan få hjälp att själv se problemen i sitt agerande, till exempel genom att visa att meningsfulla relationer och en känsla av tillhörighet också kan hittas utanför en diskriminerande ideologi.

På organisationsnivå erbjuds ungdomsarbetarna tillgång till kanaler för att hantera utmanande situationer, med särskild hänsyn till välmåendet och orken hos personal som själva tillhör en minoritet. Tunga erfarenheter och fungerande arbetssätt diskuteras öppet hos personalen.

14. Situationen: En ungdom som lever i ekonomisk utsatthet

känner sig ensam

Berättelsen:

En uppsökande ungdomsarbetare träffar en ung person som överväger att återvända till studier på andra stadiet. Den unga bor långt från sina kompisar och från den skola som hen vill söka till. När ungdomsarbetaren uppmuntrar den unga att söka till den skola hen önskar, är den unga tyst en stund och säger sedan lugnt: "Jag kan inte, skolvägen är så lång, och jag har inte råd med den dyra bussbiljetten för att ens ta mig till skolan. Jag har inte ens råd att träffa mina kompisar när jag bor så långt bort. Det är pinsamt att hela tiden behöva förklara varför jag inte kan följa med när de gör något."

Bakgrund:

Ungdomen bor ensam och ansvarar för sin egen ekonomi. Hen har varit tvungen att flytta längre bort för att ha råd med hyran. Ungdomen har inga närstående att be om ekonomisk hjälp av.

Ungdomen är van vid att det är osäkert om hen kan delta i aktiviteter som kostar pengar, och hen måste ofta tacka nej i sista stund eller hitta på ursäkter. Hen är rädd för att bli



stämplad och vill varken att kompisar eller vuxna ska tycka synd om hen. Den unga hoppas att en återgång till skolan skulle minska känslan av ensamhet.

Så här kan det hanteras:

→ Den uppsökande ungdomsarbetaren börjar inte förminska det ungdomen säger, utan svarar lugnt: "Tack för att du sa det rakt ut. Många unga måste fundera på sånt här, och du ska inte behöva förklara dig hela tiden." Ungdomsarbetaren betonar att ungdomen inte är ensam med sina utmaningar och att det uppsökande ungdomsarbetets uppgift är att hjälpa hen att hitta vägar tillbaka till studier och att stöda hen i att bygga ett meningsfullt liv.

Ungdomsarbetaren går vidare till att söka praktiska lösningar – men på ungdomens villkor. Senare kan man prata mera om hur ekonomisk utsatthet påverkar ungdomens vardag: till exempel om hen har problem med mat eller hur hen kunde ta upp sin situation med sina kompisar. Vid behov hänvisas ungdomen till ytterligare stöd.

På organisationsnivå säkerställs att verksamheten som riktas till unga innehåller alternativ som är helt avgiftsfria.