



**MBU**  
MÄNNISKAN BAKOM UNIFORMEN

Om ungdomsinflytande och fruktbara möten mellan unga och uniformsbärande vuxna.

# Människan bakom uniformen

Människan bakom uniformen, MBU, startade i Kortedala, östra Göteborg, efter ungdomsoroligheter och skadegörelse hösten 2009. Flera ungdomar visade då en kritisk och i vissa fall hatisk inställning till polis och räddningspersonal. Uniformsbärarna uppträdde å sin sida i många fall tufft och utan eftertanke.

Efter återkommande samtal bland ungdomarna på ungdomssatsningen Radar72 utvecklades en dialoginriktad utbildningsverksamhet för unga i åldern 15–20 år.

Vid tio tillfällen under ett antal månader får ungdomar chans att lära känna människan bakom uniformen och de som jobbar inom till exempel polis, räddningstjänst och vaktbolag får lära känna ungdomen under kepsen.

Målet för MBU är att öka ungdomars delaktighet, minska kriminaliteten och att skapa bra möten. I sin tur ökar även förståelsen mellan ungdomar och dem som arbetar inom samhällsstödjande yrken.

Inflytande och öppenhet är vägen för att nå målen. På så vis kan alla inblandade komma närmare varandra som individer – både fysiskt och socialt – och skala av

lagren av okunskap och otrygghet som kan finnas mellan de olika grupperna.

Genom en öppen dialog kan vi visa att det under uniformen finns en helt vanlig människa med samma behov och önsningar som hos alla andra, och att det under kepsen finns en nyfiken ungdom.

MBU kan även fungera som ett tillfälle där man kan så ett frö hos ungdomar att själva i framtiden söka sig till polisyrket, räddningstjänsten eller någon annan samhällsstödjande funktion.

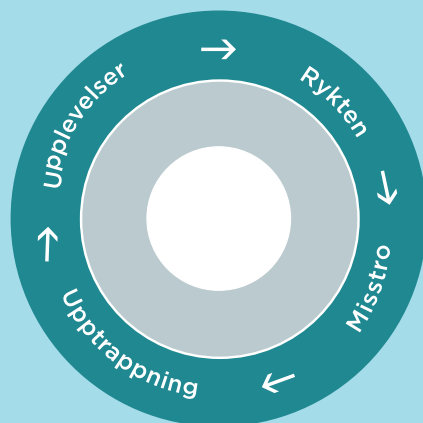
## Växte fram ur motsättningar

Orsaker till motsättningarna kan ha växt fram efter påverkan hemifrån, medie-rapporteringar, negativa upplevelser, gruppträck eller desinformation. Detta har i sin tur lett till fördomar samt snedvridna och orealistiska förväntningar.

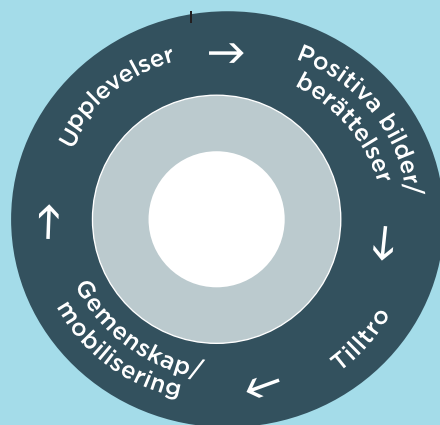
När MBU startade agerade polis och räddningstjänst i vissa fall reflexmässigt och med mer kraft än vad som var nödvändigt. Oavsett skäl var det viktigt för alla parter att finna vägar ut ur den onda cirkeln av ömsesidig misstro, med ryktesspridning och upptrappning av våld.

Efter att ha pratat med ungdomarna kom man fram till att ordna tio tillfällen för att träffa representanter från olika samhällsstödjande yrken. Ungdomarnas önskan var att få träffa uniformsbärarna för att få inblick i deras verklighet – från att få prova på rökdykning eller hjärt- och lungräddning till att bara sitta och samtala med polisen var exempel som dök upp. Syftet bakom deras önskan var att få skapa dialoger under mer avslappnade former men också för att ta upp olika händelser som kunde diskuteras utifrån såväl de ungas som uniformsbärarnas perspektiv.

## KONFLIKTSPIRALEN



## POSITIVA CIRKELN



## Att våga släppa taget

Att arbeta med ungdomar och inflytande innebär att du inte alltid vet vad som ska hända eller att det som var sagt kanske inte blir som man trott.

“Släpp kontrollen, släpp din prestige! Kom ihåg varför du arbetar med ungdomsinflytande och vad det är! Vi gör alla vårt bästa och det är gott nog. Man måste även som undomsarbetare våga göra misstag ibland och förhoppningsvis lära sig något av det. Men det måste finnas ett mål med det du gör.”

” Släpp kontrollen, släpp din prestige! Kom ihåg varför du arbetar med ungdomsinflytande och vad det är!



### Förändra i takt med de ungas behov

Att få ungdomar delaktiga innebär att du inte alltid har facit i hand eller för den delen har en fastställd arbetsbeskrivning.

Det är det som gör det spännande, att se metoden växa och förändras allt eftersom de ungas behov förändras.

# Att komma igång

Det första du ska göra är att kontakta processledaren för MBU i Göteborgs Stad. Det finns vissa riktlinjer som ska följas för att du ska kunna arbeta med metoden.

Det är kommunen som samordnar MBU och gruppledaren kan till exempel vara kommunens ungdomsarbetare, som fritidsledare eller fältare. Gruppledaren börjar med att ta kontakt med de olika organisationerna som till exempel Polismyndigheten, räddningstjänsten, ambulanssjukvården med flera, för att höra om det finns intresse av att delta i MBU.

Om intresset finns så bildar man en arbetsgrupp. I arbetsgruppen ska en representant från varje organisation vara med. Vilka myndigheter och organisationer som är med ändras allt eftersom behovet minskar eller ökar hos ungdomarna.

## Arbetsgruppen

Det är mycket viktigt att en arbetsgrupp med vuxna har etablerats och är igång innan en ungdomsgrupp startar. De

vuxna ska föregå med ett gott exempel för de unga och vara överens och veta vad som ska göras. Var och en håller i "sitt" tillfälle, men alla ska vara delaktiga och känna till innehållet. Det är viktigt att de som sitter i arbetsgruppen också förstår att man inte ska ha bråttom med att arbeta fram en ungdomsgrupp, utan låta planeringen få ta lite tid så att alla är överens om hur samarbetet ska fungera.

## Mandat att agera

Var och en i arbetsgruppen måste som representant för sin organisation ha mandat att tycka, tänka och ta beslut. Den unge ska kunna kontakta vem som helst i arbetsgruppen för att få information och alla ska kunna svara på vad man ska göra på de olika träffarna. Men det är ungdomsledaren som med sin närhet till ungdomarna och sitt kontaktnät fungerar som gruppledare i praktiken.

# Vad tycker "uniformsbärarna" om MBU?

MBU startades efter en tids oroligheter i området. Många händelser i området kunde härledas till en avog inställning till uniformsyryken. Incidenter inträffade vid nästan varje insats. Beskjutning med grön laser, stenkastning och provocerande bemötande blev vardag. Personal vid räddningstjänsten mädde dåligt och drog sig undan vid möten med allmänheten.

Förfrågan att delta i MBU kom därför i helt rätt tid. Dåvarande stationschefen, som fick förfrågan, såg genast nyttan med att låta personalen träffa ungdomar i en avspänd miljö. Där kunde varje brandman och ungdom lära känna varandra utan yttre faktorer som påverkar.

Ungdomar deltar i verksamheten frivilligt, för att de själva vill. Det bidrar till att de är genuint intresserade när de möter "uniformerna". Ålder på deltagarna gör också att diskussioner och möten mellan ungdomar och "uniformer" blir uttrycksfulla och meningsfulla från båda håll.

*Tomas Norberg  
Räddningstjänsten Storgöteborg*



**Vi går ut med en helt annan syn på de unga idag.**

Vi inom Polisen ser ett stort värde i att möta ungdomarna under lugna omständigheter och få en möjlighet att presentera vår verksamhet och vilka vi är som arbetar i området. Vi upplever att det finns ett stort intresse för såväl vår som andra blåljusverksamheter, men att det i det vanliga arbetet många gånger kan vara svårt att mötas på ett bra och avslappnat sätt.

En av de största fördelarna är den positiva bild av vår verksamhet, som sprids som ringar på vattnet från deltagarna inom MBU till andra ungdomar. Att få vara med och se hur våra MBU-deltagare växer, såväl som individer som gruppmedlemmar, under de tio veckor som utbildningen pågår är väldigt spännande och intressant.

Det är också roligt att så många deltagare sedan väljer att fortsätta som MBU-ambassadörer och aktivt arbeta med olika uppdrag.

Arbetsgruppen för MBU har nu arbetat ihop ett tag och alla känner sig trygga med varandra, vilket gör att alla driver arbetet framåt i en positiv anda. Arbetsgruppen får i sin tur uppdrag från ungdomarna i ambassadörgruppen vilket är viktigt. Hela MBU ska utgå från ungdomarnas önskemål. Det är en ständig utveckling där vi efterhand justerar hur tioveckorsprogrammet ska se ut.

*Daniel Hjerpe  
Polismyndigheten Göteborg*

**MBU**  
MILITSKAN BAKOM UNIFORMEN



# Tio utbildningstillfällen

Vid alla tillfällen så krävs det att alla vuxna som medverkar har viljan att lära ut och verkligen tycker om att prata med de unga. Så här kan en tioveckorskurs se ut. Utbildningen ska hållas i trettimmarspass en gång i veckan.

## Utvärdering varje gång

Vid varje avslutat utbildningstillfälle görs alltid en kort utvärderingsövning. Sätt er i en rund ring så att alla kan se varandra.

Gruppledaren förklarar att det är viktigt att den som talar får utrymme till det och att det inte finns något rätt eller fel. Var och en får tycka till om sina upplevelser och de andra får inte kommentera det.

Det underlättar att ha exempelvis en sten eller penna som symboliserar att den som håller i stenen är den som talar. Alla får då dela med sig om utbildningstillfället och vad man kommer att minnas bäst. Stenen lämnas sedan vidare till den som står bredvid.

Alla ska vara med, inklusive representanterna från uniformsyrkena som deltagit under tillfället. Glöm inte att ge utrymme även för positiv feedback.

” Ute på stan ser man bara en uniform och förstår inte hur de är som människor, men de är ju vanliga trevliga personer.

## Påminnelse varje gång:

Gruppledaren ringer och skickar SMS till alla deltagare inför varje utbildningstillfälle. Gruppledaren har med sig fika till varje träff!

Viktigt att alla representanter för samtliga organisationer som har utbildningstillfället är med vid första träffen, så att såväl unga som vuxna lär känna varandra.



# 1

## **Startmöte på ungdomens hus med presentation och mingel**

Vid detta och övriga tillfällen är det en fördel om tidigare deltagare, ambassadörer, kan hjälpa till både vid planeringen och inte minst praktiskt. Ibland när man träffas i stor grupp så kan det vara nervöst och pirrigt, särskilt om man träffar "uniformsbärrare". Lägg därför första tillfället på en mötesplats där de unga känner sig trygga, till exempel på fritidsgården eller ungdomshuset. De unga som är ambassadörer kommer att få leda flera olika presentationsövningar och samarbetsövningar. Det är också ett tillfälle då de unga får visa "sitt hus" eftersom de flesta av de andra tillfällena är utspridda på de vuxnas arbetsplatser. Detta gör att de unga får en känsla av tillhörighet och att de och deras verksamhet är en viktig del i kursen.

Vid tillfället är det bra om en ungdom kan hålla i själva övningarna tillsammans med ledaren, för att på så sätt visa att man går in med samma förutsättningar som Polisen, räddningstjänsten med flera.

# 2

## **Brandkunskap och rökdykning hos räddningstjänsten**

Hur fungerar det på en brandstation? Hur lång tid har en brandman på sig att göra sig i ordning när man får ett larm? Vad har de olika bilarna för funktioner under en utryckning?

Efter informationen om hur räddningstjänsten arbetar blir det övningar som består av att släcka docka med filt, släcka eld med brandsläckare och göra en sökövning med rökdykning två och två. Deltagarna får även se vad som händer när man försöker släcka kokande olja med vatten.

Under hela tiden samtalar brandmännen med de unga om olika situationer vid utryckningar och vad som faktiskt sker vid en lägenhetsbrand eller trafikolycka. Det är där är i den nära dialogen med de unga som vi skapar tillit och bärande relationer.

## 3

### **Besök på den lokala polisstationen**

De samtal som brukar komma upp vid dessa tillfällen handlar oftast om varför vissa poliser kan upplevas ha ett otrevligt bemötande. Först hålls en kort presentation av Polisen och dess organisation. Sedan delas deltagarna upp i tre mindre grupper tillsammans med en polis i varje grupp. I de små grupperna läser polisen upp ett eller flera faktiska larm (fall-beskrivningar) som ropats ut i radiobilen. I gruppen diskuteras först hur man själv hade agerat vid en liknande situation sedan förklarar poliserna hur det faktiskt gick till.

Deltagarna får även se, känna och klämma på en del utrustning därefter får de testa polisuniform som de sedan använder i rollspel. Genom rollspel får ungdomarna prova på att hantera olika situationer som polis.

## 4

### **Ambulanssjukvården**

Detta tillfälle brukar vara väldigt uppskattat då deltagarna får chansen att ställa de frågor som man annars kanske inte får möjlighet att ställa. Ambulanssjukvården berättar om sitt jobb och hur de arbetar.

Deltagarna får vara med och prova utrustningen, de får en kort utbildning i hjärt- och lungräddning, spela rollspel, hänga i ambulansbilarna och annat skoj. Det är en skön kväll, ofta med många kluriga frågor, nyfikenhet, lek, tävlan och mycket skratt.

## 5

### **Securitas AB**

Detta tillfälle består av en teoretisk del där väktarna går igenom vilka olika typer av väktare det finns, vilka kriterier som behöver uppfyllas för att arbeta som väktare och vilka rättigheter man har. Därefter följs tillfället av mer praktiska moment där gruppen bland annat får se deras utrustning och testa på hur det är att rondera i en mörk korridor och vilka hinder man kan möta på vägen.

Tips! Få med biljettkontrollen om man har möjlighet då det finns en viss irritation bland många över hur biljettkontrollanterna utför sitt arbete när de kontrollerar färdbevis. En del tycker att det känns som en "razzia". Efter en teoretisk genomgång har vi ett rollspel, där ungdomarna får agera biljettkontrollant och där kontrollanterna får agera resenärer på en åkande buss.

## 6

### **Göteborgs Spårvägar**

Spårvagnar utgör en stor del av Göteborgs kollektivtrafik och en viss irritation uppstår när spårvagnarna är sena eller spårvagnschauffören stänger dörrarna rakt framför en och åker. Många spårvagnsförare och spårvagnar har blivit utsatta för skadegörelse, laser och stenkastning. Under kvällens gång får man svaret på varför förseningar kan uppstå, hur de kan höra ihop med tex. skadegörelse och vilka konsekvenser som uppstår utöver förseningar.

Deltagarna får också veta hur många spårvagnar det finns i Göteborg, hur spårvagnarna sett ut historiskt och vilka krav som ställs för att bli spårvagnsförare. Därefter får de testa att köra spårvagn i vagnhallen där man oftast iscensätter stenkastning i form av ägg eller vattenballonger och kvällen avslutas med rollspel utifrån olika situationer som kan uppstå på en vagn.

## 7

### **Minneslokalen efter brandkatastrofen vid Backaplan**

Vi belyser vad som kan hända, när det som inte får ske verkligen inträffar. Vad blir det för konsekvenser? Vi träffar en av brandmännen som var först på plats samt en före detta ungdom som klarade sig ut från branden men blev svårt brännskadad. Vi får höra deras olika versioner av vad som hände den kvällen och hur de hanterat sitt sorgearbete. Det här tillfället är bra att ha vid ett senare skede i kursen då gruppen har lärt känna varandra bättre. Det kan bli väldigt känslösamt och många frågor dyker upp, därför är det ytterst viktigt att inte bjuda in andra aktörer eller unga.

Efter varje tillfälle har vi en kort utvärdering där alla får säga sitt om hur de tycker att det varit och vid just den här gången är det viktigt att ha det tillsammans med de föreläsare som är med. Det blir ett bra avslut på ett känslomässigt "tufft" kurstillfälle.

” *Det viktigaste vi gör är att fika, det har vi forskning på.* ”

## 8

### **Stationsträning hos räddningstjänsten**

De unga får göra en del av intagningsprovet för att bli brandman. De får prova på olika fysiska tester som till exempel: rullbandstestet, rodden samt en hinderbana.

Det här tillfället brukar vara det som alla deltagare har längtat till men som de ju närmre tillfället de kommer är mest spänd på. Nervositeten märks redan veckan innan och här är det viktigt att ledaren har en god relation till de unga, så att de känner tillit och förtroende.

De unga får en djupare förståelse för vilket arbete brandmännen gör och hur viktigt det är att snabbt kunna komma fram till branden som de fått larm om.

## 9

### **Trafikolycka**

Den iscensatta trafikolyckan är det sista praktiska momentet i kursen. Vi iscensätter en olycka där två bilar har krockat och har markörer som agerar skadade, nyfikna förbipasserade, gärningsmän m.fl. Tillfället börjar med en teoretisk del där deltagarna får reda på hur man arbetar vid en trafikolycka. Därefter lottas de ut till olika roller och får agera som ambulanssjukvårdare, polis eller brandman. Efter själva övningen samlas vi tillsammans med de olika aktörerna för att ha en genomgång av olyckan och diskuterar tillsammans vad som kan hända i verkligheten.

Det krävs förberedelser innan själva övningen. Ansvaret ligger på någon av de vuxna att ordna fram en eller två skrotbilar. Ordning och reda samt goda förberedelser är en bärande del av MBU. Det kan bli en liten kostnad för detta men är ni ute i god tid och ringer runt till olika skrothandlare så är det inte helt omöjligt att ni kan bli sponsrade. Bärningsföretagen brukar också vilja sponsra när man förklarar vad MBU handlar om.

## 10

### **Avslutningen**

Sista tillfället är alla med, både uniformsbärare och ungdomar. Då blir det festligt med middag och lite högtidlig stämning. Vid detta tillfälle får deltagarna ett intyg där alla aktörer har skrivit under. Ofta hålls det tal av både ambassadörer, gruppdeltagare och uniformsbärare. Deltagarna får också en t-shirt som brukar vara väldigt uppskattad.





# Rekrytering och urval

Här handlar det om att vara tydlig med ömsesidig respekt och ansvarstagande. De unga ska känna sig privilegierade och delaktiga. Det är viktigt att man är medveten om att det inte går att sätta samman en grupp socialt belastade unga människor och sedan tro att det ska lösa allt. MBU är inte lösningsfokuserat utan ett förebyggande arbete. Satsa hellre på en blandad grupp med jämn könsfördelning och med olika infallsvinklar till varför man vill delta. Totalt ska det vara tolv deltagare. Det är en lagom grupp för att kunna bygga relationer och förtroende mellan varandra.

Det är bra om ungdomar, som redan finns i verksamheten, håller i det inledande informationsmötet tillsammans med ledaren. Det blir en annan tyngd

när de med sina egna ord och utifrån egna erfarenheter beskriver verksamheten. Ungdomsinflytande är nummer ett i MBU och på detta sätt visar man det väldigt tydligt.

Bjud in ungdomar i stadsdelen eller kommunen som vill vara med till ett informationsmöte, öppet för alla. När ni har det första informationsmötet och presenterar alla tillfällen, poängtera vikten med att komma i tid och att ha hög närvaro. Förklara att det finns flera som vill vara med och är man inte villig eller har tid att lägga tio veckor på MBU så ska man vänta med att vara med.

De unga som valts ut kallas till ett individuellt möte där ni skriver kontrakt tillsammans.

# Rekrytering och urval - steg för steg

1. Börja att prata om MBU med de ungdomar som ni träffar i den öppna verksamheten. Använd de förkunskaper som ni själva besitter.

2. Ta emot anmälningar från dem som är intresserade och gör en intresselista.

3. Bjud in dem som anmält sitt intresse till ett informationsmöte som är öppet för alla. Det är viktigt att ni ringer och bjuder in var och en personligen. Då känner de sig redan sedda och privilegierade. Ofta frågar de om de får ta med sig en eller två vänner, och det går naturligtvis bra.

4. Håll informationsmötet där ni presenterar alla tillfällen och informerar om att det krävs hög närvaro.

5. Efter informationsmötet får ungdomarna, som är beredda att tillbringa tio veckor med MBU, skriva upp sig. De ska lämna in sina kontaktuppgifter och sitt personnummer.

6. Ni talar om att de får besked genom telefon efter en vecka. Detta ökar deras spänning, förväntningar och motivationen.

7. Skicka listan med de tänkbara kandidaterna till polisen. De kontrollerar att det inte finns några pågående utredningar kring personen eller om de är "aktivt" kriminella.

8. Hör er för bland kollegor vilka de tycker är lämpliga deltagare.

9. Ring till dem som antagits. Boka samtidigt in en tid för kontraktsskrivning. Prata även med dem som inte valdes. Förklara så tydligt som möjligt varför hen inte blev antagen.

Om ungdomen är fortsatt intresserad, spara ansökan till nästa omgång.

10. Boka gott om tid för att skriva kontrakt. Gå igenom kontraktet tillsammans och skriv under.



# Gruppledarens ansvar

- » Deltar på alla tillfällen.
- » Tidsplanerar för ungdomsgruppen.
- » Kallar till arbetsgruppsmöten.
- » Håller i möten och skickar ut protokoll i god tid. Antecknar, skriver rent och mejlar till hela gruppen.
- » Ser till att alla i arbetsgruppen får samma information.
- » Tar hand om bokningar. Exempelvis minneslokalen, skrotbilar och MBU-tröjor.
- » Dokumenterar i skrift och foto.
- » Ser till att fika finns vid alla tillfällen.
- » Sköter presskontaktarna. Tips! Ta gärna kontakt med en kommunikatör.
- » Håller utvärdering både med ungdomsgruppen och arbetsgruppen.
- » Budgeterar.
- » Handhar närvaron – sms:ar information till de unga om var vi ska vara vid varje tillfälle.
- » Ansvarar för kvalitetsenkäterna.



*Du måste få in tankesättet: jag arbetar inte för de unga utan tillsammans med dem.*



# Gruppledarens roll

Förarbetet med att skapa bärande relationer är den viktigaste grunden.

## Att känna sig utvald

Genom att personligen bjuda in de intresserade till informationsträffen börjar relationerna att skapas. De unga som sedan valts ut kallas till ett individuellt möte där ni skriver kontrakt tillsammans. Här är det viktigt att man läser och skriver på kontraktet tillsammans. Det får den unge att känna sig sedd och ledaren visar tillit och tro på att den unge kommer att kunna genomföra MBU. Detta möte är det som är grunden till de tio kommande veckorna, stressa inte igenom det utan låt det ta sin tid. Det är viktigt för både gruppledaren och den unge att få lära känna varandra.

## Under kursens gång

Genom att kontakta varje individ genom telefon eller sms varje vecka känner sig den unge sedd och bekräftad. Detta ger dem även chansen att svara på sms/samtalen och detta skapar en bärande relation mellan varandra.

Gruppledaren ska se varje individ i gruppen, alla är inte lika och man kan inte tilltala alla på samma sätt. Genom att uppmärksamma varje individ stärks relationen ännu mer och den unge börjar känna ett förtroende för ledaren. Det är även gruppledarens roll att vara bryggan mellan ungdomarna och uniformsberarna.

Under tillfällena är det gruppledarens uppgift att dela in ungdomarna i olika grupper beroende på vilket moment det är. Det är nu ens kunskap som man fått under kontraktskrivningen om varje individ spelar en stor roll. Syftet med att blanda dem under tillfällena är att de ska lära känna varandra, utvecklas samt att bygga upp ett förtroende och tillit i gruppen.

Efter halva kursens gång bör man se en enorm skillnad gentemot hur gruppen var från början och hur den är nu. Relationerna är starka både i gruppen samt med ledaren och uniformsberarna, ungdomarna känner tillit och trygghet. Grunden till detta är allt förarbete med att skapa bärande relationer som gruppledaren redan började med innan informationsträffen.

Att arbeta med inflytande innebär att man måste låta processen få ta sin tid. Som gruppledare är det bra att du ser ditt uppdrag som att du ska arbeta tillsammans med de unga och inte för de unga.



# Ambassadörer

## Inflytande och delaktighet på riktigt

Efter utbildningen får de unga en möjlighet att fortsätta som ambassadörer för MBU. Majoriteten av de unga väljer att fortsätta och detta gör de ideellt.

Ambassadörsskapet är baserat på ungdomarnas inflytande och delaktighet. Inga beslut tas av de vuxna utan att ha diskuterat detta med de unga. Det är ambassadörerna som ska komma med egna idéer och förslag på hur de vill utveckla verksamheten, vad de vill göra samt hur man kan genomföra olika aktiviteter.

I ambassadörsskapet ingår det olika arbetsuppgifter som till exempel föreläsningar om verksamheten, arbeta som ledare för andra unga i staden, samarbeta med de olika organisationerna, vara delaktiga i de pågående grupperna med mera. Genom dessa uppdrag utvecklas

de unga som individer, får en bättre självkänsla, vågar stå för sina åsikter samt växer till att bli framtidens ledare och förebilder.

Ambassadörerna är de som skapar ringar på vattnet och utan dem hade inte MBU kunnat fortsätta att växa. Därför är det viktigt att ha regelbundna möten för att inte tappa dessa ungdomar som frivilligt har valt att fortsätta och som vill påverka. Dessa möten ska inte ligga på samma kvällar som utbildningstillfällena, detta för att ambassadörerna ska kunna vara involverade i den pågående gruppen. Obligatoriska ambassadörmöten har man förslagsvis en eller två gånger i månaden.

I rapporten "Man känner att man är en del av något större" av kriminologen Rickard Silva kan ni läsa mer om ambassadörsskapet.

**” Jag hade kanske inte tänkt likadant om jag typ hade träffat dom ute innan jag var med i MBU. För då hade jag nog uppfattat deras ”hej” som ett drygt hej. I MBU har jag förstått att om dom svarar på ett visst sätt så finns det en anledning till det. Dom kanske är stressade och har något att göra.**

Ambassadör



## Vad tycker ”uniformsbärarna” om MBU?

” Genom MBU får de unga en inblick i vår verksamhet och varför vi alla finns. Detta leder till större förståelse. MBU:s arbetsformer är bra därför att ungdomarna är i centrum. De vuxna och ungdomarna som är med i MBU har som individer en inställning och ett engagemang som har stor betydelse för verksamhetens framgång. De som jobbar med uppdraget är helt rätt för MBU.

Redouane Doubakil, Securitas Sverige AB

” Vi på Göteborgs Spårvägar tycker att vi har ett fantastiskt utbyte av våra MBU ungdomar. Vi lär oss av varandra och har gemensam respekt gentemot alla. MBU visar en möjlighet för de ungdomar som är intresserade av att arbeta hos oss i framtiden. Det är värdefullt för oss att kunna bidra, skapa förståelse kring våra yrkesroller och vår samhällsviktiga organisation. Hos oss har vi cirka 55 olika nationaliteter som arbetar respektfullt och gemensamt i team. Vi är stolta, tacksamma och engagerade medarbetare från olika roller som deltar med glädje tillsammans i MBU med våra ungdomar. De är vår framtid!

Miroslav Grgic & Elisabet Hasselmark, Göteborgs Spårvägar

# Röster om MBU

” *En förändring sker inte över en natt utan man måste ge det tid och inkludera ungdomarna i detta. Ungdomarna är de som skapar ringar på vattnet och som är våra framtida ledare.*

*Det är en process, en process som är viktig! Man får inte heller glömma av att genom MBU får även uniformsbarare en förståelse och kunskap om de unga. Det är fantastiskt att se när dessa förändringar och relationer skapas från båda hållen.*

*Det är otroligt givande och lärorikt att få arbeta med MBU och för att kunna uppnå en förändring hos varandra och i samhället är det viktigt att vi gör det tillsammans. Som ungdomarna brukar säga: En gång MBU, alltid MBU!*

Janina Sabra, processledare MBU

” *Jag känner mig oerhört privilegierad över att ha fått arbeta med så många olika organisationer som med sitt enorma engagemang visar att om vi börjar samarbeta med varandra så vinner samhället så mycket mer.*

Rosmarie Jonasson, grundare av MBU

” *Det är ingen överdrift att påstå att MBU är en av de största förebyggande åtgärder mot sociala risker, som RSG någonsin medverkat i. De unga har inte bara ändrat attityd. Deras förhållningssätt och framtidsplaner ser idag annorlunda ut.*

*Det är viktigt att förstå att det inte bara är ungdomarna som förändrar sin syn på oss. För tre år sedan mötte vi ungdomar i stadsdelarna med en känsla av att alla ville oss ont, vi hade en förväntan av att det skulle bli problem och kom med garden uppe och taggarna utåt. Genom MBU har vi lärt känna ungdomar och möter dem med en helt annan inställning. Vi möter ungdomar på ett mycket öppnare och positivare sätt idag. Det säger en hel del om vad de unga och MBU betytt för oss.*

Räddningstjänsten i Storgöteborg, RSG, sammanfattar betydelsen av samarbetet och MBU-utbildningen.



” Det är väldigt roligt att lära känna alla ungdomar, skapa nya relationer och få presentera vårt arbete för dem. Det är väldigt imponerande hur mycket ungdomarna kan åstadkomma på så kort tid.

Det är av stor betydelse för oss inom ambulanssjukvården att få dela våra egna erfarenheter med ungdomarna; vilka utmaningar som finns, olika konsekvenser med yrket, olika fördomar, hur det går till när allmänheten ringer efter ambulans, men framförallt hur roligt och givande det är att jobba inom ambulanssjukvård.

Upplevelsen efter MBU kursen är att många blir ambassadörer och på det sättet får vi träffa ungdomarna igen och följa deras utveckling. Dessutom är det flera som väljer att gå vidare med att jobba inom vården.

Allt detta är skäl till att MBU är bra, men det bästa av allt är att alla har oerhört kul tillsammans under dessa veckor.

Babak Pakaghideh Moghadam, Ambulanssjukvården, Sahlgrenska Universitetssjukhuset

” När jag gick med i MBU träffade jag sådana som jobbar i uniformsyrken. Jag gillar att arbeta med människor och vill hjälpa till, så nu är mina framtidsplaner att bli polis. Många har uppfattningen att poliser är arroganta och aggressiva. Så tänkte jag också, men de visade sig ju vara schyssta.

När poliser och brandmän jobbar på stan ser man bara en uniform och förstår inte hur de är som människor. Genom MBU har vi sett att de är vanliga trevliga personer.

Berättat av ett par av de ungdomar som har varit med.

## Rapporter

Kriminologen Rickard Silva har följt verksamheten och skrivit två utvärderingsrapporter om hur MBU har påverkat deltagarnas förtroende för organisationerna och de ungas bild av sig själva som samhällsaktörer. Den första rapporten, *Människan bakom Uniformen - en kriminologisk analys av ett lokalt förtroendeskapande arbete*, handlar om MBU-utbildningen och belyser det förebyggande arbetet hos de deltagande organisationerna. Den andra rapporten, *Människan bakom Uniformen - ambassadörerna. En kriminologisk analys av hur deltagare påverkats av personalens förebyggande arbete* handlar om ambassadörskapet och vilka drivkrafter och effekter det ger för de unga.





Janina Sabra, processledare MBU. Foto: Mathias Pernheim.

## Kontakt och mer information

MBU startade i östra Göteborg och finns nu i flera stadsdelar i Göteborg och i andra städer i Sverige.

### **Janina Sabra**

Processledare, MBU Göteborgs Stad

0730-34 09 53

[janina.sabra@socialnordost.goteborg.se](mailto:janina.sabra@socialnordost.goteborg.se)

[goteborg.se/mbu](http://goteborg.se/mbu)



Människan Bakom Uniformen började med samtal på Ungdomens hus Radar 72, i Kortedala i nordöstra Göteborg hösten 2009.

Idag är intresset för utbildningen mycket stor. Ungdomar står på kö för att vara med och stadsdelar, kommuner och myndigheter vill veta hur det fungerar. Vuxna MBU-ledare och ungdomar åker runt om i landet och föreläser. Förfrågningar kommer från olika delar av Sverige.

I dagligt tal har Människan Bakom Uniformen blivit MBU. Alla som deltar och uniformsbärarna är MBU:are.

Människan Bakom Uniformen, MBU är ett registrerat varumärke som vi är stolta över.

Följ oss på Facebook och Instagram.

[goteborg.se/mbu](http://goteborg.se/mbu)

**MBU**  
MÄNNISKAN BAKOM UNIFORMEN