



RELIGIONS VETARNA

Utbildar om religion, migration & kulturmöten.

Utbildningssammanfattning

Konferens – Arbetsmarknad, Kulturmöten och integration

Våren 2020

Bakgrund till kulturmöten: Klanen, familjen och släktens betydelse

Vad är en klan? Exempel från Somalia

- Somalia är ett av många länder där klanen och klangemenskapen är centrala i det sociala såväl som i det politiska livet.
- Storfamiljen, snarare än kärnfamiljen, är i centrum.
- Klaner kan beskrivas som stora släktgrupper enade under gemensamma förfäder. Förfäder många generationer (upp till ca 30) tillbaka i tid kan definiera och avgränsa stora politiska grupper, där medlemmarna idag generellt har lösare band till varandra. Förfäder några generationer tillbaka definierar och avgränsar grupper/enheter där medlemmarna har starkare band.
- Exempel: den *mag*-betalande (mag = blodspengar) gruppen som enas kring en förfader 4-8 generationer tillbaka. De flesta somalier tillhör en mag-betalande grupp och har skyldigheter och rättigheter kopplade till denna grupp utifrån klansamhällets rättssystem: *sedvanerätten*.
- Samma grundstruktur (klanstruktur) återkommer i flera länder. Exempel: Somalia, Irak och Afghanistan.
- De flesta klansystem är *patrilineära*: man ärver sin klantillhörighet på faderns sida.

Några grundläggande skillnader mellan olika samhällstyper:

Det liberala samhället

- Rättigheter och skyldigheter kopplas till individen
- Centralisering av makt
- Grundläggande värde: individens autonomi
- Hantering av konflikter kopplas till rättsstaten
- Status kopplas huvudsakligen till individuella meriter, ställningstaganden, karaktärsdrag, etc.

Klansamhället

- Rättigheter och skyldigheter kopplas till familjen och släkten
- Avcentralisering av makt
- Grundläggande värde: solidaritet, lojalitet till kollektivet
- Hantering av konflikter kopplas till familjen och släkten
- Status får man huvudsakligen utifrån grupptillhörighet och heder

Referenser

Wiener, Mark S. 2015. *Klanvälde – Från Stamsamhälle till Rättsstat*. Scandbook, Dualis förlag Ludvika.

Brinkemo, Per. 2014. *Mellan Klan och Stat – Somalier i Sverige*. Timbro, Livonia, Lettland

Gundel, Joakim. 2006. *The predicament of the "Oday": the role of traditional structures in security, rights, law and development in Somalia*. Danish Refugee Council.

Lifos – Center för landinformation och landanalys inom migrationsområdet. *Myndigheter och klanssystem i Somalia*. Migrationsverket, 2012

Synen på arbete

Prestations- kontra relationskultur - Prestationskultur = tidsfixering. Något som kännetecknar människor som är präglade av en prestationskultur är att de är **tidsfixerade**. Relationskultur = tidsflexibilitet. Människor präglade av en relationskultur är ofta **tidsflexibla**. Man delar inte upp arbete och familjeliv med vattentäta skott emellan. Olika sätt att visa respekt för andra människor: Medan människor från prestationskulturer anser att man visar sina medmänniskor respekt genom att komma i tid och hålla vad man lovat, anser människor från relationskulturer att man visar respekt genom att *ta sig tid för dem man har framför sig i stunden*.

Fakta och information – I prestationskulturer är fakta det allra viktigaste, och fakta skall helst presenteras på ett strukturerat sätt, helst skriftligt. Målet med en presentation är att motparten ska få reda på allt som hon eller han behöver veta, så att personen inte behöver ställa så många frågor.

I en relationskultur är det viktigt att ställa många frågor och skapa en livlig diskussion. Det signalerar engagemang och intresse. Muntlig dialog är en viktig del av relationsbyggande och kan inte ersättas av enbart skriftligt förmedlad information.

Gruppenkultur och arbete – kontakter och nätverk är allt – I gruppkulturer är det viktigt att ta hand om varandra i gruppen. I företag kan man träffa på personer på höga befattningar som verkar sakna viktiga kunskaper. Sådana personer kan ha fått sina positioner på andra meriter än kompetens, de kan vara viktiga för att ge företaget status. De förväntas ibland inte kunna ta beslut eller göra affärer.

Synen på föräldraskap och omsorg – Normer som gör kvinnan ensamt ansvarig för att ta hand om barnen – tillsammans med den svenska föräldraförsäkringens utformning (familjenivå) – bidrar till en fördröjning av språkinsatser, utbildning, praktik och andra etableringsinsatser.

Synen på arbete och arbetsuppgifter – Synen på vad som utgör ett ”legitimt” arbete skiljer sig. Exempelvis en kvinna som är hemma och tar hand om barnen och hushållet och som själv anser att hon arbetar heltid och att det dessutom är meningsfullt arbete – det är mannens ansvar att försörja familjen. För en del är det naturligtvis inte otänkbart att kvinnor förvärvsarbetar. Men det finns också starka föreställningar om vilka yrken som är kvinnliga respektive manliga. Det finns också föreställningar om vilka arbetsuppgifter som är lämpliga för en kvinna, samt föreställningar om vilka relationer mellan könen som är lämpliga respektive olämpliga på en arbetsplats.

Synen på försörjning, beroende och ansvar – Den svenska Statsindividualism verkar generellt främjande för arbetskraftsdeltagande. Minskar beroendeskaper till andra människor och ökar förutsättningar till *egen försörjning*. Men den bygger på *normen* att oberoendeskaper är värdefullt och viktigt! I kontrast till kulturer där det *mellanmänniska beroendet uppfattas som naturligt*.

Referenser

Litteratur

Allwood, C.M. & Franzén, E.C. (red.) (2000). *Tvärkulturella möten: grundbok för psykologer och socialarbetare*. Stockholm: Natur och kultur.

Eastmond, M. och Åkesson, L. (2007). *Globala familjer – transnationell migration och släktskap*. Hedemora: Gidlunds

Beckman, C. och Forsling, J. (2009). *Från kulturkrockar till kulturmöten – affärskommunikation över kulturgränser*. Liber förlag.

Arbetsmarknadsintegration

Integration

- **Nationalencyklopedin - Integration** betecknar inom samhällsvetenskap och politisk debatt **en förening av skilda delar till en större helhet**. Ordet kan användas för att beteckna ett önskat mål eller tillstånd av enhet som man vill nå, men även de processer som kan leda till målet.
- Integration inom samhällets olika områden: arbetsmarknadsintegration, politisk integration, social integration, integration i civilsamhället, etc.
- Statistisk / kvantitativ / objektiv integration – mätbar. Sysselsättningsnivåer, valdeltagande, medlemmar i föreningar, etc.
- Kvalitativ, subjektiv integration – upplevelsen av att tillhöra och vara en del av majoritetskulturen, generellt och nationellt (landet Sverige?), eller lokalt: en arbetsplats, en förening, etc.
- Höga mått på kvantitativ integration behöver inte sammanfalla med höga mått på kvalitativ integration.

Arbetsmarknadsintegration

Söderköping var bäst på integration 2013 utifrån forskarna Charlotta Melander och Sofia Wixes studie som fokuserade på boende- arbets- och löneintegration.

Enligt korrelationsanalysen såg man följande samband:

- Högre grad av förvärvsarbetande generellt (än snittet i Sveriges kommuner).
- Kommunen hade en lägre andel utrikesfödda (-ii-)
- De hade högre inkomster (-ii-)
- Arbetsmarknaden var också starkare (-ii-)
- Kommunen hade också haft en positiv nettomigration
- Kommunalskatten var också lägre (än snittet bland Sveriges kommuner)
- Elever som gick ut 9:an hade ett högre genomsnittligt meritvärde (-ii-)

Det är stora skillnader mellan inrikes- och utrikesfödda när det handlar om sysselsättningsnivåer – år 2014:

83,1% av de inrikesfödda

67,8% av de utrikesfödda

Några orsaker till varför sysselsättningsnivån skiljer lite drygt 15% mellan inrikes- och utrikesfödda:

- Arbetsmarknaden har förändras (exempelvis högre krav på kvalifikationer)
- Diskriminering (åtminstone en delförklaring)
- Språkets betydelse (utan tvekan en viktig faktor)
- Kulturella normer och värderingar (utrikesfödda kvinnor, i synnerhet födda utanför Europa står längst ifrån arbetsmarknaden)

Humankapital – en individs sociala kompetens och nätverk kan vara helt avgörande för en individs möjligheter att få ett arbete. Ca 60% av alla rekryteringar inom den privata sektorn sker via kontakter.

Det sociala kapitalets effekt på integration:

- Valdeltagandet (politisk integration) ökar
- Möjligheterna att hitta ett jobb (arbetsmarknadsintegration) ökar
- Samhällsekonomiska vinster – skatteintäkterna ökar
- Mänskliga vinster

Referenslista

Nilsson, Anders & Nyström, Örjan. 2016. *Flyktingkrisen och Den Svenska Modellen*. CPI books GmbH, Tyskland

Sanandaji, Tino. 2016. *Massutmaning – Ekonomisk Politik mot Utanförskap & Antisocialt Beteende*. Kuhzad Media, Stockholm.

Rapporter

Sveriges Kommuner och Landsting. (2017). *Lägesrapport om snabbspår och att ta tillvara nyanländas kompetens*. Rapportförfattare: Barane, Anders & Mattsson, Elsa. Sveriges Kommuner och Landsting. Stockholm.

Regeringskansliet – Finansdepartementet. (2018). *Tid för integration – en ESO-rapport om flyktingars bakgrund och arbetsmarknadsetablering*. Rapportförfattare: Joakim Ruist. Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2018:3. Regeringskansliet. Stockholm.

Kanadamodellen. (2011). *Hur Invandring Leder till Jobb*. Redaktörer: Hojem, Petter & Ådahl, Martin. Stockholm.

Elektroniska Källor

<http://vertikals.se/sofiawixe/2016/04/26/kommun-integration/>

<http://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2016/Stor-skillnad-i-sysselsattning--mellan-inrikes-och-utrikes-fodda/>

Arbetsmarknadsintegration och utomeuropeiskt födda kvinnor

Exempel på faktorer som påverkar möjligheten till etablering

Arbetsmarknadens struktur

- **Låg andel lågkvalificerade arbeten** - Sverige har lägst andel sådana arbeten i EU
- **Höga krav på kompetens, kvalifikationer och språkkunskaper** - Kraven för anställning är ofta höga i Sverige.
- **Rekrytering sker ofta via nätverk** - Utomeuropeiskt födda tenderar att ha lägre andel personer med stark ställning på arbetsmarknaden i sina nätverk.
- **Diskriminering** - En aspekt av arbetsmarknadens struktur är den diskriminering som drabbar utrikesfödda i allmänhet, och utomeuropeiskt födda kvinnor i synnerhet.

Välfärdens struktur

- **Den svenska "statsindividualismen"** - I Sverige centreras välfärdens funktioner ofta kring individen, vilket möjliggör kvinnors arbetskraftsdeltagande. Barnomsorg och individuell beskattning av makar, liksom normer och förväntningar kopplade till arbete, bidrar sannolikt till ett högre arbetskraftsdeltagande bland såväl inrikes- som utrikesfödda kvinnor. Exempel på avsteg från denna modell är föräldraförsäkringen, som disponeras av familjen snarare än att vara individuell. Det bidrar till ett ojämnt nyttjande, som kan missgynna utomeuropeiskt födda kvinnor.

Individuella faktorer

- **Språk** - Faktorer som kan försvåra språkinläring för kvinnor är exempelvis ett högt uttag av föräldrapenning eller en tidigare låg utbildningsnivå och studieovana.
- **Utbildningsnivå** - Kvinnor med lägre utbildning väljer oftare att stanna hemma med barn framför yrkesliv, jämfört med högutbildade kvinnor. Det finns även indikationer på att lågutbildade är mer utsatta för diskriminering än högutbildade.
- **Arbetslivserfarenhet**
- **Informella "mjuka" kompetenser** - kulturella färdigheter, att följa normer och koder på en svensk arbetsplats, att känna av en företagskultur, ha kunskap om hur organisationer och myndigheter fungerar.
- **Sociala nätverk** – viktigast och mest betydelsefullt för arbetsmarknadsetablering är inrikes födda kontakter
- **Hälsa** - Både fysisk och psykisk ohälsa är vanligare bland utrikesfödda kvinnor än inrikes födda, vilket påverkar möjligheterna att delta i arbetskraften.

Arbetsmarknadsintegration och utomeuropeiskt födda kvinnor

Nätverk och kontaktytor mellan majoritet/minoritet

Nätverksteori – starka och svaga band – De starka banden utgörs av nära vänner och familj. Här har vi att göra med omfattande känslomässiga investeringar i relationerna.

De svaga banden är de relationer som människor har till personer de känner tillräckligt väl för att känna igen, kanske småprata med vid möten. Dessa typer av kontakter är viktiga resurser vid arbetssökande.

Att fundera på: Hur kan **man i en verksamhet** (och i samarbete med andra verksamheter) arbeta för att **främja nätverk och kontaktytor** mellan inrikes- och utrikes födda, ev. för att särskilt vidga nätverken för utomeuropeiskt födda kvinnor? Finns det kanske redan befintliga framgångsrika arbetssätt för detta?

Ex. på **sociala** insatser från kommuner i Sverige

- Familjecentraler
- Temakvällar
- Språkcaféer (i vissa fall även språkvänner)
- Kvinnogrupper och mötesplatser
- Hälsoinformation, hälsocentraler

Insatser riktade mot **yrkesverksamma** som möter utomeuropeiskt födda kvinnor

- **Kunskapshöjande insatser** om målgruppen: kultur, värderingar, traditioner, föreställningar
- **Medvetenhet** om det svenska samhällets kulturella förutsättningar (värderingar, etc.)
- Färdigheter i **interkulturellt bemötande**: kommunikation, förtroende och relationsbyggande
- Granskning av **den egna verksamheten**: främja inkludering och motverka exkludering

Insatser riktade mot **arbetsgivare**

- Breddad rekrytering, motverkande av stereotyper, fördomar och diskriminering
- Synsätt på arbetslagets sammansättning, på kompetens, kvalifikationer, etc.

Insatser riktade direkt mot **målgruppen** utomeuropeiskt födda kvinnor

- Kunskapshöjande insatser om Sverige: kultur, värderingar, traditioner, föreställningar, hur systemet fungerar, myndigheternas uppgift, etc.
- Reflektioner kring kulturmöten, miljöbyte, ev. attitydförändringar, värderingsövningar
- Språkhöjande insatser
- Insatser som breddar och vidgar det sociala nätverket
- Hälsofrämjande insatser
- Arbetsmarknadsinsatser, exempelvis praktikplatser

Arbetsmarknadsintegration och utomeuropeiskt födda kvinnor

Hur kan man arbeta? Exempel – Handledarutbildning

Vad innebär det?

- Utbildning av handledare och praktikanter
- Ibland kombinerad med språkträning för praktikanter anpassad till yrkesroll

Fördelar

- Direkt riktad mot arbetslivet och språkstärkande
- Utbildning riktad åt båda håll (=> målgruppen & de som möter den)
- Arbetsplatsens potentiellt positiva effekter för
 - Arbetslivserfarenheter
 - Språkfärdigheter
 - Socialt nätverk
 - Hälsa
 - Självkänsla
 - Informella kompetenser, känsla för kultur, normer, koder
 - Kunskaper om samhället och om arbetslivet
 - Motverkande av fördomar
 - M.m.

Referenser

Litteratur

Allwood, C.M. & Franzén, E.C. (red.) (2000). *Tvärkulturella möten: grundbok för psykologer och socialarbetare*. Stockholm: Natur och kultur.

Arvidsson, O. & Taubert, A. (2017). "Man måste bli allt – man måste vara mamma, pappa, syskon, man" – *En fenomenologisk studie om familjeåterförening för ensamkommande barn i Sverige*. Södertörns högskola, institutionen för samhällsvetenskaper.

Eastmond, M. och Åkesson, L. (2007). *Globala familjer – transnationell migration och släktskap*. Hedemora: Gidlunds

Beckman, C. och Forsling, J. (2009). *Från kulturkrokar till kulturmöten – affärskommunikation över kulturgränser*. Liber förlag.

Nilsson, A. och Nyström, Ö. (2016). *Flyktingkrisen och Den Svenska Modellen*. CPI books GmbH, Tyskland

Granovetter, M.S. (1995). *Getting a job: a study of contacts and careers*. (2. ed). Chicago: University of Chicago Press.

Granovetter, M.S. (2017). *Society and economy: framework and principles*. Cambridge, Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press.

Henning, C., Lieberg, M. (1996). "Strong ties or weak ties? Neighbourhood networks in a new perspective." *Scandinavian housing and planning research*. 13(1). 3-26

Puig, M.E. (2002). The Adultification of Refugee Children: Implications for Cross-Cultural Social Work Practice. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 5(3-4), s. 85- 95.

Rapporter

Sveriges Kommuner och Landsting. (2017). *Lägesrapport om snabbspår och att ta tillvara nyanländas kompetens*. Rapportförfattare: Barane, Anders & Mattsson, Elsa. Sveriges Kommuner och Landsting. Stockholm.

Regeringskansliet – Finansdepartementet. (2018). *Tid för integration – en ESO-rapport om flyktingars bakgrund och arbetsmarknadsetablering*. Rapportförfattare: Joakim Ruist. Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2018:3. Regeringskansliet. Stockholm.

Elektroniska Källor

Statskontoret. (2017). Delrapport 1. *Faktorer som hindrar respektive underlättar för utomeuropeiskt födda kvinnor att delta i arbetskraften*.
<http://www.statskontoret.se/globalassets/publikationer/2017/2017110.pdf>

Statskontoret. (2018). Slutrapport. *Faktorer som hindrar respektive underlättar för utomeuropeiskt födda kvinnor att delta i arbetskraften*.
<http://www.statskontoret.se/globalassets/publikationer/2018/201803.pdf>

Att hantera önskemål kopplat till religion eller kultur

Diskrimineringsperspektiv

Grundläggande begrepp

Direkt diskriminering - Någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. Diskrimineringen ska vara kopplad till någon av diskrimineringsgrunderna.

Indirekt diskriminering – En regel eller en rutin som verkar neutral men särskilt missgynnar personer utifrån de olika diskrimineringsgrunderna.

Berättigat syfte – Det är inte indirekt diskriminering om regeln, policyn, riktlinjen, etc., (som åsyftas i definitionen av indirekt diskriminering) har *ett berättigat syfte*. Samt att de medel som används är lämpliga och *nödvändiga* för att uppnå detta, samt att det *inte finns andra alternativ* för att uppnå syftet.

Intresseavvägning – Bedömningen av syfte och medel är ett uttryck för intresseavvägningen mellan arbetsgivarens (i sig berättigade) intresse av att försäkra sig om en väl utförd arbetsprestation och den arbetssökandes (likaledes berättigade) intresse av att inte uteslutas från möjligheten att få en anställning på grund av ett icke-relevant krav.

Religion som diskrimineringsgrund – Med religion avses fenomen som i vardagligt tal kallas religion, såsom exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar övertygelser som *tydligt relaterar till religion*, till exempel buddism, ateism och agnosticism.

Aktuellt exempel: är en neutralitetspolicy förenlig med diskrimineringslagen?

Företag kan med hänvisning till *intresset att uppvisa ett neutralt varumärke* kräva att anställda vid kundkontakter inte ska ge uttryck för sin politiska, filosofiska eller religiösa uppfattning genom exempelvis sin klädsel.

Förutsättning:

- Det finns en existerande policy
- Policyn tillämpas konsekvent och icke-diskriminerande, den förbjuder uttryck för alla politiska, filosofiska eller religiösa uppfattningar
- Neutralitetsintresset kan enbart användas (har ett berättigat syfte) när det handlar om anställda med visuell kontakt med kunder.

Att hantera önskemål kopplat till religion eller kultur

Värderingsperspektiv / kompletterande diskussionsfrågor

Relevant kultur- och religionskunskap

Vilka kunskaper om kultur och/eller religion är relevanta för att förstå, tolka och hantera önskemålet?

Vilka kunskaper om kultur och/eller religion är relevanta för att förstå, tolka och bemöta den som framför önskemålet?

Värdekrockar

Önskemålet i relation till lagstiftning/regler/konventioner: Hamnar önskemålet i konflikt med lagstiftning? Regler i lokal verksamhet? Värderingar? Sociala konventioner? (Kan vara flera samtidigt.)

Finns det värdekrockar?

Hur tar de sig uttryck?

Är det nödvändigt att göra värdeprioriteringar där vissa värden får företräde framför andra?

Är det önskvärt att lösa önskemålet på ett pragmatiskt/praktiskt sätt? Kan det finnas skäl att försöka hitta en kompromiss?

Finns det möjlighet till *flexibilitet* inför religiösa och kulturella preferenser? I vilken utsträckning? Kan religiös och/eller kulturell tillhörighet vara en *tillgång* i sammanhanget? Strider pragmatiska lösningsförslag mot *principer* (värderingar, regler, etc.) som väger tungt? Finns det värderingar, regler, principer, etc., som är *oförhandlingsbara*?

Konsekvenser om önskemålet beviljas, eller inte beviljas?

Vilka blir konsekvenserna för *de individer/grupper som uttrycker önskemålet*?

Vilka blir konsekvenserna för andra?

Vilka blir konsekvenserna för beslutsfattaren / verksamheten?

Fundera på:

Vilka krav kan man ställa på människor i ett mångkulturellt, mångetniskt och mångreligiöst samhälle där människor (i någon mening) ska kunna samexistera? Nyckelbegrepp: majoritets- och minoritetskultur, integration, assimilation, makt.

Aktualiserar önskemålet maktförhållanden *inom* minoritetsgrupper?

Referenslista

Barry, B. (2001). *Culture and equality: an egalitarian critique of multiculturalism*. Cambridge: Polity.

Berggren, H. & Trägårdh, L. (2009). *Är svensken människa? Gemenskap och oberoende i det moderna Sverige*. (Ny utg.). Stockholm: Norstedt.

Göndör, E. (2017). *Religionskollision: majoritet, minoritet och toleransens gränser*. Stockholm: Timbro.

Johansson Heinö, A. (2012). *Gillar vi olika? Hur den svenska likhetsnormen hindrar integrationen*. Stockholm: Timbro.

Johansson Heinö, A. (2015). *Farväl till folkhemmet: frihet, jämlikhet och sammanhållning i invandrarlandet Sverige*. Stockholm: Timbro.

Okin, S.M. (2002). *Mångkulturalism - kvinnor i kläm?*. Göteborg: Daidalos.

Stier, J. (2009). *Kulturmöten: en introduktion till interkulturella studier*. (2. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Om religion som diskrimineringsgrund:

<http://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/religion-eller-annan-trosuppfattning-som-diskrimineringsgrund/>

Exempel på aktuella fall med religion som diskrimineringsgrund:

<http://www.do.se/lag-och-ratt/stallningstaganden/rekrytering-av-integrationshandlaggare/>

<http://www.do.se/lag-och-ratt/stallningstaganden/ersjukhusets-kladpolicy/>

<http://www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringsarenden/arbetsformedlingen2/>

<https://www.do.se/lag-och-ratt/stallningstaganden/konsseparerade-simhallstider/>



Kontakt

0702-78 48 94

info@religionsvetarna.se

www.religionsvetarna.se