



RELIGIONS VETARNA

Utbildar om religion, migration & kulturmöten.

Utbildningssammanfattning
Möten över kulturgränser: utmaningar och
möjligheter
Gävle
17/4 - 2019

Arbete, försörjning och utbildning

Prestations- kontra relationskultur (exemplet tid):

1. Människor som är präglade av en prestationskultur (exempelvis Sverige) är generellt sett tidsfixerade. "Tid är pengar", "Slösa inte med tiden, i synnerhet inte med andras tid".
2. Människor från en relationskultur är generellt sett mer tidsflexibla (exempelvis Syrien), dessutom delar människor inte upp arbete och familjeliv som vattentäta skott emellan.

Vanlig föreställning är att människor från prestationskulturer anser att man visar sina medmänniskor respekt genom att komma i tid och hålla vad man lovat, medan människor från en relationskultur anser att man visar respekt genom att ta sig tid för dem man har framför sig.

Möjliga problem på arbetsplatsen kopplat till tid: Frustration och irritation. Grogrund för konflikt där människor från en prestationskultur gärna talar om lögn och ohederlighet.

Att tänka på: Nyckeln är att inse at ingen vill förolämpa den andre (i de allra flesta fall).

1. Förklara särskilt om det är någon deadline som måste hållas.
2. Förklara skälen, det räcker inte med att det är en helig princip

Försörjning (exempel från svensksomalier) - familjestödsystem:

1. Ständigt försörjningsansvar gentemot närstående släktingar (regelbundna och ingår som en del i den löpande hushållsekonomiska planeringen månad efter månad).
2. Akut ekonomiskt stöd i olika nödsituationer (exempelvis att finansiera vård på sjukhus). Ofta stora utgifter som kräver en stor mobilisering inom släktskapssystemet.

Utbildning vs försörjningsplikt:

1. Har man ett arbete kan det vara svårt att som individ moraliskt motivera för slakten att man istället för att försörja släktingar vill förverkliga sig själv och satsa på utbildning.
2. Då det faktiskt finns möjlighet att bedriva högre studier i Sverige, kan det i andra fall vara svårt att inför släktingar som ser högre utbildning som en investering, motivera varför man inte tar den chansen.

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

Kulturmöten och beslutsfattande: Mångkulturella arbetsmiljöer

Ett önskemål på en arbetsplats relaterat till religion – arbetskläder, ledighet, matpreferenser, bön, etc., – kan diskuteras utifrån flera olika perspektiv. Nedan följer en tredelad modell: (1) Beskrivning, (2) Utvärdering, samt (3) Prövning utifrån diskrimineringslagen.

1. Beskrivning av ärendet

Innehåll, orsaker, motiv

Vad *innehåller* önskemålet, vad vill någon göra/inte göra, vad ska man beakta, ta hänsyn till?

Vilken är *orsaken* till önskemålet? Varför uppkommer det?

Hur *motiveras* önskemålet? Finns det *olika* motiveringar från olika parter att ta hänsyn till?

Kontext, plats

Vilket är det *övergripande* sammanhanget?

I vilket *specifikt* sammanhang dyker önskemålet upp?

Vem ska hantera ärendet?

Fundera på: vilken nivå är relevant för ett beslut?

Önskemål i relation till rådande regler, normer och/eller lagstiftning

Hamnar önskemålet i konflikt med *lagstiftning*?

Hamnar önskemålet i konflikt med *regler i en lokal verksamhet*?

Hamnar önskemålet i konflikt med *sociala konventioner*? Leder det till en så kallad ”kulturkrock”?

Hamnar önskemålet i konflikt med värden eller värderingar? Upprätthålls värden eller värderingar genom att ärendet beviljas?

Individ eller grupp?

Är individen som framför önskemålet myndig eller omyndig?

Är det en individ som framför ett önskemål för egen del, eller gäller ärendet en större grupp?

Fundera på: representation, vem talar för gruppen?

Kulturmöten och beslutsfattande: Mångkulturella arbetsmiljöer

2. Utvärdering

Värdekrockar och målkonflikter

Om det finns värdekrockar och/eller målkonflikter, vilket/vilka värde(n) bör ha företräde?
Varför?

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.

Pragmatism, principer, undantag

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?

Strider pragmatiska lösningsförslag mot *principer* (värderingar, regler, etc.) som väger tungt? Finns det värderingar, regler, principer, etc., som är *oförhandlingsbara*?

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.

Värdering av konsekvenser

Om man nekar **eller** tillmötesgår ett önskemål,

Vilka blir konsekvenserna för den/de som uttrycker önskemålet?

Vilka blir konsekvenserna för andra?

Vilka blir konsekvenserna för beslutsfattaren?

Om man argumenterar principiellt, vad förbinder man sig till?

Om man argumenterar pragmatiskt, i vilken utsträckning går det att kompromissa?

Vart går gränsen? Vilken typ av andra önskemål öppnar man upp för?

Kulturmöten och beslutsfattande: Mångkulturella arbetsmiljöer

3. Prövning utifrån diskrimineringslagen

När man som arbetsgivare eller utbildningsanordnare tar beslut i mångkulturella och mångreligiösa frågor är det viktigt att vara medveten om likabehandlingsperspektiv.

Finns det i det aktuella fallet ett inslag av *direkt* diskriminering?

Finns det i det aktuella fallet en åtgärd som typiskt sett har negativa effekter för en viss grupp vilket (om det saknas ett berättigat syfte) skulle tala för *indirekt* diskriminering?

Om ja, finns det ett *berättigat syfte* med åtgärden? Är åtgärden lämplig, nödvändig och inte orimligt ingripande för att uppnå syftet?

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/>

<http://www.do.se/om-do/pressrum/aktuellt/aktuellt-under-2017/inte-diskriminering-att-neka-aterkommande-ledighet/>

<http://www.do.se/om-do/pressrum/aktuellt/aktuellt-under-2016/konsseparerade-simhallstider-kan-vara-diskriminering/>

Referenser

Eastmond, Marita och Åkesson, Lisa. 2007. *Globala familjer – transnationell migration och släktskap*. Hedemora: Gidlunds

Beckman, Christine och Forsling, Jenny. 2009. *Från kulturkrokar till kulturmöten – affärskommunikation över kulturgränser*. Liber förlag.

Digitala källor:

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

Barry, B. (2001). *Culture and Equality. An Egalitarian Critique of Multiculturalism*. Harvard University Press, Cambridge.

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

Johansson Heinö, A. (2009). *Hur mycket mångfald tål demokratin? Demokratiska dilemman i ett mångkulturellt Sverige*. Malmö: Gleerups Utbildning AB

Kymlicka, W. (1998). *Mångkulturellt medborgarskap*. Nora: Nya Doxa.

Sanandaji, Tino. (2017). *Massutmaning – Ekonomisk Politik mot Utanförskap & Antisocialt Beteende*. Stockholm: Kuhzad Media AB

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

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

”Faktorer som hindrar respektive underlättar för utomeuropeiskt födda kvinnor att delta i arbetskraften.”
<http://www.statskontoret.se/globalassets/publikationer/2017/2017110.pdf>

<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/>

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



Kontakt

0702-78 48 94

info@religionsvetarna.se

www.religionsvetarna.se