

Arbetsmarknad och integration

Information om kursen

Kurs med fokus på svensk arbetsmarknad i relation till kultur- och religionsfrågor.

Mål

Stärka deltagarnas förmåga i frågor som rör etablering av personer med utländsk bakgrund på den svenska arbetsmarknaden, samt bättre hantera frågor som rör kultur och religion på arbetsplatser.

Innehåll

Bakgrund till kulturmöten: klanen, släkten och familjens betydelse

Många av de migranter som kommer till Sverige har sin bakgrund i en kultur där klanen, familjen och släkten intar en dominerande roll. Vad händer i mötet med Sverige, ett av världens mest individualiserade länder, där staten antas fylla nästan alla säkerhets och trygghetsfunktioner?

Synen på arbete

Erfarenheter av arbete och utbildning skiljer sig mycket bland migranter som kommer till Sverige idag. Vi diskuterar kultur och religionsmöten i arbetslivet. Vad uppfattas som arbete, hur ser man på kvalifikationer/kompetenser och vilka förväntningar finns kopplade till kön, ålder och status? Vilka utmaningar uppstår med den svenska arbetsmarknaden och majoritetskulturens normer? Momentet fokuserar på kulturvariationer när det kommer till synen på arbete och försörjning.

Arbetsmarknadsintegration

Det är stora skillnader mellan inrikes och utrikesfödda när det handlar om sysselsättningsnivåer i Sverige. Vad beror detta på? Vi diskuterar hur den svenska arbetsmarknaden har förändrats på relativt kort tid, samt vilka konsekvenser detta har fått för målgruppen utrikesfödda. Avslutningsvis tittar vi på hur man på strategisk nivå kan arbeta för att minska sysselsättningsgapet mellan inrikes och utrikesfödda med fokus på humankapitalets relevans samt dess effekt på integration.

Utomeuropeiskt födda kvinnor på arbetsmarknaden

Utifrån arbetsmarknadens och välfärdsstatens strukturer synliggör vi formella och informella hinder för utomeuropeiskt födda kvinnors deltagande på den svenska arbetsmarknaden. Sverige har lägst andel lågkvalificerade yrken i EU. Det medför höga krav på kompetens, kvalifikationer och språkkunskaper. Samtidigt är många utomeuropeiskt födda kvinnor lågutbildade, eller saknar utbildning som motsvarar kraven på den svenska arbetsmarknaden. En annan viktig aspekt inbegriper den svenska välfärdsstatens fokus på individen snarare än på kollektivet/familjen.

Vi lyfter även kulturella hinder i samband med vård. Fysisk och psykisk ohälsa förekommer oftare bland utomeuropeiskt födda kvinnor än inrikes födda. Olika kulturella föreställningar och förhållningssätt till ohälsa kan medföra utmaningar i vårdsituationen. I förlängningen bidrar det till ytterligare hinder vid etableringen på arbetsmarknaden. Vilka strategier finns för att bemöta den sortens utmaningar?

Starka värderingar gällande kvinnans roll som omsorgsfunktion i familjen tenderar att leda till ett lägre arbetskraftsdeltagande. Vad finns det för metoder för att stärka synen på arbetskraftsdeltagande för dessa kvinnor och deras omgivningar? Vi lyfter kunskapshöjande insatser som exempelvis interkulturell kompetens och sociala insatser såsom exempelvis temakvällar, gruppaktiviteter och familjecentraler.

Kultur och religionsmöten på arbetsplatsen

Hur ska man i sin yrkesroll förhålla sig till de utmaningar som kan uppkomma i en mångkulturell eller mångreligiös miljö? Vad har man som arbetstagare eller arbetsgivare för rättigheter och skyldigheter? Vi ger exempel på situationer där det är viktigt att fatta välgrundade beslut. En grundläggande fråga handlar om i vilken mån det är möjligt att ge utrymme för religiösa eller kulturella praktiker, preferenser och föreställningar på olika platser och inom olika yrkesroller. Hur gör man exempelvis när det gäller ledighet vid religiösa högtider, eller i samband med bön? Hur kan man hantera en förfrågan om speciella arbetskläder? Matpreferenser? Vi belyser ämnet med utgångspunkt i diskrimineringslagen och inspirerar med goda exempel på lyckade arbetsätt.

Slutligen synliggör vi även kulturella möten med underliggande värdekrockar och knepiga gränsdragningsproblem. Hur ska man göra när religionsfriheten krockar med arbetsplatsregler? Eller när tolerans för kulturella uttryck krockar

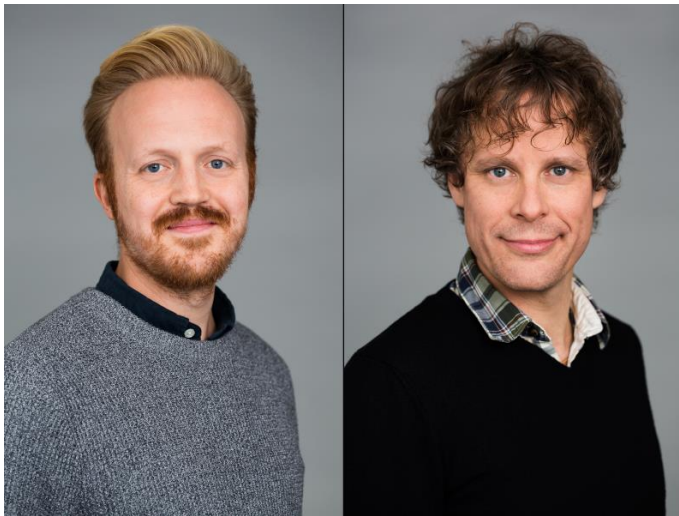
med jämställdhetsnormer? Vi ger exempel på olika förhållningsätt, samt deras för och nackdelar.

Målgrupp

Personer som arbetar med etableringsfrågor i relation till personer med utländsk bakgrund.

Medverkande

Jimmy Emanuelsson och Robert Johansson från InKultura.



Pris: 2000 exklusive moms

Plats: Digitalt via Zoom

Datum & tid: 2022-05-23 (09.30-16.00)