



Udlændinge- og
Integrationsministeriet

Styrelsen for International
Rekruttering og Integration

Inspirationsark

Kulturelle forskelle

Gode råd



1

Mød kvinden med et åbent mind-set om, at kultur tolkes og udlever forskelligt

2

Undgå berøringsangst overfor kulturelle udfordringer

3

Tal åbent med kvinden om de forudgående antagelser, hun kan blive mødt med og de forbehold hun selv kan opstille som barrierer

Håndteringen af kulturelle forskelle

Forestillinger om kulturelle forskelle bliver ofte en barriere, som står i vejen for kvinder med flygtninge- og indvandrerbaggrunds muligheder for at komme ind på det danske arbejdsmarked. Kulturelle udfordringer handler ofte om kvindernes syn på sig selv, deres børn og det at arbejde, men udfordringen kan også ligge i kvindens familie- eller netværksmæssige kontekst, som udfordres på den traditionelle opfattelse af, at kvindens primære rolle er som husmor.

1. Mød kvinden med et åbent mind-set over for, at kultur tolkes og udleves forskelligt

Selvom kultur kan forklare nogle forskelle mellem etniske grupper, vil det i mange tilfælde være vigtigt, at du lægger denne viden helt væk i mødet med kvinden, og i stedet lader vejledningen tage udgangspunkt i kvindens egen oplevelse af sin situation.

Kvinderne har langt større chance for at komme i arbejde, hvis der er en vedholdende tro på, at det kan lade sig gøre. Det er derfor vigtigt, at kvinden ikke automatisk mødes med lave forventninger, men at der fokuseres på hendes kompetencer. For nogle kvinder vil det, at træde ud af hjemmet, være forbundet med usikkerhed. Det er derfor vigtigt, at du som sagsbehandler giver kvinden mulighed for at udvikle sit selvbillede og tydeliggøre hendes arbejdsidentitet på det danske arbejdsmarked.

2. Undgå berøringsangst over for kulturelle udfordringer

Et centralt element er, hvilke antagelser om kultur, du som sagsbehandler bringer med ind i mødet med den enkelte kvinde og hvordan udfordringer, som kan tolkes kulturelt betingede, håndteres.

For at håndtere kulturelle udfordringer er det væsentligt at:

- du møder kvinden uden berøringsangst eller med kulturelle fordomme
- der skabes en kultur både hos sagsbehandlere og ledere om, hvordan man forstår og håndterer "kultur"
- du er bevidst om, at nogle kvinder kan nære mistillid til myndighederne og dermed have forudindtagede antagelser om din rolle som sagsbehandler.

3. Tal åbent med kvinden om de forudgående antagelser, hun kan blive mødt med og de forbehold hun selv kan opstille som barrierer

Du kan med fordel indgå i dialog med kvinden om, hvilke udfordringer, hun ser ved at indtræde på arbejdsmarkedet.

Tal åbent med kvinden om, at nogle arbejdsgivere kan have antagelser om, at man, hvis man fx bærer tørklæde eller går i bestemt tøj, måske ikke kan arbejde effektivt eller er modvillig til at udføre bestemte opgaver fx sammen med mænd eller at skulle håndtere alkohol eller svinekød.

Nogle kvinder vil opfatte det som en barriere at skulle sende sine børn i dagsinstitution frem for at passe dem hjemme. I sådanne tilfælde bør du sætte fokus på at få opbygget kvindens tillid til de offentlige pasningsmuligheder.

Det er altså særligt vigtigt, at du yder en håndholdt indsats og imødekommer kvindens udgangspunkt. Her kan nogle kvinder have brug for at deltage i særligt tilrettelagte gruppeforløb med andre kvinder i en lign. situation så de i fællesskab kan bryde nogle af de opstillede barrierer.



Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) har udarbejdet en videnspakke med Aktuelt Bedste Viden (ABV) for at kunne understøtte den beskæftigelsesrettede indsats i kommunerne. Videnspakken består af et vidensnotat, og fire one pagere. Videnspakken består endvidere af hovedpointer fra en interviewundersøgelse om flygtningekvindes fortællinger om vejen mod job i Danmark udarbejdet af Rambøll. Du kan finde det samlede materiale på www.integrationsviden.dk