

„Hana langar ekki að missa mig“: Upplifun háskólamenntaðra innflytjenda frá Filippseyjum af samskiptum og aðlögun á íslenskum vinnumarkaði

Erla S. Kristjánsdóttir, dósent í Viðskiptafræðideild, Háskóli Íslands
Þóra H. Christiansen, aðjúntk í Viðskiptafræðideild, Háskóli Íslands

Útdráttur: Á síðustu tveimur áratugum hefur fjöldi Filippseyinga á Íslandi meira en fjórfaldast. Filippseyingar eru það sem kalla má „sýnilegur minnihlutahópur“ á Íslandi og hefur uppruni þeirra, kynþáttur og þjóðerni áhrif á upplifun þeirra af stöðu sinni á íslenskum vinnumarkaði. Tekin voru djúpvíðtöl við háskólamenntaða innflytjendur frá Filippseyjum sem starfa á íslenskum vinnumarkaði. Markmið rannsóknarinnar var þríþætt: að öðlast skilning á hvernig Filippseyingar upplifa samskiptin á vinnustað, hvernig þeir meta möguleika sína á að leggja sitt af mörkum og hvernig þeim finnst þeim ganga að aðlagast að vinnustaðnum. Helstu niðurstöður styðja fyrri rannsóknir sem sýna að íslenskan er stór hindrun fyrir innflytjendur á íslenskum vinnumarkaði. Þeir upplifa óryggi þegar þeir mæta ópolinmæði og skilningsleysi samstarfsfólks. Sem minnihlutahópur mæta þeir fordómum og menningarmunur getur torvelað hvernig tekst til við að vinna úr ágreiningi. Þrátt fyrir að vera fyrirmyndarstarfsfólk hafa fáir þátttakendur í þessari rannsókn sóst eftir framgangi í starfi og hollusta við yfirmenn getur verið þeim fjötur um fót. Aðlögun (samþætting) er gagnkvæm og byggist á því að innflytjendur geti viðhaldið sinni upprunalegu menningu og tungumáli og hafi einnig möguleika á að eiga í samskiptum við Íslendinga en viðmælendur upplifa að aðlögun sé undir þeim komin þar sem þeir völdu að flytjast til annars lands.

Lykilorð: • samskipti • menningarmunur • Filippseyingar • innflytjendur
• aðlögun/samþætting

Abstract: The number of immigrants from the Philippines in Iceland has more than quadrupled in the past two decades. They are a visible minority in Iceland and their ethnicity, race, and nationality influences how they experience their position in the Icelandic labor market. In-depth interviews were conducted with highly-skilled immigrants from the Philippines working in Iceland. The objective was to develop an understanding of their lived experience of communication at work, their opportunities to contribute in the workplace, and how they are adapting to the workplace. Key findings support previous research that the Icelandic language is a major barrier to the integration of immigrants into the Icelandic labor market. They experience insecurity when they meet impatience and lack of understanding from their coworkers. As a visible minority they experience prejudice and cultural differences complicate conflict management. Despite being seen as perfect workers, few of the immigrants have sought promotions and their loyalty to their supervisor can hold them back. Integration is mutual, being able to keep their original culture and language and participate in the new culture, but the Filipinos in this study experience that they are solely responsible for the integration because immigration was their choice.

Keywords: communication • cultural differences • Filipinos • immigrants • integration

Inngangur

Í kjölfar hnattvæðingar, áherslu á opna markaði og afnáms hafta hafa talsverðar breytingar átt sér stað á alþjóðlegum vinnumarkaði. Fólk ferðast auðveldar á milli staða með bættum og tíðari samgöngum og atvinnutengdir flutningar hafa aukist. Árið 2017 voru 16,5% starfsfólks á íslenskum vinnumarkaði af erlendum uppruna, ýmist innflytjendur eða fólk sem kom til að vinna hér á landi í lengri eða skemmri tíma (Hagstofa Íslands, 2018). Mest bar á útlendingum í láglounastörfum, við ræstingar, framleiðslustörf og í verkamannavinnu. Menntunarstig innflytjenda var hins vegar mun hærra en röðun þeirra í störf gefur til kynna og glataði vinnumarkaðurinn því miklum þekkingarverðmætum (Kristjánsdóttir og Christiansen, 2017; Þóra Christiansen og Erla S. Kristjánsdóttir, 2016). Því er mikilvægt að beina sjónum að hámenntuðum innflytjendum á íslenskum vinnumarkaði til að auka skilning á stöðu þeirra á vinnumarkaði.

Stærsti hluti innflytjenda til Íslands kemur frá Evrópu, t.d. Póllandi og Litháen en innflytjendum frá Asíu fjölga einnig stöðugt og stærsti hópur þeirra er frá Filippseyjum. Á síðustu tveimur áratugum hefur fjöldi Filippseyinga á Íslandi meira en fjórfaldast (Ragnheiður Gunnarsdóttir, 2017). Eins og við á um flesta aðra hópa frá Asíu eru konur í miklum meirihluta og eru mun fleiri en karlar sem flust hafa frá Filippseyjum til Íslands (Skaptadóttir, 2015). Filippseyingar eru einnig það sem kalla má sýnilegur minnihlutahópur (e. visible minority) á Íslandi og hefur kynþáttur, uppruni og þjóðerni áhrif á upplifun þeirra af stöðu sinni á íslenskum vinnumarkaði.

Innflytjendur frá Filippseyjum hafa á margan hátt aðlagast vel að íslensku samfélagi (Skaptadóttir, 2010, 2015; Þorgerður Einarsdóttir, Thamar M. Heijstra og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2018) en samt sem áður er vert að hafa í huga að þegar ólíkir menningarhópar koma saman á vinnustað koma oft upp samskiptaerfiðleikar og ágreiningur sem rekja má til menningarmunar varðandi t.d. ólíkar samskiptavenjur á vinnustað eða hlutverk og væntingar til stjórnenda (Brett, 2018). Í því samhengi eru dregin fram helstu atriðin í samskiptum á vinnustað þar sem menningarmunar milli samstarfsfólks af íslenskum og filippseyskum uppruna getur gætt.

Markmið rannsóknarinnar er þríþætt: að öðlast skilning á því hvernig innflytjendur frá Filippseyjum upplifa samskiptin á vinnustað, hvernig þeir meta möguleika sína til að leggja sitt af mörkum í vinnunni, og hvernig þeim finnst þeim ganga að aðlagast vinnustaðnum. Til að öðlast frekari skilning á upplifun og reynslu Filippseyinga af að starfa á íslenskum vinnumarkaði og þá merkingu sem þeir leggja í upplifun sína hentar fyrirbærafræðileg aðferðafræði vel þar sem reynsla er ávallt skoðuð út frá einstaklingnum sjálfum (Martinez, 2000). Þessi grein hefst á kafla um innflytjendur á vinnumarkaði, síðan er kafli um Filippseyinga við störf erlendis, því næst er kafli um innflytjendur frá Filippseyjum á Íslandi og síðan kafli um menningarmun og samskipti á vinnustað. Þar á eftir eru kaflar um aðferðafræði rannsóknarinnar, niðurstöður, umræðu og lokaorð.

Innflytjendur á vinnumarkaði

Menntun frá öðrum löndum er oft vanmetin og innflytjendur mæta oft miklum hindrunum þegar kemur að því að fá prófgráður viðurkenndar (Salmonsson og Mella, 2013) og að fá störf í samræmi við menntun sína (Kristjánsdóttir og Christiansen, 2017; Mattoo, Neagu og Özden,

2008; Þóra Christiansen og Erla S. Kristjánsdóttir, 2016). Nýlegar rannsóknir sýna að íslenskir mannauðsstjórnar taka íslenskar umsóknir fram yfir erlendar þar sem íslensk menntun og starfsreynsla hefur meira vægi en menntun, starfsreynsla og menningarlegir þættir erlendra umsækjenda (Kristín Loftsdóttir, Margrét Sigrún Sigurðardóttir og Kári Kristinsson, 2017; Margrét Sigrún Sigurðardóttir og Kári Kristinsson, 2018) og hafa starfskjör erlends starfsfólks jafnvel versnað á síðustu árum (Unnur Dís Skaptadóttir og Anna Wojtynska, í þessu hefti). Niðurstöður sýna enn fremur að það er neikvætt samband á milli menntunarstigs og starfsframa innflytjenda (Tharmaseelan, Inkson og Carr, 2010) og eru afleiðingarnar spekisóun (e. brain waste) þar sem bæði innflytjendurnir og vinnumarkaður móttökulandsins verða af miklum verðmætum (Mattoo, Neagu og Özden, 2008).

Breytingar, sem áttu sér stað í Evrópu með stofnun Evrópusambandsins (ESB), Schengen og Evrópska efnahagssvæðisins (EES), hafa áhrif á möguleika fólks til að flytja á milli staða og á upplifun þess af því hver eru velkomin og hver eru óvelkomin og þar af leiðandi útilokuð (Unnur Dís Skaptadóttir og Ása Guðný Ásgeirsdóttir, 2014). Árið 2017 gaf Vinnumálastofnun út tæplega 1400 atvinnuleyfi og er það 60% aukning í atvinnuleyfum frá fyrra ári vegna skorts á starfsfólki. Meirihluti innflytjenda hefur komið frá Evrópu en fólk utan Evrópu hefur komið til Íslands í auknum mæli og eru Filippseyingar þriðji stærsti hópur innflytjenda á Íslandi á eftir Pólverjum og Litháum. Konur eru helmingi fleiri en karlar sem flust hafa frá Filippseyjum til Íslands og af innflytjendakönnum eru filippseyskar konur næstflestar á eftir pólskum konum. Af þeim 703 einstaklingum sem fengu íslenskt ríkisfang árið 2016 höfðu langflestir verið með ríkisfang frá Póllandi eða 224 og næstflestar með ríkisfang frá Filippseyjum (Hagstofa Íslands, 2017).

Í rannsóknnum Þóru Christiansen og Erlu S. Kristjánsdóttur (2016, 2017) kemur fram að háskólamenntaðir viðmælendur frá ýmsum löndum Evrópu héldu því fram að lykillinn að því að vera samþykktur inn í íslenskt samfélag væri að vera altalandi á íslenska tungu án þess að hafa hreim og að tala málfræðilega rétt. Tungumálaörðugleikar höfðu þau áhrif að þeim fannst þeir vera útilokaðir frá samskiptum við samstarfsfólk á vinnustaðnum og lýstu þeirri upplifun eins og að rekast á vegg og að vera ekki metnir að verðleikum. Íslenska er nátengd sjálfsmynd Íslendinga og þeir krefjast þess af erlendu starfsfólki að það læri íslensku, jafnvel í störfum þar sem sérþekkingar er ekki krafist. Það fólk, sem lærir ekki íslensku, á því á hættu að vera útilokað en fólk, sem gerir það, öðlast meiri virðingu frá Íslendingum (Kristjánsdóttir, 2017). Enn fremur hefur ímynd Íslands oft verið tengd við einsleitni og stöðlun tungumálsins og flutningur fólks álitinn ógna þessari einsleitni sem og íslenskri tungu (Skaptadóttir og Innes, 2017; Unnur Dís Skaptadóttir og Ása Guðný Ásgeirsdóttir, 2014; Unnur Dís Skaptadóttir og Kristín Loftsdóttir, 2009). Að sjálfsögðu þarf að meta starfsfólk af erlendum uppruna að verðleikum og taka það inn í hópinn ef það á að eiga möguleika á að aðlagast íslenskum vinnustað og íslensku þjóðfélagi.

Samskipti við samstarfsfólk eru oft takmörkuð vegna tungumálaörðugleika og einnig hefur verið bent á að þolinmæði íslensks samstarfsfólks sé takmörkuð gagnvart íslensku með hreim. Þar með virðist tungumálið oft vera notað sem tæki til útilokunar og þannig vera einn þáttur í að hindra samþættingu (e. integration) á íslenskum vinnustaðum (Unnur Dís Skaptadóttir og Ása Guðný Ásgeirsdóttir, 2014). En samþætting er gagnkvæm sem þýðir að samstarfsfólk, bæði af íslenskum og erlendum uppruna, þarf að vinna saman sem byggist á því að innflytjendur geti viðhaldið sinni upprunalega menningu og tungumáli en hafi einnig

möguleika á því að eiga í samskiptum við innfædda (Unnur Dís Skaptadóttir og Erla S. Kristjánsdóttir, 2017).

Filippseyingar á alþjóðlegum vinnumarkaði

Filippseyingar eru hvattir til að leita á erlendan vinnumarkað og stjórnvöld á Filippseyjum reka vinnumiðlun fyrir störf erlendis og sníða menntakerfið að hluta til útflutnings menntaðs starfsfólks (Marcus, Quimson og Short, 2014). Bæði er um að ræða fólk sem fer tímabundið til starfa erlendis og til lengri tíma. Gera má ráð fyrir að um 10 af hundraði filippseysku þjóðarinnar, eða 8 milljónir manna, starfi utan Filippseyja (Barber, 2008) og að þar af sé um það bil einn fjórði á tímabundnum samningi (Philippine Statistics Authority, 2017). Filippseyingar, sem mennta sig til starfa erlendis, eru til dæmis lækna og hjúkrunarfræðingar. Allt að 70 prósent allra filippseyskra hjúkrunarfræðinga starfa utan Filippseyja (Barber, 2008) enda eru Filippseyjar aðalútflytjandi menntaðra hjúkrunarfræðinga í heiminum (Marcus o.fl., 2014).

Þjóðfélagsbreytingar og fjölgun aldraðra leiða til þess að Vesturlönd sjá fram á mikinn skort á heilbrigðisstarfsfólki og er honum í auknum mæli mætt með innflutningi lækna, hjúkrunarfræðinga og annars umönnunarstarfsfólks erlendis frá, sérstaklega frá Asíu og Austur-Evrópu (Marcus o.fl., 2014). Þar sem opinber stefna á Filippseyjum hefur verið að mennta mikinn fjölda hjúkrunarfræðinga beinlínis til útflutnings þá er námsefnið að miklu leyti aðlagð alþjóðlegum kröfum og filippseyskir hjúkrunarfræðingar hafa átt fremur auðvelt með að fá störf erlendis (Ortiga, 2014). Íslenskar heilbrigðisstofnanir hafa verið opnar fyrir því að ráða filippseyska hjúkrunarfræðinga en þeir hafa hins vegar að jafnaði ekki getað gengið beint inn í störf hjúkrunarfræðings heldur byrjað í umönnun og síðan fengið framgang í starf hjúkrunarfræðings þegar nægjanlegri færni í íslensku er náð.

Á tveimur sviðum hafa Filippseyingar verið áberandi sem erlent vinnuafli í heiminum: í far- og skemmtiferðaskipaiðnaði annars vegar og hins vegar í umönnunar- og heilbrigðisþjónustu. Filippseysk stjórnvöld ýta undir ákveðna staðalímynd hinna filippseysku starfsmanna með því að leggja áherslu á eiginleika eins og vinnusemi, hlýðni, hollustu og færni í ensku (Polanco, 2015). Þessari staðalímynd er haldið á lofti af filippseyskum starfsmannamiðlunum, þarlandum stjórnvöldum og starfsfólkinu sjálfu. Þrátt fyrir að hún falli nokkuð vel að menningargildum Filippseyinga er hún líka ákveðinn áhrifavaldur sem skapar væntingar hjá erlendum vinnuveitendum og þrýsting á Filippseyinga, sem starfa erlendis, að laga sig að staðalímyndinni til að mæta væntingum vinnuveitenda sinna (Terry, 2014).

Innflytjendur frá Filippseyjum á Íslandi

Seint á árinu 1980 hófu konur frá Filippseyjum, sem voru giftar íslenskum körlum, að flytja til Íslands. Upp frá því hafa atvinna og sameining fjölskyldunnar verið meginástæður fyrir flutningi Filippseyinga til Íslands. Fyrst þegar þessar konur komu til Íslands voru mjög fáir erlendir ríkisborgarar á Íslandi og flestir þeirra voru frá öðrum norrænum löndum. Margar þessara filippseysku kvenna útveguðu systkinum sínum og öðrum ættingjum störf og tímabundin atvinnuleyfi á Íslandi með aðstoð eiginmanna sinna á sama vinnustað og þær störfuðu sjálfar. Þær er störfuðu sem hjúkrunarfræðingar útveguðu systur sínum, frænkum og

vinkonum störf á sjúkrahúsum eða hjúkrunarheimilum þar sem þær störfuðu sjálfar. Í kjölfarið þrefaldaðist fjöldi Filippseyinga frá árunum 1998–2006 (Skaptadóttir, 2015).

Ísland hefur verið aðili að Schengen-svæðinu frá árinu 2001 og árið 2006 dró verulega úr flutningi Filippseyinga til Íslands þar sem hliðin lokuðust gagnvart innflytjendum sem komu frá löndum utan EES en opnuðust gagnvart fólki sem kom frá nýjum aðildarríkjum ESB inn á sameiginlegan vinnumarkað EES. Þar af leiðandi var auðveldara fyrir fólk frá Evrópu að ferðast innan álfunnar en fyrir hina sem bjuggu utan hennar (Unnur Dís Skaptadóttir og Ása Guðný Ásgeirsdóttir, 2014). Jafnframt hætti Vinnumálastofnun að gefa út atvinnuleyfi fyrir fólk frá löndum utan Evrópusvæðisins þar sem búist var við miklu innstreymi af verkafólki frá Evrópu (Hagstofa Íslands, 2013).

Af því fólki, sem flytur til Íslands frá Filippseyjum, eru konur mun fleiri en karlar. Mikil eftirspurn er í heiminum eftir faglærðum hjúkrunarfræðingum, fagfólki í heilsugeiranum og fólki til að sinna heimilisstörfum (Skaptadóttir, 2015). Af því leiðir að á Íslandi er mikil aukning á útgefnum atvinnuleyfum til hjúkrunarfræðinga frá Filippseyjum en af 23 leyfum til innflytjenda frá Filippseyjum fram til ágústmánaðar á árinu 2017 voru 19 starfsleyfi veitt til hjúkrunarfræðinga og þrjú leyfi til sjúkraliða (Vinnumálastofnun, 2017). Þörfin fyrir menntaða hjúkrunarfræðinga á íslenskum vinnumarkaði hefur aukist verulega og eru Filippseyingar því mikilvægur hópur í íslenska heilbrigðiskerfinu.

Rannsóknir Unnar Dísar Skaptadóttur og Ásu Guðnýjar Ásgeirsdóttur (2014) hafa sýnt að Filippseyingar hafa almennt góða reynslu af því að búa á Íslandi og nefna þætti eins og öryggi, frið og gott heilbrigðiskerfi í því samhengi. Margir þeirra hafa einnig neikvæða reynslu af vinnustað sem þeir segja að sé vegna asísks útlits þeirra sem sumir þeirra kalla rásisma. Niðurstöður þessara rannsókna eru í takt við rannsókn Guðrúnar Pétursdóttur (2013) sem fjallar um reynslu innflytjenda, m.a. frá Filippseyjum, af duldem fordómum eins og að vera hunsuð eða ávörpuð á ensku. Innflytjendur af öðrum kynþætti en meirihlutinn, eða það sem kalla má sýnilega minnihlutahópa, verða einnig fyrir óbeinni mismunun eins og að vera álitnir annars flokks þjóðfélagsþegnar, eða taldir sjá um ræstingar þrátt fyrir menntun og hærri stöðu (Kristín Loftsdóttir, 2015; Sue o.fl., 2007). Viðbrögð menntaðra innflytjenda eru oftast að taka sjálfir á sig ábyrgðina af því að aðlagast og að reyna að líta á þetta sem eitthvað sem gerist alls staðar (Shenoy-Packer, 2015).

Samskipti og menningarmunur á vinnustað

Þrátt fyrir annálaða aðlögunarhæfni innflytjenda frá Filippseyjum (sjá t.d. Barber, 2008) má ætla að þegar fólk af íslenskum og filippseyskum uppruna vinnur saman á vinnustað þurfi það að takast á við nokkurn menningarmun. Íslendingar aðhyllast t.a.m. að jafnaði bein og afdráttarlaus samskipti (Kristjánsdóttir, 2017) en í filippseyskri menningu er meiri áhersla á að samskiptin spilli ekki samlyndi (e. harmony) hópsins eða valdi því að viðmælendur missi andlitið (e. lose face) (Montiel, 1995; Teng-Calleja, Baquiano og Montiel, 2015). Getur misskilningur eða ágreiningur auðveldlega komið upp ef annar aðilinn reynir að passa upp á samlyndið og að enginn missi andlitið vegna beinnar gagnrýni og talar því í kring um hlutina en hinn aðilinn áttar sig ekki á því sem gefið er óbeint í skyn og bregst því ekki við vandamálinu.

Meðal annars vegna menningarmunar þurfa innflytjendur á vinnumarkaði að takast á við áskoranir sem valda miklu álagi og menningin getur verið stór áhrifaþáttur í því hvernig

þeir takast á við það álag. Rannsókn Connors (2016) sýndi fram á hvernig filippseyskir hjúkrunarfræðingar við störf í Bandaríkjunum tókust á við streitu og álag. Connor sýndi meðal annars að sterk áhersla á fjölskyldubönd í filippseyskri menningu hjálpaði konunum í rannsókninni að því leyti að þær gátu frekar sætt sig við erfiðleika og tekist á við álagið með því að hugsa til ávinnings fjölskyldunnar af störfum þeirra erlendis. Þetta er í takt við niðurstöður Barber (2008) að drifkraftur filippseyskra innflytjenda er gjarnan fólgin í óskum þeirra um betra líf fyrir börnin sín þótt það geti þýtt að þau sjálf þurfi að sætta sig við að félagsleg staða þeirra verði lakari við það að flytja milli landa. Samfélag filippseyskra innflytjenda var hjúkrunarfræðingunum í rannsókn Connors (2016) einnig styrkur og jafnvel bara það að vita af öðrum Filippseyingum á vinnustaðnum hjálpaði. Einnig sóttu konurnar styrk í bænir, trú og safnaðarstarf í sinni kirkju. Þær lögðu meiri áherslu á að umbera erfiðleikana, sýna þolinmæði og nægjusemi heldur en að reyna að breyta aðstæðunum eða að ráðast að rótum vandans. Þegar þær urðu fyrir mismunun og fordómum sóttu þær styrk í faglegan metnað sem hjúkrunarfræðingar og lögðu jafnvel enn harðar að sér. Loks forðuðust þær að lenda í beinum ágreiningi og stigu því frekar út úr aðstæðunum heldur en að svara fullum hálsi. Allar eiga þessar aðferðir rætur í filippseyskri menningu; skyldurækni við fjölskyldu, heildarhyggju, að viðhalda samlyndi (e. maintaining harmony), kaþólskri trú og forlagahyggju (e. fatalism), dugnaði og vinnuhörku, hollustu og loks að forðast ágreining sem grafið getur undan samlyndi hópans (e. group harmony) (Connor, 2016).

Loks er vert að hafa í huga að samskipti á vinnustöðum eru ekki einungis milli samstarfsfólks, hvort heldur sem er þvert á eða upp og niður skipuritið, heldur er mikilvægur þáttur samskiptanna einnig við viðskiptavini. Staða starfsfólks gagnvart viðskiptavini getur verið fremur veik ef mikil áhersla er á að uppfylla óskir og þarfir viðskiptavinarins og að þóknast honum. Umönnunarstörf útheimta mikil samskipti við samstarfsfólk á vinnustaðnum en einnig við skjólstæðinga, heimilisfólk og fjölskyldur þeirra. Jafnvel þótt innflytjendur í umönnunarstörfum séu ánægðir með samskiptin við yfirmenn sína þá upplifa þeir oft neikvæða framkomu og vanvirðingu frá skjólstæðingum og fjölskyldum þeirra (Sloane, Williams og Zimmerman, 2010).

Filippseyingar á Íslandi eru stór hópur og hafa starfað lengi á íslenskum vinnumarkaði. Menningarmunur getur haft áhrif á upplifun þeirra og samskipti við samstarfsfólk, yfirmenn og viðskiptavini og þannig valdið álagi og ágreiningi sé ekki reynt að leysa hann. Þar af leiðandi er mikilvægt að draga fram reynslu viðmælenda af því að takast á við, vinna úr eða koma í veg fyrir slíkan ágreining til að draga fram í dagsljósið upplifun þeirra af samskiptum á íslenskum vinnumarkaði og um leið varpa ljósi á mögulegar leiðir til að auðvelda gagnkvæma aðlögun.

Aðferðafræði

Lagt var upp með rannsóknarspurninguna: Hvernig upplifa háskólamenntaðir innflytjendur frá Filippseyjum samskipti sín á vinnustað, framlag og aðlögun að íslenskum vinnumarkaði? Til að svara rannsóknarspurningunni voru tekin tólf hálfstöðluð djúpvíðtöl sumarið 2016 við menntaða innflytjendur frá Filippseyjum, níu konur og þrjú karla. Þau voru öll með háskólapróf; sjö í hjúkrunarfræði, tvö í menntavísindum, tvö í viðskiptafræði og einn í verkfræði. Þau voru á aldrinum 24 til 51 árs og höfðu búið á Íslandi í tvö til tuttugu og fimm ár. Viðtölin voru frá 40 til 75 mínútur á lengd og fóru öll fram á ensku á skrifstofu annars höfundar. Notast var við

snjóboltaúrtak við val á viðmælendum. Dæmi um spurningar voru m.a.: hvers vegna fluttir þú til Íslands; hvernig fréttir þú af þessu starfi; hvernig myndir þú lýsa dæmigerðum vinnudegi; hvað er erfiðast og auðveldast í starfinu; hvernig myndir þú lýsa samskiptum þínum við samstarfsfólk og yfirmenn; hvaða þættir hvetja þig áfram í starfi. Meirihluti viðmælenda starfaði við heilbrigðis- og umönnunarstörf, flest á öldrunarstofnunum en einnig á heilsugæslu, leikskóla og við umönnun öryrkja. Í störfum sínum áttu þau í samskiptum við yfirmenn, samstarfsfólk, undirmenn, skjólstæðinga og fjölskyldur skjólstæðinga.

Viðtölin voru tekin upp, afrituð og nöfnum breytt í gervinöfn. Við framkvæmd rannsóknarinnar var notast við fyrirbærafræði þar sem sú hugmyndafræði hentar vel þegar leitast er við að öðlast skilning á upplifun fólks og merkingu sem það leggur í upplifun sína (Martinez, 2000). Fyrirbærafræði var einnig notuð sem greiningaraðferð við vinnslu, þemagreiningu og túlkun gagna. Notast var greiningaraðferð Lanigans (1988), Nelson (1989) og Orbes (1998) en þau skipta greiningunni í þrjú stig sem þau kalla lýsingu, samþættingu og túlkun. *Lýsing* er fyrsta stigið þar sem viðtalið og afritun fer fram. Rannsakendur þurfa að tryggja að skoðanir þeirra liti ekki innihald viðtalanna og þurfa þeir jafnframt að gera sér grein fyrir skoðunum sínum og hlutdrægni. *Samþætting* er annað stigið þar sem þemagreining hefst. Á þessu stigi eru viðtölin marglesin og þemu byrja að spretta upp úr gögnunum. Hér þarf að tryggja að rannsakendur missi ekki sjónar á meginmarkmiði rannsóknarinnar sem er að svara rannsóknarspurningunni sem best. *Túlkun* er þriðja og síðasta stigið í greiningarferlinu. Hér er kafað enn dýpra og meginþemu dregin enn betur saman til að öðlast enn frekari skilning á upplifun viðmælenda.

Niðurstöður

Flestir innflytjendurnir í þessari rannsókn lýstu ánægju sinni yfir að búa og vinna á Íslandi. En þegar skoðuð var reynsla þeirra og upplifun af að starfa á íslenskum vinnumarkaði nánar kom í ljós að margir upplifðu óvirðingu í sinn garð vegna tungumálaörðugleika og fyrir að tilheyra sýnilegum minnihlutahópi. Fyrsta þemað, sem spratt upp úr gögnunum, var: „Þú skilur mig ekki og þú kallar þig hjúkrunarfræðing“ þar sem viðmælendur ræddu hvernig þeir upplifðu að efast var um fagmennsku þeirra sökum tungumálaerfiðleika og kynþáttar. Annað þemað var: „Ég tala bara við þá og brosi, það er svo niðurlægjandi“ þar sem viðmælendur lýstu hvernig þeir brugðust við fordómum á vinnustaðnum með því að leiða þá hjá sér til að forðast að skapa ágreining. Þriðja þemað var: „...mér finnst enn þá að ég sé fagleg...“ þar sem viðmælendur ræddu mikilvægi fagmennskunnar í starfi, sem fólst í að vera hörkudugleg, sinna starfinu af alúð og að sýna sjálfstjórn í erfiðum aðstæðum. Loks var fjórða þemað: „...hana... langar ekki að missa mig“ sem lýsir upplifun viðmælendanna af sambandinu við sína yfirmenn; þeim fannst yfirmennirnir vera ánægðir með vinnuframlag þeirra en óttuðust að valda þeim vonbrigðum ef þeir yfirgæfu vinnustaðinn.

„Þú skilur mig ekki og þú kallar þig hjúkrunarfræðing“

Þrátt fyrir að vera færir í að tjá sig á ensku, sem auðveldaði viðmælendum aðgang að íslenskum vinnumarkaði, stóð íslenskan þeim fyrir þrífum. Viðmælendur upplifðu fordóma frá íslensku samstarfsfólki og var tungumálið aðalástæðan. Sumir upplifðu vantraust og óþolinmæði frá samstarfsfólki þegar þeir voru ekki nógu snöggir að finna réttu orðin á íslensku. Jafnvel þeir

sem hafa mjög gott vald á íslenskunni upplifðu vantraust af því að þeir töluðu með hreim. Einn viðmælandi heyrði viðskiptavin herma eftir sér og gera grín að framburði hans þegar hann var að tala íslensku.

Þeir sem störfuðu á hjúkrunarheimilum sögðu að þeir upplifðu vantraust frá ættingjum heimilisfólks sem oft óskuðu eftir að tala við Íslending af því þeir treystu ekki filippseyska starfsfólkinu. Rosa sagði: „...ég verð að horfast í augu við ættingjana ... þeir treysta þér ekki ... en maður rífst ekki við fjölskylduna...“. Flestir voru ánægðir í sínu starfi en tóku vanvirðinguna nærri sér eins og t.d. Anna sem sagði: „... fólk á það til að æpa á mig og segja ... þú skilur mig ekki og þú kallar þig hjúkrunarfræðing ... gengur síðan í burtu ... þau eiga það til að efast um það sem ég er að segja ... það er særandi.“ Anitu leið illa þegar hún þurfti að takast á við erfiða fjölskyldumeðlimi á hjúkrunarheimilinu, sem hún starfaði á, og sagðist mest langa til að yfirgefa svæðið undir slíkum kringumstæðum: „...mig langar að flýja...“ en hún lét sig hafa það og beit á jaxlinn. Einum hjúkrunarfræðingi var boðin stjórnunarstaða en hún afþakkaði boðið af því að henni fannst hún ekki nógu góð í íslensku. Elena sagði: „...ég verð aldrei deildarstjóri...ég tala ekki nógu góða íslensku...Íslendingar myndu ekki treysta útlendingi til að stjórna.“

„Ég tala bara við þá og brosi, það er svo niðurlægjandi“

Þeim viðmælendum, sem störfuðu á hjúkrunarheimilum, gekk vel að vinna með heimilisfólki og samskiptin gengu yfirleitt mjög vel þeirra á milli. Rosa talaði vel um heimilisfólkið: „Þau eru eins og afi og amma“ ... „alltaf jákvæð þó þetta sé þriðja sinn sem setja þarf hann í sturtu í dag.“ Viðmælendurnir stóðu vörð um hagsmuni gamla fólksins gagnvart samstarfsfólkinu, sérstaklega læknum. Þeir töluðu um að þeir ættu auðvelt með að gera kröfur til lækna fyrir hönd gamla fólksins, eins og Rosa sagði þá þurfti hún:

... að gæta að þörfum þeirra, hvaða lyf þau þurfa, semja við lækna, það þarf að gera þetta fyrir þau af því að það er, læknamir alltaf segja, nei það þarf ekki að gera svona...stundum spara lækningur og hjúkrunarfræðingurinn bara...

Þrátt fyrir að þeir væru ítrekað niðurlægðir af samstarfsfólkinu og ættingjum heimilisfólksins, voru viðbrögð þeirra bara að brosa til að koma í veg fyrir ágreining og halda virðingu sinni þrátt fyrir að þeim mislíkaði þessi hegðun. Dæmi um þetta er þegar Isabella upplifði vanvirðingu frá undirmanni vegna kynþáttar og fyrir að vera útlendingur en ákvað að bregðast ekki við því og sagði: „Þau sjá að ég er útlendingur...útlit mitt er ekki íslenskt“ þegar sjúkraliði, sem átti að fara eftir fyrirmælum hennar, leit á hana og glotti. Þrátt fyrir brosið upplifðu þeir framkomuna sem niðurlægingu. Að vera erlendur starfskraftur, sem talar með hreim, getur leitt til útilokunar og hindrað þá í að tengjast íslensku samstarfsfólki. Margir upplifðu fordóma í sinn garð á vinnustaðnum og einnig fyrir utan hann. Nick ræddi um samskipti sín við íslenskt samstarfsfólk:

... þú heilsar þeim, en þau ganga bara í burtu en ég er bara kurteis en þau ganga samt í burtu ... það er mjög óþægilegt en við reynum og erum jákvæð ... þrátt fyrir að þau heilsu ekki ... þá heilsa ég þeim samt ... og reyni að vera jákvæður.

Nick hélt áfram:

... þau reyndu alltaf að henda okkur út, eins og þegar við vorum að borða í eldhúsinu af því að við vorum með, þú veist, filippseyskan mat þá sögðu þau að hann lyktaði illa eða eitthvað svoleiðis ... þau voru alltaf að tala um eitthvað svona, þið megið ekki nota þessa vél, við eigum hana...

Viðbrögð íslenskra yfirmanna við slíkum ágreiningi á vinnustað hafa til dæmis verið að aðskilja hópa starfsfólks frá ólíkum menningarheimum; í einu tilfelli voru íslenskir starfsmenn settir á dagvaktir en filippseyskir starfsmenn látnir sjá um kvöldvaktir í þeim tilgangi að minnka núning milli hópanna.

„...mér finnst enn þá að ég sé fagleg...“

Viðmælendur lögðu mikið upp úr því að vera faglegir í sínu starfi. Í því felst að vera duglegur og sinna starfinu af alúð, taka hvorki pásur né veikindafrí og vera tilbúinn að hlaupa í þau störf sem þarf að sinna og hjálpa jafnvel undirmönnum að klára sín verk. Antonia sagði: „Minn styrkleiki er að ég er hörkudugleg, ég geri alltaf mitt besta til að hjálpa öðrum, þó það sé ekki beinlínis mitt starf...“.

Þessi hjálpsemi við samstarfsfólkið er þó ekki alltaf vel metin. Til dæmis má nefna að gangi hjúkrunarfræðingur í störf sjúkraliða er ekki vel séð af öðrum hjúkrunarfræðingum. Miriam fann inn á þetta en hennar upplifun var: „...Hinir hjúkrunarfræðingarnir eru latir, þeir koma ekki út úr hjúkrunarfræðingastofunni. Þeir vilja bara koma til að gefa lyfin og þeir hjálpa ekki sjúkraliðunum...mér líkar þetta ekki, ég er ekki vön þessu.“ Fyrir filippseysku innflytjendunum er mikilvægara að huga að heildinni og hjálpast að til að ljúka verkunum heldur en að einblína á sína starfslýsingu.

Að vera fagleg þýðir líka að halda ró og stillingu þrátt fyrir að þeir mæti fordómum eða dónaskap. Rosa, sem er yfirmaður á vakt, útskýrði samskipti sín við ættingja eins íbúa á hjúkrunarheimili sem bað um að fá að ræða við íslenskan starfskraft:

... þú þarft annað hvort að ræða við mig eða málið verður að bíða til morguns...því að það er ég sem stjórna núna ... hún vill ekki tala við mig, hún vill íslenska manneskju...við erum 'professional' ...ég verð ekki reið í vinnunni...þú verður að vera þolinmóð (hlær).

Að vera faglegur merkir ekki undirgefni, heldur að halda virðingu sinni og forðast að rugga bátnum. Viðmælendurnir voru að mestu leyti ánægðir í starfi og upplifðu starfsöryggi, þeir gerðu þá kröfu til sjálfra sín að sýna sjálfstjórn, umbera og sætta sig við mótlæti frekar en að kvarta og reyna að breyta hlutunum. Þeir umbáru erfiðleikana til að börnin þeirra mundu eiga betra líf, eins og Rosa sagði: „Ég þarf að gera þetta fyrir son minn...ég þarf að gera eitthvað til að gefa honum betra líf, þannig að ég þarf að halda aftur af tilfinningum mínum...“ til að forðast leiðindi og halda öllum góðum.

Menntun hjúkrunarfræðinganna meðal viðmælendanna var í mörgum tilfellum meiri en íslenskra hjúkrunarfræðinga og þeir höfðu í mörgum tilfellum reynslu af víðara starfssviði en í íslenska kerfinu. Samt sem áður urðu þeir fyrir því að samstarfsfólk efaðist um stöðu þeirra og færni. Þegar Elena, hjúkrunarfræðingur og aðstoðardeildarstjóri, sagði frá þegar hún reyndi að segja undirmanni sínum fyrir verkum. Undirmaðurinn svaraði: „...Ha, ég geri ekkert svona án beiðni“ og þegar Elena svaraði: „Já, ég get skrifað beiðni fyrir þig, ekkert mál...“ þá horfði undirmaðurinn bara á hana frá toppi til táar og brást ekki við. Lýsti hún því að augljóslega hefði

undirmaðurinn talið það óhugsandi að hún, útlendingur af sýnilegum minnihlutahópi, gæti verið aðstoðardeildarstjóri.

Það virðist því vera ákveðið ósamræmi í upplifun viðmælendanna og hvernig aðrir sjá þá. Fordómar annarra gagnvart húðlit, íslensku með hreim eða útlensku nafni ollu því að aðrir efuðust um að þeir væru menntaðir og í góðri stöðu. Miriam hafði oft lent í þeim aðstæðum að Íslendingar vildu ekki ræða við hana og alls ekki á íslensku og hún sagði: „...Mér líður hræðilega og þeir halda að ég sé útlendingur bara út af nafninu...ég tala ágæta íslensku, ekki fullkomna íslensku en nógu góða íslensku...ég er íslensk og ég er íslenskur ríkisborgari...en ég læt þá ekki tala niður til mín...“ og hún hélt sínu striki og talaði íslensku því þannig fannst henni hún eiga betri möguleika á að ávinna sér virðingu Íslendinga.

„... hana langar ekki að missa mig“

Sambandi sínu við yfirmenn lýstu viðmælendur undantekningalítið sem mjög góðu. Þeir sögðust ánægðir með yfirmenn sína og vildu ekki valda þeim vonbrigðum t.d. með því að biðja um kauphækkun eða segja upp. Þeir mátu tryggð við yfirmann og starfsöryggi meira en ánægju sína í starfi. Nick sagði: „...yfirmaður minn vill halda mér og gerir margt fyrir mig...það verður erfitt að finna svona góðan yfirmann aftur ... ég er öruggur í þessu starfi...hann verndar mig ...en aðrir samstarfsmenn eru svolítið afbrýðisamir...“. Togstreita gat því myndast þegar íslensku samstarfsmennirnir upplifðu að yfirmenn kynnu að meta innflytjendur og þeirra vinnusiðferði (e. work ethic).

Margir viðmælendur nefndu dæmi um að yfirmenn þeirra hefðu beinlínis beðið þá að vera áfram í störfum sem voru ekki samboðin þeirra menntun. Flora sagði að yfirmaður hennar hafi lofað að styðja hana ef hún sæktist eftir betra starfi í framtíðinni en líka um leið beðið hana að vera áfram. Hún sá ekki fyrir sér að sækjast eftir öðru starfi þótt hún nýtti ekki menntun sína í þáverandi starfi því hún efaðist um að finna jafn góðan yfirmann: „Ég á ekki eftir að finna slíkan yfirmann strax aftur ... því þú þarft að ávinna þér, þarft tíma til að ávinna þér virðingu þeirra og traust.“ Yfirmaður Nicks kallar hann sinn uppáhaldsstarfsmann (e. my number one employee) en hafði ekki boðið honum stöðuhækkun þrátt fyrir háskólagráðu og margra ára starf hjá fyrirtækinu. Því má segja að yfirmenn hafi notfært sér aðstöðu sína til að halda í góða erlenda starfsmenn þar sem að vera metinn að verðleikum í starfi, sérstaklega sem erlendur starfsmaður, var mikilvægara fyrir viðmælendur en að fá stöðuhækkun.

Umræða

Filippseyingarnir í þessari rannsókn virðast nokkuð sáttir á sínum vinnustað, þeir vinna vel, eru samviskusamir, duglegir og geta framfleytt fjölskyldu sinni. En þegar grannt er skoðað koma ýmsir þættir í ljós sem huga þarf betur að varðandi það hvernig þeir upplifa samskipti á vinnustað, framlag í starfi og aðlögun á vinnustaðnum.

Niðurstöður þessarar rannsóknar varðandi *samskipti á vinnustað* sýna, eins og fyrri rannsóknir, að íslenskan er stór hindrun fyrir innflytjendur á íslenskum vinnumarkaði. Þeir sem starfa á hjúkrunarheimilum upplifa niðurlægingu þegar þeir mæta óþolinmæði og skilningsleysi samstarfsfólks, en erfiðasta hindrunin kemur fram í samskiptum þeirra sem eru í umönnunarstörfum við fjölskyldur heimilisfólksins. Þrátt fyrir að í langflestum tilfellum njóti þeir fulls trausts heimilisfólks og hafi myndað við það sterk tengsl sýna fjölskyldumeðlimir

jafnvel fordómafulla hegðun. Þessar niðurstöður falla vel að niðurstöðum rannsóknar Sloane, Williams og Zimmerman (2010) meðal innflytjenda í umönnunarstörfum. Þetta eru sérstakar aðstæður sem skoða þarf frekar í rannsóknum í framtíðinni.

Að vera hluti af sýnilegum minnihlutahópi þýðir að í hvert skipti sem slíkir einstaklingar mæta nýjum einstaklingum eru miklar líkur á að hinir síðarnefndu stimpli þá sem útlendinga og geri ekki ráð fyrir að þeir tali íslensku, hvað þá að þeir séu íslenskir ríkisborgarar. Þeim sem tala ekki íslensku er ekki hleypt inn í hópinn og eru oft útilokaðir frá öðrum Íslendingum (Kristjánsdóttir, 2017; Kristjánsdóttir o.fl., 2015). Fordómar í íslensku samfélagi gagnvart útlendingum og sýnilegum minnihlutahópum, auk lagskiptingar vinnumarkaðarins, ýta undir þessa fordóma (Kári Kristinsson og Margrét Sigrún Sigurðardóttir, í þessu hefti; Kristín Loftsdóttir, í þessu hefti; Kristín Loftsdóttir o.fl., 2017; Margrét Sigrún Sigurðardóttir og Kári Kristinsson, 2018). Til að mynda má gera ráð fyrir að vegna þess að yfir 88 prósent ræstingastarfa eru í höndum útlendinga (ASÍ, 2018) hætti Íslendingum til að álíta að útlendingur hljóti að vera í slíku starfi, en síður að hann geti verið sérfræðingur eða stjórnandi. Ef manneskja hefur dökkan húðlit, heitir nafni sem ekki hljómar íslenskt og talar íslensku með hreim virðist litlu skipta þótt hún sé íslenskur ríkisborgari í góðri stöðu og með mikla fagþekkingu; íslenskir viðmælendur hennar munu líkast til álíta hana útlending og að líklegast sinni hún ræstingastörfum eða álíka starfi.

Þegar skoðuð er upplifun viðmælenda af möguleikum á að leggja sitt af mörkum á vinnustaðnum gera margir þættir í filippseyskri menningu þá að fyrirmyndarstarfsfólki en geta á sama tíma valdið samstarfsörðugleikum við íslenskt samstarfsfólk. Það sem viðmælendur upplifa sem sjálfsagða hjálpsemi og dugnað (Polanco, 2015) upplifa aðrir hugsanlega sem þeir séu að fara út fyrir sitt verksvið og riðla skipuritinu. Að ganga í störf samstarfsfólks eða undirmanna hefur líka þau áhrif að aðrir ganga á lagið og draga úr sínu framlagi eða biðja ítrekað um að fá t.d. að fara fyrir úr vinnunni.

Hafi viðmælendur lagað sig að filippseysku staðalímyndinni um vinnusemi, hlýðni og hollustu getur það orðið til þess að þeir taki síður frumkvæðið þegar kemur að því að koma sér áfram og upplifi það sem hlutverk yfirmanns að eiga frumkvæðið að starfsþróun eða framgangi starfsmanns (Terry, 2014). Íslenskur yfirmaður er hins vegar líklegur til að ætlast til þess að undirmaður sýni sjálfstæði, standi á eigin fótum og fari fram á framgang eða launahækkun, eins og kemur fram í fyrri rannsóknum um sjálfstæði Íslendinga (Kristjánsdóttir, 2017; Kristjánsdóttir o.fl., 2015). Þannig geta komið upp aðstæður þar sem innflytjandi af filippseyskum uppruna þarf ekki einungis að yfirstíga þær hindranir, sem í vegi hans eru vegna veikrar stöðu af völdum t.d. fordóma eða tungumálaörðugleika, heldur er líka ætlast til þess að hann aðlagi hegðun sína að íslenskum venjum sem getur jafnvel þýtt að hann þurfi að haga sér á einhvern þann hátt sem gengur gegn grunngildum hans.

Viðbrögð viðmælenda við álagi og ágreiningi eru í takt við það sem fram kemur í rannsókn Connors (2016) meðal filippseyskra hjúkrunarfræðinga í Bandaríkjunum. Báðir hópar sækja styrk í að þeirra fórn þýði betra líf fyrir börnin þeirra, finna styrk í faglegum metnaði og vinnusemi og loks er það báðum hópum styrkur að geta upplifað sig sem hluta heildarinnar. Til þess að grafa ekki undan samlyndi heildarinnar þá er hins vegar oft eina ráðið að forðast ágreining og flýja aðstæðurnar.

Þegar kemur að upplifun viðmælenda af *aðlögun (samþættingu)* virðast þeir nokkuð sáttir á vinnustaðnum og allir upplifðu starfsöryggi á sínum vinnustað. Þrátt fyrir að þeir hafi

upplifað margs konar ágreining, fordóma og álag á vinnustöðum sínum kjósa þeir í langflestum tilfellum að gera ekki mál úr því heldur laga sig að aðstæðum. Skýra má viðbrögð þeirra út frá filippseyskri menningu en samkvæmt henni forðast beinan ágreining og legg meira upp úr því að uppfylla það hlutverk sem samfélagið ætlar einstaklingunum heldur en að keppast við að koma sér áfram (Montiel, 1995; Teng-Calleja o.fl., 2015). Viðmælendur leita ekki til yfirmanna með beinar kröfur um úrlausn ágreiningsmála heldur leggja það í hendur yfirmanns að átta sig á vandamálinu og koma með lausn ef hægt er. Auk þess sætta þeir sig möglunarlaust við þær lausnir sem yfirmenn koma fram með því að annars er hætta á að allir aðilar missi andlitið (Brett, 2018). Þessi áhersla á samlyndi og óbein samskipti verður hugsanlega til þess að íslenskir yfirmenn átta sig ekki á að vandamál séu til staðar vegna þess að þeir búast við að starfsmenn snúi sér beint til þeirra með skýr erindi eins og tíðkast í íslenskri menningu.

Lausnir eins og að skipta upp vinnustað í vaktir Íslendinga annars vegar og innflytjenda hins vegar virðast fremur skammsýn lausn á samskiptavanda. Þó að starfsfólkið samþykki breytinguna þá getur það fremur grundvallast í menningu þeirra sem forðast að mótmæla yfirmanni því að þá missa aðilarnir andlitið við það að fara út fyrir og uppfylla ekki sitt hlutverk. Skipulagsbreyting, sem felst í því að skipa innflytjendum á kvöldvaktina, sendir þeim einnig sterk skilaboð um að þeir séu annars flokks (Sue o.fl., 2007) og líklegt er að þeir upplifi það sem mismunun þótt þeir mótmæli ekki. Slík skipulagsbreyting gengur í raun þvert gegn því sem ráðlagt er í þessum aðstæðum sem er að endurskipuleggja vinnufyrirkomulagið þannig að einstaklingar frá ólíkum menningarheimum geti unnið saman (Brett, 2018).

Ábyrgðin á aðlögun liggur oftast á herðum innflytjendanna og þeir upplifa það gjarnan einnig þannig sjálfir, þ.e. að ef þeir völdu að flytjast til annars lands þá sé það á þeirra ábyrgð að aðlagast (Shenoy-Packer, 2015). En samþætting er gagnkvæm sem byggist á því að innflytjendur geti viðhaldið sinni upprunalegu menningu og tungumáli en hafi möguleika á að eiga í samskiptum við innfædda (Unnur Dís Skaptadóttir og Erla S. Kristjánsdóttir, 2017). Til að samþætting geti átt sér stað þarf að líta á samþættingu innflytjenda sem margþætt ferli þar sem taka þarf tillit til samspils margra ólíkra þátta og viðurkenna veruleika fjölbreytileika nútímans.

Lokaorð

Niðurstöður rannsókna (Skaptadóttir, 2010, 2015) sýna að innflytjendur frá Filippseyjum aðlagast að mörgu leyti vel að íslensku samfélagi, þátttaka þeirra á íslenskum vinnumarkaði er mikil og margir tala einnig ensku sem auðveldar þeim aðgang að íslensku þjóðfélagi. En til að vera tekinn inn í hópinn, að aðlagast íslenskum vinnumarkaði og þjóðfélaginu í heild, er mikilvægt að læra íslensku. Innflytjendur frá Filippseyjum eru vinnusamir og samviskusamir og margir yfirmannanna veita þeim stuðning og hvetja þá áfram enda hafa þeir verið kallaðir fyrirmyndarminnihlutahópur (Barber, 2008). Þó virðist vinnusemi þeirra jafnframt geta orðið þeim fjötur um fót, hún veldur afbrýðisemi hjá sumu samstarfsfólki og í einhverjum tilfellum virðast yfirmenn notfæra sér hollustu þeirra og höfða til tryggðar í því augnamiði að halda þeim í störfum þótt þeir eigi þar takmarkaða von um framgang eða að nýta menntun sína til fulls. Mikilvægt er að yfirmenn axli einnig ábyrgð á því að mæta þörfum starfsmanna með annan menningarbakgrunn en íslenskan og hugi að því að samskiptahefðir geta verið ólíkar. Að sama

skapi er vert að hafa í huga að áhrif menningarbakgrunns á einstaklinga eru breytileg, fjölbreytt og ekki bundin við landfræðilega búsetu.

Gæta þarf þess að alhæfa ekki um reynslu og stöðu þessara einstaklinga í íslensku þjóðfélagi og á vinnumarkaðnum og sýna þá mynd af þeim sem fórnarlömb sem styrkir þá staðalmynd um fórnarlömb minnihlutahópa. Nauðsynlegt er hins vegar að allir hlutaðeigandi átti sig á þeim áskorunum sem fylgja því þegar starfsfólk og stjórnendur frá ólíkum menningarheimum vinna saman. Innflytjendur eru mikilvægur hlekkur í starfsemi íslenska heilbrigðiskerfisins og á íslenskum vinnumarkaði en ýmsar áskoranir fylgja aðlögun ólíkra hópa á vinnustöðum. Rannsóknin er mikilvægt framlag til að draga fram þörfina fyrir virka og gagnkvæma aðlögun alls samfélagsins; skipulagsheildir og stjórnendur bera þar mikla ábyrgð og auka þarf fræðslu og stuðning. Frekari rannsókna er þörf á aðlögun innflytjenda á íslenskum vinnustöðum og má þar sérstaklega benda á að leita eftir upplifun og reynslu yfirmanna af því að stjórna á vinnustað þar sem saman vinnur starfsfólk frá ólíkum menningarheimum.

Þakkir

Þessi grein er hluti af sérhefti Íslenska Þjóðfélagsins um vinnutengda flutninga og íslenskan vinnumarkað. Heftið er unnið í tengslum við öndvegisverkefnið Hreyfanleiki og þverþjóðlegt Ísland (Mobilities and Transnational Iceland) sem var styrkt af Rannís 2016-2018 og eru höfundar allir þátttakendur í því.

Heimildir

- ÁSÍ. (2018). Íslenskur vinnumarkaður. Sótt af <https://www.asi.is/media/314075/ny-vinumarkadsskyrsla-2018.pdf>
- Barber, P. G. (2008). The ideal immigrant? Gendered class subjects in Philippine–Canada migration. *Third World Quarterly*, 29(7), 1265–1285.
- Brett, J. (2018). Intercultural challenges in managing workplace conflict: A call for research. *Cross Cultural and Strategic Management*, 25(1), 32–52.
- Connor, J. B. (2016). Cultural influence on coping strategies of Filipino immigrant nurses. *Workplace Health and Safety*, 64(5), 195–201.
- Kristjánsdóttir, E. S. (2017). Communication modes, Icelandic. In Y. Y. Kim (ritstjóri), *The International Encyclopedia of Intercultural Communication* (bls. 1–8). New York: Wiley & Sons. doi:10.1002/9781118783665.ieicc0136
- Kristjánsdóttir, E. S., Bjarnadóttir, Th. og Saphiere, D. H. (2015). *Cultural detective: Iceland*. Mazatlán, Sinaloa, Mexíkó.
- Kristjánsdóttir, E. S. og Christiansen, T. (2017). “...you have to face the fact that you’re a foreigner”: Immigrants’ lived experience of communication and negotiation position toward their employer in Iceland. *Journal of Intercultural Communication*. 44, 1–17.
- Guðrún Pétursdóttir. (2013). Birtingarmyndir dulinna fordóma og mismunun í garð innflytjenda á Íslandi. *Íslenska þjóðfélagið*, 4, 27–38.
- Hagstofa Íslands. (2018). Innflytjendur voru að jafnaði 16,5% starfandi fólks árið 2017. Sótt af <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/vinumarkadur/vinnuafli-samkvaemt-skram-2005-2017/>
- Hagstofa Íslands. (2017). Ríkisfang, fæðingarland og bakgrunnur íbúa. Sótt af <http://hagstofa.is/Hagtolar/Mannfjoldi/Rikisfang-Faedingarland>

- Júlíusdóttir, M., Skaptadóttir, U. D. og Karlsdóttir, A. (2013). Gendered migration in turbulent times in Iceland. *Norsk Geografisk Tidsskrift – Norwegian Journal of Geography*, 67(5), 266–275.
- Kristín Loftsdóttir. (2015). Útlendingar, negrastrákar og hryðjuverkamenn: Kynþáttafordómar í íslenskum samtíma. *Ritið*, 15(1), 157–178.
- Kristín Loftsdóttir, Margrét Sigrún Sigurðardóttir og Kári Kristinsson. (2016). „Hún gæti alveg verið múslimi og allt það“: Ráðning fólks af erlendum uppruna til íslenskra fyrirtækja. *Stjórnsmál og stjórnsýsla* 2(12), 393–416.
- Marcus, K., Quimson, G., og Short, S. D. (2014). Source country perceptions, experiences, and recommendations regarding health workforce migration: A case study from the Philippines. *Human Resources for Health*, 12(1), 62.
- Margrét Sigrún Sigurðardóttir og Kári Kristinsson. (2018). Prejudice or uncertainty avoidance? Underappreciated expertise in the hiring of immigrants in Iceland [vinnupappír]. Reykjavík, Háskóli Íslands.
- Martinez, J. M. (2000). *Phenomenology of Chicana experience and identity: Communication and transformation in praxis*. Lanham, Maryland: Rowman & Littlefield.
- Mattoo, A., Neagu, I. C. og Özden, Ç. (2008). Brain waste? Educated immigrants in the US labor market. *Journal of Development Economics*, 87(2), 255–269.
- Montiel, C. J. (1995). Social psychological dimensions of political conflict resolution in the Philippines. *Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology*, 1(2), 149–159.
- Ortiga, Y. Y. (2014). Professional problems: The burden of producing the “global” Filipino nurse. *Social Science and Medicine*, 115, 64–71.
- Philippine Statistics Authority. (2017). *Total number of OFWs estimated at 2.2 million* (results from the 2016 survey on overseas Filipinos). Sótt af <https://psa.gov.ph/content/total-number-ofws-estimated-22-million-results-2016-survey-overseas-filipinos>
- Polanco, G. (2017). Culturally tailored workers for specialised destinations: Producing Filipino migrant subjects for export. *Identities*, 24(1), 62–81.
- Ragnheiður Gunnarsdóttir. (2017). Þriðjungur hjúkrunarfræðinga á Eir er frá Filippseyjum. *Tímarit hjúkrunarfræðinga*, 93(1), 19–21.
- Salmonsson, L., og Mella, O. (2013). Cultural demands on skilled immigrants, a devaluation of human capital. *Nordic Journal of Migration Research*, 3(1) 3-9.
- Shenoy-Packer, S. (2015). Immigrant professionals, microaggressions, and critical sensemaking in the US workplace. *Management Communication Quarterly*, 29(2), 257–275.
- Skaptadóttir, U. D. (2010). Integration and transnational practices of Filipinos in Iceland. *E-migrinter*, 5, 36–45.
- Skaptadóttir, U. D. (2015). Women and men on the move: From the Philippines to Iceland. Í S. Th. Faber and H. P. Nielsen (ritstjórar), *Remapping gender, place and mobility: Global confluences and local particularities in Nordic peripheries* (bls. 143–156). Surrey: Ashgate Publishing.
- Skaptadóttir, U. D. og Innes, P. (2017). Immigrant experiences of learning Icelandic and connecting with the speaking community. *Nordic Journal of Migration Research*, 7(1), 20–27.
- Sloane, P. D., Williams, C. S. og Zimmerman, S. (2010). Immigrant status and intention to leave of nursing assistants in US nursing homes. *Journal of the American Geriatrics Society*, 58(4), 731–737.
- Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A., Nadal, K. L. og Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist*, 62(4), 271.

- Teng-Calleja, M., Baquiano, M. J., og Montiel, C. J. (2015). From “Good day” to “Sign here”: Norms shaping negotiations within a face culture. *Negotiation and Conflict Management Research*, 8(4), 228–242.
- Terry, W. C. (2014). The perfect worker: Discursive makings of Filipinos in the workplace hierarchy of the globalized cruise industry. *Social and Cultural Geography*, 15(1), 73–93.
- Tharmaseelan, N., Inkson, K. og Carr, S. C. (2010). Migration and career success: Testing a time-sequenced model. *Career Development International*, 15(3), 218–238.
- Unnur Dís Skaptadóttir og Ása Guðný Ásgeirsdóttir. (2014). Mótun landamæra og mæra: Upplifanir og ólík staða innflytjenda. *Rannsóknir í félagsvísindum XV*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/19985>
- Unnur Dís Skaptadóttir og Erla S. Kristjánsdóttir. (2017). „Stundum finnst mér þeir horfa á mig eins og ég sé geimvera“: Upplifun palestínskra flóttakvenna í litlu bæjarfélagi á Íslandi. *Íslenska Þjóðfélagið*, 8, 67–80.
- Vinnumálastofnun (2017). *Vinnumarkaðurinn á Íslandi: Yfirlit, horfur og þjónusta Vinnumálastofnunar – Ágúst 2017*. Sótt 2.11 2017 af <https://www.vinnumalastofnun.is/media/1876/agust-2017-skyrsla.pdf>
- Þorgerður Einarsdóttir, Thamar M. Heijstra og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir. (2018). The politics of diversity: Social and political integration of immigrants in Iceland. *Stjórnmal og stjórnsýsla*. (sérhefti um vald og lýðræði á Íslandi) 14(1), 131–148.
- Þóra Christiansen og Erla S. Kristjánsdóttir. (2016). „Veggurinn er alltaf til staðar“: Upplifun háskólamenntaðra innflytjenda af samskiptum og samningsstöðu gagnvart vinnuveitendum. *Íslenska Þjóðfélagið*, 7(1), 5–22.

Um höfunda

Erla S. Kristjánsdóttir (esk@hi.is) er dósent við Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands. Hún lauk BA prófi í almannatengslum frá University of West Florida árið 1997, meistaraþrófi í samskiptum frá University of West Florida, MA, árið 1999 og doktorsprófi í alþjóðasamskiptum frá Arizona State University, PhD., árið 2003. Erla hefur meðal annars rannsakað upplifun menntaðra innflytjenda á íslenskum vinnumarkaði, erlendar konur í stjórnunarstörfum og væntingar og reynslu innflytjenda hjá starfsmannaleigum.

Þóra H. Christiansen (thc@hi.is) er aðjunkt við Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands. Hún lauk BA prófi í ensku frá Háskóla Íslands árið 1989 og meistaraþrófi í samskiptum frá Emerson College í Boston, MA, árið 1990. Þóra hefur meðal annars rannsakað stöðu menntaðra innflytjenda á íslenskum vinnumarkaði, leið erlendra kvenna í stjórnunarstörf og störf innflytjenda hjá starfsmannaleigum.