

MAAHANMUUTTAJAN ERILAISET TYÖNHAKIJAI DENTITEETIT

Anita Rintala-Rasmus

Psykologian lisensiaatintutkimus

TO-erikoistumisopinnot

Jyväskylän yliopisto

Psykologian laitos

Syksy 2008

If I go as a Hindu,
I will meet a Muslim or a Christian.
If I go as a socialist, I'll meet a capitalist.
If I go as a brown man,
I'll meet a black man or a white man.
But if I go as a human being,
I'll meet only human beings.

Satish Kumar

MAAHANMUUTTAJAN ERILAISET TYÖNHAKIJAI DENTITEETIT

Anita Rintala-Rasmus

Ohjaaja professori Anna-Liisa Elo

Psykologian lisensiaatintutkimus, TO-erikoistumisopinnot

Jyväskylän yliopisto, Psykologian laitos

(24 sivua)

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksen tavoitteena oli maahanmuuttajien työnhakukokemuksilleen antamien merkitysten ja tulkintojen avulla ymmärtää maahanmuuttajatyönhakijan identiteetin muotoutumista ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimusaineisto kerättiin haastattelemalla 22 maahanmuuttajataustaista henkilöä, joilla oli kokemusta työhausta Suomessa. Kiinnostuksen kohteena aineiston analyysissä oli haastateltavien näkökulma; miten tutkittavat kertomuksissaan kuvasivat työnhakijaidentiteettiä rakentumista akkulturaatioon, uuteen kulttuuriin asettautumisen eri vaiheissa. Sisällönanalyysin pohjalta rakennetun luokituksen mukaan havaittiin kolme erilaista maahanmuuttajan työnhakijaidentiteettiä: 1. kompetentti lähtijä, 2. kompetenssistaan epävarma tulija ja 3. uuskompetentti työnhakija. Työnhakijaidentiteetit vaihtelivat suhteessa akkulturaatioprosessiin ja koettuun kompetenssiin työnhakijana. Kompetenssilla viitataan taustalla vaikuttavaan ominaisuuteen tai omaksuttuun taitoon toimia ja suoriutua hyvin työssä. Työnhakijaidentiteetti muovautui suhteessa työnhaku-ympäristöön ja siihen, miten hyödyllinen ja relevantti hakijan koettu kompetenssi oli kulloisessakin kontekstissa. Haastateltavat liittivät työnhakijaidentiteettiinsä erilaisia kompetenssin kuvauksia eri vaiheissa. Pohdinnassa tuloksia tarkastellaan aiempien tutkimusten suhteen, akkulturaatioon ja työhaun yhdenvertaisten mahdollisuuksien valossa.

Avainsanat:

– akkulturaatio, haastattelu, identiteetti, kompetenssi, laadullinen tutkimus, maahanmuutto, työnhaku

SISÄLLYSLUETTELO

	SIVU
1. JOHDANTO	2
1.1. Identiteetti, akkulturaatio ja kompetenssi	2
1.2. Työnhakijaidentiteetti	4
1.3. Tavoite ja kysymykset	5
2. AINEISTO JA METODI	6
2.1. Haastattelut	6
2.2. Aineiston analyysi	8
3. TULOKSET	9
3.1. Lähtöstatus	10
3.2. Tulostatus	11
3.3. Uusi status	13
4. POHDINTA	18
4.1. Tutkimuksen arviointia	19
4.2. Johtopäätöksiä	20
LÄHTEET	23

1. JOHDANTO

Maahanmuuttajien määrä Suomessa on nelinkertaistunut 1990-luvun alusta tähän päivään (Säävälä 2008). Vuoden 2007 lopussa ulkomaiden kansalaisia oli 132 708 ja ensimmäisen kerran itsenäisyyden aikana muuttovoitto ulkomailta oli luonnollista väestönlisäystä suurempi väkilukua kasvattava tekijä (Tilastokeskus 2008). Suomeen saapuvat maahanmuuttajat kohtaavat haasteita hakeutuessaan työmarkkinoille uudessa ympäristössä. Maahanmuuttajien työllisyys ja työmarkkinastatus on suomalaistaustaisia heikompi (Työministeriö 2008; Westin 2006). Moni kokee syrjintää ulkomaalaistaustaisena työnhakijana (Forsander 2002; Jasinskaja-Lahti, Liebkind & Vesala 2002).

1.1. Identiteetti, akkulturaatio ja kompetenssi

Kuuluminen tiettyihin sosiaalisiin ryhmiin vaikuttaa tapaamme määritellä itseämme. Käsitteemme itsestämme on sosiaalisissa tilanteissa rakentunutta (Gudykunst & Kim 1992; Lawthom 2002). Käsite itsestä on minän kognitiivinen määrittely, joka koostuu useista osatekijöistä (Turner 1987). Näitä osatekijöitä ovat mm. sosiaalinen, yksilöllinen ja etninen tai kulttuurinen identiteetti (Berry ym. 1994; Liebkind 2006; Schwartz ym. 2006; Turner ym. 1987). Sosiaalinen identiteettimme muodostuu sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja suhteessa ympäristöömme sekä erilaisiin sosiaalisiin ryhmiin, kollektiiviseen kokemukseen samankaltaisuudesta. Yksilöllinen identiteetti puolestaan rakentuu suhteessa havaintoihin eroista tai erilaisuudesta. Etninen ja kulttuurinen identiteetti määrittyvät suhteessa tiettyyn etniseen tai kulttuuriseen ryhmään ja niihin liittyy subjektiivinen tiettyyn ryhmään kuulumisen tunne (Schwartz ym. 2006). Yksilön identiteetin pohtiminen tai identiteetin muutos liittyy yleensä tilanteeseen, jossa identiteetin suhteen ollaan epävarmoja. Puhutaan esimerkiksi hybridistä identiteetistä, kun maahanmuuttaja on kahden kulttuurin välissä

(Virkki 2008). Identiteetti muotoutuu koko elämän ajan yksilön kokemien haasteiden myötä.

Maahanmuutto toiseen kulttuuriin on yksi tällainen haaste.

Eri kulttuureista tulevien yksilöiden ja ryhmien välisestä pitkällisestä kontaktista seuraa muutoksia alkuperäisen kulttuurin ilmentymissä - joko molemmissa tai toisessa kulttuuriryhmässä. Näitä muutoksia kutsutaan akkulturaatioksi (Berry ym. 1994; Sam 2006). Berry (2006, 1994) erottelee neljä akkulturaatiostrategiaa: integraation, assimilaation, separaation ja marginalisaation, jotka eroavat toisistaan pyrkimyksissä yhteydenpitoon toisten ryhmien kanssa ja kulttuurisen identiteetin säilyttämisessä (Kuvio 1). Integraatiota pidetään adaptiivisimpana sekä parhaiten hyvinvointia tukevana akkulturaatiostrategiana ja marginalisaatiota vähiten adaptiivisena strategiana (Liebkind 2006).

	Alkuperämaan kulttuurin ja identiteetin säilyttäminen tärkeää	Alkuperämaan kulttuurin ja identiteetin säilyttäminen ei tärkeää
Yhteydenpito muiden ryhmien kanssa tärkeää	INTEGRAATIO	ASSIMILAATIO
Yhteydenpito muiden ryhmien kanssa ei tärkeää	SEPARAATIO	MARGINALISAATIO

Kuvio 1. Berryn (1994) malli neljästä akkulturaatiostrategiasta.

Akkulturaatioprosessin eteneminen vaikuttaa maahanmuuttajan hyvinvointiin ei pelkästään kulttuurisen, vaan myös sosioekonomisen integraation myötä (Jasinskaja-Lahti & Liebkind 2007). Työpaikan löytäminen on osa sosioekonomista integraatiota. Aiemmissä tutkimuksissa on noussut esille työllistymisen myönteistä minäkäsitystä ja identiteettiä luova merkitys, sosiaalinen merkitys sekä hyvinvointia tukeva merkitys (Colic-Peisker & Walker 2003; OSH 2008; Perhoniemi & Jasinskaja-Lahti 2006; Vartia ym. 2007). Maahanmuuttajataustaan liittyvä syrjinnän kokemus ja heikko työmarkkinastatus heijastuvat negatiivisesti omaan identiteettikäsitykseen. Jättäessään lähtömaansa taakseen maahanmuuttajat joutuvat luopumaan siitä osasta identiteettiään, joka

rakentui lähtömaan työkokemukseen, kompetensseihin, kieleen ja työkuultuuriin, sekä rekonstruoimaan identiteettinsä uudelleen akkulturaatioprosessissa uudessa maassa. Tällaiseen identiteettikriisiin ei olla varauduttu. Sosiaalisen identiteetin teoriaa on kritisoitu siitä, että se kuvaa aiemmasta identiteetistä luopumisen ja uuden identiteetin muotoutumisen turhan vaivattomaksi. (Colic-Peisker & Walker 2003).

Padillan ja Perezin (2003) psykologisen akkulturaation malli rakentuu neljälle kulmakivelle: sosiaalinen kognitio, kulttuurinen kompetenssi, sosiaalinen identiteetti ja sosiaalinen stigma. Heidän mukaansa akkulturaatio mm. on vaikeampaa henkilöille, joilla on erilaisuuden stigma, kuten erilainen ihonväri, kieli, etninen tausta tai muu erottava ominaisuus tietyssä kontekstissa (esim. työnhakukonteksti). Negatiivinen stigma vaikuttaa epäsuotuisasti minäkäsitykseen. Padillan ja Perezin (2003) mukaan kulttuurinen kompetenssi viittaa omaksuttuun taitoon toimia ympäröivän kulttuurin huomioivalla tavalla. Heidän teoriansa tuo identiteetin ja kompetenssin käsitteen samaan malliin.

Boyatzis (1982, s. 21) on määritellyt kompetenssin seuraavasti: "A job competency is an underlying characteristic of a person that results in effective performance in a job". Määriteltäessä kompetenssi taustalla vaikuttavaksi ominaisuudeksi (underlying characteristic) se voi olla myös opittua, kuten tietyt työssä tarvittavat motiivit, tiedot tai taidot, minäkäsitys tai jokin sosiaalinen rooli. Minäkäsitys liittyy kompetenssin rakentumiseen ja kompetenssit ennustavat työssä suoriutumista. (Boyatzis 1982; Spencer 1993; Woodruffe 2000.)

1.2. Työnhakijaidentiteetti

Se, miten määrittelemme itsemme ja kompetenssimme työnhakijana, on osa sosiaalista työnhakijaidentiteettiämme. Kuten sosiaalinen identiteetti yleensäkin, myös maahanmuuttajan

työnhakijaidentiteetti elää ja muokkautuu kontaktissa ympäristöön ja siihen, miten ympäristö kohtaa maahanmuuttajan työnhakijana. Ympäristön asenteissa maahanmuuttajiin liittyy stereotypia alhaisesta kompetenssista, luottamuksen puute maahanmuuttajien osaamiseen (Lee & Fiske 2006; Matinheikki-Kokko 2007). Kohdatessaan tällaisen ympäristön identiteetti joutuu koetukselle. Identiteetti voi olla erilainen uuteen maahan akkulturaatioon ja työmarkkinoille hakeutumisen eri vaiheissa. Se identiteetti, mikä maahanmuuttajalla on ollut lähtömaassa, ei usein vastaakaan uutta työnhakutilannetta ja sosiaalista identiteettiä uudessa maassa. Lähtöstatus (departure status) on usein korkeampi kuin tulostatus (entry status) eikä tulijan kompetensseja arvosteta (Berry 2006; Hayfron 2006). Maahanmuuttajatyönhakija joutuu luokittelemaan ja "uudelleen koodaamaan" käsityksensä itsestään työnhakijana suhteessa uuteen ympäristöön. Minäkäsityksen ja työnhakijaidentiteetin muutos on identiteetin uudelleen muotoutumista. Identiteetin muotoutuminen on osa tulijan psykologista coping-strategiaa ja akkulturaatiota uudessa, mahdollisesti hyvinkin erilaisessa ympäristössä ja työkuultuurissa. Tutkimuksen tarve identiteetin roolista akkulturaatiossa on noussut esille (mm. Schwartz ym. 2006).

1.3. Tavoite ja kysymykset

Tutkimuksen tavoitteena oli tutkittavien työnhakukuvauksissaan antamien merkitysten ja tulkintojen avulla ymmärtää maahanmuuttajan identiteetin muotoutumista ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksen informanteina oli maahanmuuttajataustaisia henkilöitä, joilla oli kokemusta työhausta Suomessa.

Aineiston analyysin edetessä tutkimuskysymykseksi tarkentui, miten maahanmuuttaja määrittelee työnhakijaidentiteettinsä työmarkkinapolun eri vaiheissa.

2. TUTKIMUSAINEISTO JA METODI

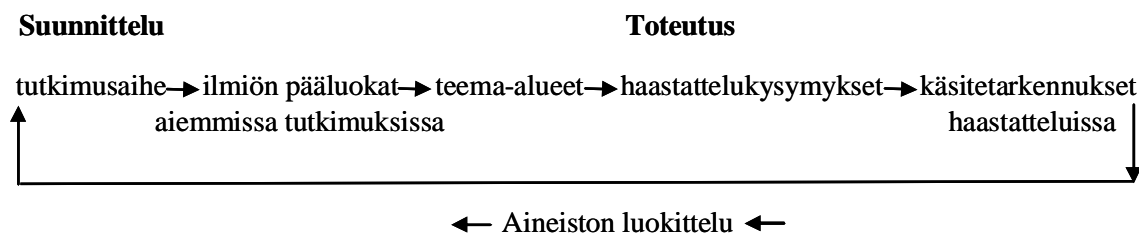
2.1. Haastattelut

Aineisto kerättiin tutkimushaastatteluin. Monikulttuurisessa tutkimuksessa metodin valinta on haaste. Länsimaissa rakennettu menetelmä ei välttämättä ole paras pyrittäessä ymmärtämään eri kulttuuritaustoista tulevia, jos se on tiedonhankintatapana kulttuurille vieras (Virtanen 2006). Haastattelutilanteessa on yhtymäkohtia keskusteluun ja puhujan kuunteluun, mitkä ovat yleismaailmallisia informaation hankkimisen menetelmiä vuorovaikutuksessa. Haastattelu on siten tutunomaisempi tilanne eri kulttuureista tuleville kuin esimerkiksi kyselylomake. Kohdennettu, puolistrukturoitu haastattelu sopii monikulttuuriseen tutkimukseen, sillä se on riittävän laajaa, että haastateltava voi tuoda esiin itselleen merkittävät näkökohdat, ollen kuitenkin mahdollisimman spesifi valaisemaan tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä. Kohdennetun haastattelun syvyys auttaa haastateltavaa kuvaamaan tutkittavan ilmiön affektiivisia, kognitiivisia ja tulkinnallisia merkityksiä. Lisäksi sen avulla voidaan päästä lähelle informantin henkilökohtaista kontekstia ja ilmiön merkitystä hänelle. (Hirsjärvi & Hurme 1991; King 1994, Metsämuuronen 2006.)

Haastattelut tehtiin vuosina 2005 ja 2006. Osa haastatelluista tavoitettiin Työvoimatoimiston kautta, osa Työterveyslaitoksen monikulttuurisuustutkimukseen osallistuvilta työpaikoilta (Vartia ym. 2007). He olivat joko parhaillaan työnhakijoina tai heillä oli tuoreeltaan kokemusta työnhakutilanteista. Työvoimatoimistossa oli tiedote tutkimuksesta sekä haastatteluista suomen ja englannin kielellä. Lisäksi työvoimaneuvojat kertoivat asiakkailleen mahdollisuudesta osallistua tutkimukseen. Kaksi haastattelijaa toteutti haastattelut yksilöhaastatteluina erikseen.

Maahanmuuttajatyönhakijoiden haastattelun teemat olivat: työnhakukokemukset, työn löytämisen merkitys, maahanmuuttajataustan merkitys työnhakijalle sekä työnsaantiin vaikuttavat tekijät.

Teemat muodostuivat ja tarkentuivat Kuviossa 2 esitetyn prosessin mukaisesti. Pilottihaastattelulla testattiin tiedonhankintamenetelmän toimivuutta maahanmuuttajainformantin kohdalla. Lisäksi menetelmään ja haastatteluteemoihin pyydettiin kommentteja maahanmuuttajataustaiselta asiantuntijalta.



Kuvio 2. Haastatteluteemojen muodostamisprosessi.

Tutkimuksessa haastateltiin 22 maahanmuuttajataustaista henkilöä. Heistä 14 oli naisia ja 8 miehiä. Suurin osa työnhakukokemuksista haastatelluista oli saapunut Suomeen 16–35-vuotiaana. Myös alle 10-vuotiaana ja yli 36-vuotiaana saapuneita oli mukana. Suomessa oleskelun kesto vaihteli alle vuodesta yli 10 vuoteen. Monet olivat asuneet myös muissa maissa lähtömaan ja Suomen lisäksi. Suurin osa (17) suunnitteli asuvansa Suomessa pysyvästi. Haastateltavat olivat lähtöisin eri maista ja kaikista maanosista. Useampia haastateltavia oli Venäjältä, Virosta, Somaliasta, Saksasta ja Englannista. Lisäksi haastateltavien lähtömaita olivat Australia, Bulgaria, Djibouti, Dominikaaninen tasavalta, Libanon, Nicaragua, Thaimaa ja USA. Haastatelluilla oli koulutusta sekä lähtömaasta että Suomesta. Korkeakoulututkinnot (9) oli hankittu lähtömaassa, kun taas ammattikoulu- ja opistotasoisia tutkintoja oli tasaisesti sekä lähtömaasta (6) että Suomesta (7).

Yksilöhaastattelut tehtiin suomeksi tai englanniksi. Koska haastateltaviksi oli haettu henkilöitä, joilla oli työnhakukokemuksia Suomesta, heillä oli myös työmarkkinoille hakeutumisessa edellytettävää kielitaitoa (työkieli suomi tai englanti). Tässä tutkimuksessa ei siis tavoiteltu

sellaisessa kotoutumisvaiheessa olevia maahanmuuttajia, joiden suomen tai englannin taito ei vielä olisi riittänyt haastatteluun. Nauhoitetut haastattelut litteroitiin. Haastateltaville selvitettiin, ettei tutkimuksella ollut vaikutusta heidän asemaansa tai tilanteeseensa työnhakijana tai työntekijänä.

2.2. Aineiston analyysi

Aineiston analyysissä sovellettiin laadullisen sisällönanalyysin periaatteita. Analyysi aloitettiin tutustumalla haastatteluihin kokonaisvaltaisesti sekä kuuntelemalla nauhoja että lukemalla litterointeja. Materiaalia täydensivät myös haastattelujen aikana tehdyt muistiinpanot. Aineiston luokittelussa käytettiin aluksi apuna Atlas-Ti -ohjelmaa. Kahdella eri kielellä tehtyjen haastattelujen analysoinnissa aineistoon paneutuminen litterointeja lukemalla ja erityisesti haastattelunauhoja kuuntelemalla tuki analyysin tekemistä parhaiten.

Analyysin seuraava vaihe eteni teoriaohjautuvasti siten, että haastatteluaineistosta paikannettiin ajatus- ja merkityskokonaisuuksia, jotka liittyivät haastateltavien ilmaisemaan työnhakijaidentiteettiin. Aineistoa tarkasteltiin siten kysymyksenasettelun kannalta olennaisesta viitekehystä, eli teoriaohjautuvuus toimi lähinnä taustalla tehden eri yksilöllisten havaintojen merkitystä ymmärrettäväksi. Haastateltuja ei tarkasteltu esimerkkeinä tai "otoksina" jostakin yhdestä kuvitellusta ajatustavasta, vaan erilaisina informantteina, jotka vastauksissaan valottivat tutkittavaa ilmiötä eri puolilta yksilöllisellä merkitystasolla. Näin tavoitetut yksilötason havainnot ryhmiteltiin samankaltaisia havaintoja sisältäviin luokkiin. Tämän analyysivaiheen jälkeen tehtiin synteesi eli alustavasta luokittelusta yhdistettiin laajempia, tutkimuksen kannalta olennaisia kokoavia luokkia. Nämä kokoavat luokat nimettiin niiden sisältöä kuvaavalla nimikkeellä, joka toi tarkastelun yleisemmälle käsitteelliselle merkitystasolle. Tätä analyysin vaihetta kutsutaan myös abstrahoinniksi. Siinä tutkimusaineisto järjestetään sellaiseen muotoon, että sen perusteella tehdyt

johtopäätökset voidaan suhteuttaa yksittäisistä informanteista yleisemmälle käsitteelliselle tasolle.

(Alasuutari 2001; Cassel & Symon 2004; Metsämuuronen 2006)

Haastatteluaineiston sisällönanalyysin menetelmälliset vaiheet on kuvattu prosessina kuviossa 3.



Kuvio 3. Haastatteluaineiston sisällönanalyysin vaiheet Syrjäläisen (1994) mallia mukailien.

3. TULOKSET

Haastatteluaineisto tarjosi mahdollisuuden tarkastella sekä rinnakkaisia kertomuksia työhausta että saman kertomuksen sisällä ilmeneviä erilaisia käsityksiä itsestä työnhakijana. Aineiston analyysi nosti esille haastateltavien työnhakuun liittyviä pohdintoja kompetensseistaan ja identiteetistään työnhakijana maahanmuuton eri vaiheissa. Seuraavat sitaatit kuvaavat aineistossa laajasti esiintyneitä työnhakijaidentiteettiin liitettyjä merkityksiä ja tulkintoja sekä niistä muodostettuja luokkia. (V = haastateltava, K = haastattelija.)

3.1. Lähtöstatus

Lähtöstatus edusti työmarkkinapolun ja akkulturaation vaihetta, jolloin maahanmuuttaja lähti alkuperämaastaan ja hänen identiteettinsä oli lähtömaan kontekstista. Kun haastateltavat kuvasivat näkemystään alkuperämaassaan hankkimistaan tiedoista, taidoista ja työmotiiveista Suomeen lähtötilanteessa, he liittivät niihin useita positiivisia ja arvostavia merkityksiä. Oma kielitaito, koulutus lähtömaasta ja oman kulttuurin mukainen vuorovaikutustapa nähtiin myönteisinä kompetensseina, joiden uskottiin edesauttavan mahdollisuuksia Suomen työmarkkinoille tullessa.

Kielitaitoaan arvostava lähtijä:

"V: No voi olla kieli, mä uskoin että eduksi tulee se venäjän ja eestin kielen osaamisen. Se tulee hyöty, mä haluisin hyödyntää sen taiton tai osaamisen, venäjän kun tässä (Suomessa) käy paljon turisteja, ulkomaalaisia Venäjältä." (nainen, myyntiala)

"V: Well ... I passed languages tests at work (lähtömaassa). I did speak Spanish quite well, and I did study Russian ... I speak a little Swedish and I'm learning Finnish." (nainen, palveluala)

"V: Native English on hyvä taito." (mies, IT-ala)

"V: ...There were people from all sorts of cultures, immigrants here... -- And hmm, maybe it's (työllistyminen) easier for me, well English is my first language but also because I'm from Western Europe, I got the impression, that that helps." (mies, opetusala)

Koulutustaan arvostava lähtijä:

"V: Niin mä, mulla on monenlaista koulutusta, mutta tuota... Silloin niinkun (lähtömaassa) mä olin agrologiksi ammattikorkeakoulussa opiskelemissa. -...- Yliopiston tai ammattikorkeakoulun, missä mä olin (lähtömaassa), oli Euroopan ensimmäinen, jossa luomu oli niinkun tossa tasossa niinkun linja. Ja mä olin siinä ensimmäisessä linjassa, että siis tavallaan, mulla oli sen tausta, että vielä, aika erikoisosaamista olemassa tai semmosta, mikä ei oo monella. Ja sitten mä oon asunut (lähtömaassa), eli mulle EU on ihan tavallinen asia, ja mä oon nähnyt, miten siellä asiat ovat kehittyneet, niin. Eli se, tämä ajatus, mä ihan mielellään toimin suomalaisen maatalouden hyväksi..." (nainen, maatalousala)

Asiakaspalvelutaitoaan arvostava lähtijä:

"V: In training personnel ..., the customer is always, as we say (lähtömaassa): the customer is always right. Even though they're not. But, I'm definitely one of these people that works well with the public, and can tone down a person if I have to, if they get very angry at other personnel people.

K: You learnt that as (lähtömaan työssä)?

V: Yes. I'm very good with people, when I have difficult situations or not. And we take care of our customers in different way than around here." (nainen, palveluala)

Uuteen maahan lähtiessä maahanmuuttajan identiteetti rakentui vielä suhteessa lähtömaan ympäristöön, jossa hänen kyseisessä lähtömaassa hankkimansa koulutus ja työkokemus olivat relevantteja ja sitä kautta lähtömaan työmarkkinoilla arvostettuja. Haastateltavien tämän vaiheen kompetensseihinsa liittämät merkitykset kuvastuivat itseä arvostavina ja työnhakumahdollisuuksiinsa luottavina. Tälle työnhakijaidentiteetille annettiin tutkimuksessa nimi "Kompetentti lähtijä".

3.2. Tulostatus

Tulostatus edusti työmarkkinapolun ja akkulturaation vaihetta, jossa maahanmuuttaja oli uusi tulija työnhakijana Suomessa. Tulostatusta leimasi identiteetti muutos ja maahanmuuttajat kuvasivat haastatteluissa, miten kompetenssit eivät riittäneetkään työnsaantiin uudessa maassa ja he tulivat usein torjutuiksi työnhakijana. Suomeen tultuaan haastateltavat olivat hakeneet töitä ja päässeet peilaamaan kompetenssejaan uudessa työnhaku ympäristössä. Lähtömaan kielitaidon, koulutuksen ja työkokemuksen vähäisen arvostuksen ja sitä kautta oman itsen riittämättömyyden kohtaaminen saattoi alkuvaiheessa yllättää. Toistuvasti työnhakijana torjuttujen kuvauksissa kuvastui jo omakin kompetenssien, kuten kielitaidon vähättely. Tulijoiden työnhakijaidentiteettiin liittyvissä kuvauksissa toistuivat työnhakijana torjutuksi tulemisen luoma epävarmuuden ja riittämättömyyden tunne. Omien aiemmin myönteisesti identiteettiä tukeneiden lähtömaan kompetenssien vähäinen arvostus ja mitätöityminen uuden maan työmarkkinoilla kuvattiin psykologisesti rankkana ja työnhakijaidentiteettiä ravistelevana.

Tulijan kielitaito ei riitä Suomessa:

"V: There were (-) companies like (-) where the requirement in the job advert was clearly German and English, and even there I was turned down. So I've been checking also for example the German companies because I thought, well I do speak fluent German, so maybe that is of help, but - it wasn't." (nainen, kaupallinen ala)

"V: Minä.. valitettavasti, mä en osaa englantia valitettavasti mä en osaa ruotsia. Se olikin se vaikea paikka työnhaku, sillon kun haen töitä, pitäis osata ruotsia vielä ja englantia. Ja (lähtömaassa) oli niin huono se, meil oli saksa ja sitten sekkin oli niin huono opetus, että ei ole mitään taito englantia, se on niin paha paikka. Ma olen.. tässä se on iso miinus, minulla et se englantia niinku (lähtömaassa) kukaan ei osaa hyvin englantia. Et tässä niinku Suomessa on se niin.. normaali et kaikki suomalaiset puhuvat niin sujuvasti englantia ja se on niin hyvä. Ja ikävä juttu että minä ei osaa." (nainen, myyntiala)

"K: Oliko ne haastattelut suomeksi yleensä vai englanniksi?

V: Englanniksi, koska mä en luota itseeni, että mä voisin pärjää haastattelussa (suomeksi)." (mies, IT-ala)

Tulijan koulutus tai kokemus lähtömaasta ei riitä Suomessa:

"V: Mulla on Iso-Britanniasta sitten maisteri ja sit täälä kerrottiin että se ei oo niin hyvä kuin se Suomen filosofian maisteri koska.. se pro gradu on laajempi Suomessa ehkä 50 sivua enemmän kun Iso-Britanniassa ja sen takia se ei oo niin hyvä. ...- Niin ja koska täälä Suomessa on se titteli on niin tärkeä. Eli kun mä kerroin että no okei mulla on humanistinen tiedekunnasta tutkinto, ai jaa mutta sulla ei oo valtiotieteen tiedekunnasta sitten, sä et voi tietää niinku niin paljon politiikasta tai valtiotieteestä..." (nainen, markkinointi ja projektisuunnittelija)

"V: I'm not highly educated like Finnish people. Because here, what I want to say... education level is very high here, and competition to get the work is very high. Of course if I am Finnish (employer), I get two persons (applications), one of them immigrant and one of them Finnish, I would take the Finnish because he speaks Finnish and I know that he got more educated than an immigrant. So I don't blame the companies who don't take immigrant." (mies, hotelli- ja ravintola-alan koulutus)

"V: ..Että nää kaikki haluavat vaan kokkia tai leipuria tai.. tämmöstä et, et ei vaan tällaista työntekijää, se ei riitä mihinkään, missä mä olen käynyt ja.. Ja sitten yhdessä vaiheessa se oli niinku kesällä, mä olin ihan masentunu kun mä etsin, etsin työpaikkaa, mä en löytynyt, sitten mä jätin sen kesken vähän." (nainen, myyntiala)

"V: ...mulla aika erikoisosaamista olemassa tai semmosta, mikä ei oo.. monella. --- Eli se, tämä ajatus, mä ihan mielellään toimin suomalaisen maatalouden hyväksi, sen kansan, sitä ei kiinnostanut sitten. Mutta oli aika katkera havainto silleen, että niinkun.. mä hain (--), mä lopetin sitten hakemaan jossain kuudessakymmenessä paikoissa niinkun... Ja se, mikä oli niin masentavaa, oli se, että ei ole kertaakaan kysytty haastatteluun. " (nainen, maatalousala)

Se työnhakijaidentiteetti, mikä haastatelluilla oli ollut lähtömaassa, ei enää vastannut uutta työnhakutilannetta ja työnhakijaidentiteettiä uudessa maassa. Lähtömaassa arvokkaaksi mielletyt kompetenssit eivät tukeneetkaan työnhakua Suomessa. Haastateltavat joutuivat pohtimaan kompetenssejaan uudelleen ja muokkaamaan käsitystään itsestään työnhakijana suhteessa uuteen ympäristöön. Tähän vaiheeseen liittyi epävarmuuden ja identiteetin kriisiytymisen kuvauksia.

Tulijan kokemukset Suomen työmarkkinoilta luovat identiteettikriisiä:

"V: ... Se on liitetty mun työpaikkaan, koska se on iso osa mun elämää, mun identiteetti. Mä yritän ..., mutta nyt mä en ole tyytyväinen tässä. Koska en (saanut) työtä....

K: Mitä sinulle merkitsisi saada uusi työpaikka?

V: Se, mä en tiedä. Mä en voi sanoa, koska jos minä saan työpaikka, mulla ei ole paljon aikaa miettiä näistä asioista. Ja jos minä katsoo laaja-alaisesti se, se on mun terveys, sitten (pari)suhde ja sitten elämäsuunnittelu ja työ on viimeisenä. Mutta mä tiedän myös, että ehkä jos minä saan (työtä), se voi auttaa mun self confidence... Yleisesti se on korkea, mutta nyt se ei ole.

K: Kerroitkin jo, että olet hakenut työtä Suomesta. Kuinka kauan olet hakenut?

V: Kaks vuotta." (mies, IT-ala)

"V: Kun eli siis yks tosi iso ongelma on hyvin koulutetut ulkomaalaiset, jotka tulevat ... Suomeen ja ne saa kovan shokin, eli nimenomaan sen takia, koska heitä ei haluta. ... Se kun, olet puoli vuotta ollut, eli kun sä tulet maasta, missä oot tottunut siihen, että ... elättää perheen ja tuota sä oot puoli vuotta siinä asemassa, että sä et edes osallistu perheen elättäminen ... voi niinkun se madaltaa työn motivaatio ja myöskin niinkun aiheuttaa paljon ongelmia."

"Muunlaiset ei niin helposti masentuisi, jos ei olisi heilläkään se olo, että mä en oo riittävä ja sitten kun on kriisissä tai toiset suhtautuu sinuun näin, niin se vahvistuu tää olo ja juuri sitten jos työnhakutilanteessa, niin ehkä ... mietin..."--

"Ja semmonen jännä juttu, niin vaikka minä en tiedä, minä en hermostu siellä (lähtömaassa), mutta Suomessa minä hermostun, kun minä en tiedä, miten pitäis toimia. Suomessa on esimerkiksi se, että täällähän ollaan hiljaa usein ja ollaan hiljaa myös silloin, kun ollaan myötämielisiä, mutta ollaan yhtä lailla hiljaa, kun ollaan eri mieltä."--(nainen, maatalousala)

"K: So you started looking for a job when you arrived?

V: Well, I did have a bit of look before I came as well. -- And I thought that there would be work when I came, but in the end there wasn't in fact. They say that they're interested in you, but then if there's no work, um. Then you don't have any work. It's a bit insecure." --"There was a bit of a problem, because a couple of (employers) said; yes there is work, and we'll be in touch with .. within the next .. we'll be in touch with you soon. I got the impression that they'd contact me within the next days or so, and then nothing. Which is a bit depressing." (mies, opetusala)

"V: I'm not as secure with myself here as I would be in my own country, however I hope that I overcome that when somebody meets me. I come with a positive attitude, I come with a smile, I come, not with an over-confidence at all, but I try to come as myself.... If I'm going to be speaking Finnish, I know I'm not going to feel comfortable, so therefore I don't want to speak poorly or wrong so I won't be maybe as communicative, or as warm" (nainen, palveluala)

Tulijoiden kuvauksissa siihen, että maahanmuuttaja mielletään erilaiseksi kuin suomalaistaustaiset työnhakijat, liitettiin työnhakumahdollisuuksia heikentäviä merkityksiä. Erilaisuuteen liittyi sosiaalista stigmaa. Joissakin kuvauksissa tuotiin lisäksi esille turhautumista maahanmuuttajiin liittyviin yleistyksiin ja ympäristön stereotyyppisiin asenteisiin.

Erilaisuus osana työnhakijaidentiteettiä:

"V: Disadvantage, because you are different, you don't speak Finnish or have not been long enough in Finland." (mies, taideala)

"V: On, toisilla esimerkiksi, tai siis toisilla eri mailla, jos sanotaan se näin, että ihonvärikin aika paljon vaikuttaa. Esimerkiksi jos me mennään venäläisen kanssa (työnhakuun) toistensa perään, niin mä luulen että se, joka saa työpaikan ensimmäisenä, on se venäläispoika kuin minä. Ja tota, et se on... se vaikuttaa aika paljon sillä tavalla. -- Et, mitä sanoisin ehkä, mikä kuulostaa väärältä, mikä kuulostaa vähän järkyttävältä, mitä vaaleempaa, sitä parempi on saada työpaikka. Vaikka et, että ei erotu joukosta sillä tavalla niin paljon, niin sit." (mies, vartiointiala & hoitoala)

"V: Minä menen ja sinne ja hän sanoo, ei sinä ei voi, ei voi tulla tänne töihin, koska sinä olet ulkomaalainen, maahanmuuttaja. -- On erilainen... -- Mulla ei löytyi työ, mutta minä ajattelin tämä juttu... työnantaja ei halua antaa työ. Minä ajattelen, että ehkä... työnantajan ei tunne mulle vielä, ei osaa kuka minä olen." (nainen, kaupallinen ja puhtaanapitoala)

"V: Joo yks (työ)haastattelukysymys oli what kind of worker are you... Mä kysyin, että miksi sinä kysyt tästä, niin he sanoivat, että heillä oli joku maahanmuuttaja intialainen ja ... hän ei tehdä paljon töitä, tai se ei onnistu. Ja sitten he alkasi pelottaa vähän, että minä olen sama. Minusta se on, nyt kun minä ajattelen, se on epäreilua, koska.. Hän ei ole minä." (mies, IT-ala)

Uuden maan työmarkkinoille hakeutuessa aiempi kompetentti identiteetti arvioitiin uudessa kontekstissa. Työhaun yhteydessä koetut torjumiset ja lähtömaasta hankitun kompetenssin vähäinen merkitys Suomen työmarkkinoilla toi eteen vaiheen, jossa työnhakijaidentiteetti muuttui. Muutosvaiheen merkitys vertautui identiteettikriisiin, johon ei oltu varauduttu. Haastateltavien kuvauksiin työnhakijaidentiteetistään tässä vaiheessa liittyi epävarmuutta ja kompetenssien riittämättömyyden tunnetta, joista edellä olevat sitaatit ovat esimerkkeinä. Tälle työnhakijaidentiteetille annettiin tutkimuksessa nimi "Kompetenssistaan epävarma tulija".

3.3. Uusi status

Uusi status edusti työmarkkinapolun ja akkulturaation vaihetta, jota leimasi uuden työnhakijaidentiteetin rakentaminen, uusien kompetenssien löytäminen suomalaisessa kontekstissa ja niiden liittäminen aiempaan minäkäsitykseen. Maahanmuuttajan oleskeltua Suomessa pidempään kuin tulostatuksen vaiheessa ja rakennettua työnhakijaidentiteettiään uudelleen liittyi kompetenssikuvauksiin uutta uskoa itseän ja siihen, mitä itsellä oli tarjota työmarkkinoille. Erilaisuus, joka työhaun alkuvaiheessa liitettiin torjutuksi tulemiseen, nähtiin myös voimavarana. Haastateltavat kuvasivat lisäksi uusia hankkimiaan kompetensseja, jotka liittyivät osaksi uutta työnhakuidentiteettiä. Usein uuden työnhakijaidentiteetin rakennusaineet nivoutuivat kompetenssien kasvattamiseen uudelleen kouluttautumalla, työharjoittelussa tai muussa

kosketuksessa paikallisiin työmarkkinoihin ja paikalliseen työkuulttuuriin. Ilman tällaista kosketusta tulomaan kulttuuriin jääneiden kertomuksissa uutta statusta ei ilmennyt ja identiteetti ilmensi lähinnä tulostatusta.

Erilaisuuden ja maahanmuuttajataustan merkitys rikkautena kompetensseissa ja identiteetissä:

"V: Mul on ollu se idea että, me ollaan ammattilaisia, ja me ollaan työkavereita. Toiset kunnioittaa toisella. Kaikki me ollaan eri kulttuuri." (mies, hoitoala)

"V: Kyllä se (maahanmuuttajatausta) vaikuttanut minuun itteeni, että on tehnyt enemmän töitä sen eteen, kun on ajatellut, että varmaan ne valitsee kuitenkin sen suomalaisen, että sen takia mä olin niin hirveesti yrittänyt opiskella ja kaikkea tommosta ja ottanut selvää. Että mulla on ollut ehkä se tota... motivaatio niin korkealla, että mun pitää yrittää enemmän, ehkä mä yritin enemmän kuin suomalainen." (nainen, kaupallinen ja sosiaaliala)

"V: Ulkomaalainen..., jotka pienestä lähtien näkee paljon enemmän kuin tavalliset lapset ja ... se on myöskin jotain... minuuskuvassa, mikä kriisitilanteessa, siis kriisitilanteessa, se voi olla rikkaus, että on kahta mallia, mihin voi nojautua." (nainen, maatalousala)

"V: Niinku että.. että maahanmuuttajilla olisi enemmän tarjottavaa ... Niin. Että, että.. kuin se vain suomen kielen taito. Että vaikka heillä olisi tausta, hyvä tausta niinku.. ammatin kannalta eli ammatti itse niinku eikä kielen kannalta. Tajuta että aha, katsokaa: heillä on muita etuja, ... you know.. not benefits, mikä se sana olisi... They would have more... more to offer." (nainen, markkinointi ja projektisuunnittelija)

Uusien työmarkkinoilla relevanttien kompetenssien liittäminen osaksi työnhakijaidentiteettiä:

"V: Kyllä se oli hyvä et mä pääsin työharjoittelijaksi että mä pääsin.. työelämään ja näin, se oli kyllä erittäin hyvä kokemus. Hyvä kokemus... sen takia kun tarvitsee oppia lisää suomea --...ja sen takia kun tässä Suomessa on erilaista olla töissä kun esimerkiksi (lähtömaassa) ihan ja ei ole ihan sama olla myyjänä (lähtömaassa) ja myyjänä Suomessa, ihan eri juttu. -- Se on se ero että suomalaiset pitävät esimerkiksi yhdestä palvelusta ja (lähtömaassa asuvat) pitävät toisesta palvelusta ja suomalaiset pitävät eniten kun ne menevät itse kauppaan ja saavat vapaasti valita et kukaan ei tule tyrkyttämään mitään ja (lähtömaassa) on päinvastoin, sä tulet kauppa, kaikki.. myyjä tulee heti. -- Suomalainen ei pidä tyrkyttämisestä, et se on se kulttuuriero, niin." - -

"Nyt ma ei ole arka ja soitan ja menen ja.. nyt ma koputan (työnantajan) oven takaa. Niin että se periodi on vähän taakse jäänyt toi, mä olen muuttunut niinkun ei enää pelkä kun mulla oli jo harjoittelukokemuksia on ollut ja hyviä kokemuksia harjoittelutyöpaikoista ja suomalaisista ihmisistä... ja et se (työnhaku) ei pelotta minua enää." (nainen, myyntiala)

"V: Mä oon etsinyt ittee, että mikä mun ammatti on ja vaihtanut alaa, kun mä ajattelin, että pitää olla ammattikoulutus, että mä saan sitä työtä, että mulla on se kieli, että mä pärjään, että mä voin perustaa, koska tuota, varsinkin sitten kun sä meet eri maahan ja se tulee jotenkin korostuu vielä enemmän se pärjääminen... hirvee tommonen vastuullisuus itteeni kohden, että mun pitää pyrkiä koko ajan eteenpäin." - -

"Ei se riitä, että on (lähtömaan koulutus). Kyllä se koulutus on kanssa.. Ja sitä kautta työkokemus ja sitten.. Mulla se autto, että mulla oli ensiks oli niinkun.. koulutusta ja sitten mä opin hyvin suomen kielen ja sitä kautta mä pääsin sitten, työkokemuksta sain pikkusen ja sitä kautta pääsin." (nainen, kaupallinen ja sosiaaliala)

"V: Et se oli niinku tavote kouluttaa itseeni et ja se oli se tavote nyt ja nyt mä aattelin et nyt mun pitäis nyt kyl mennä töihin. Se koulutus on jo ollut hyvä ja nyt mä ei ole enää niin arka ja osaan suomee ja kyllä mä pärjään. Ne harjoittelupaikat on mulle näyttänyt että ei mitään hätää, mä pärjään viel paremmin kun joku suomalainen. Ei mitään eri onkelma tästä ei ole että ma olen ulkomaalainen, ei ole tästä ... kiinni." (nainen, myyntiala)

Uuteen statukseen liittyvissä kuvauksissa Suomessa hankitut kompetenssit ja lähtömaan kulttuuri-

identiteettiin nivoutuvat kompetenssit integroituivat luoden aiempia statuksia vankempaa

työnhakijaidentiteettiä. Esimerkiksi jo lähtiessä osana omaa identiteettiä olleet

vuorovaikutusvalmiudet, motivaatiotekijät, aktiivinen ja periksi antamaton ote kohosivat tässä

vaiheessa tärkeiksi kompetensseiksi työnhakua ajatellen. Uudelleen rakennettu identiteetti yhdisti

lähtömaan kulttuuriympäristössä rakentunutta ja Suomessa rakentunutta minäkäsitystä.

"V: Se on hyvä mun mielessä että, että me kunnioita vanhusihmisillä ja esimers hoidetaan kunnolla ja. Esimersi ja mekin kunnioitetaan työkaverina, että autetaan ja me ollaan ystävällisiä. Mun mielessä ... asia niin tärkeäkin, että suomalaiset näkee että jos sä olet maahanmuuttaja, ... ammatti hoitaa hyvin ja esimersi huolehtii esimersi työ ajoissa ja kaikenlaista. Jos menee hyvin, sinä saat niin suomalaiset niin kaveria. - - Pitää olla vahvaa voimaa että ei katso mitä muut sanoo." (mies, hoitoala)

"V: Se on niinkun se olo, mikä mulla on, että mä oon ollut hyvin yritteliäinen, siis mä oon sellasta keskivertoa aktiivisempi ihminen ollut. " (nainen, maatalousala)

"V: Because yeah, you have to be ready to do something else, because the job you have in your home country, you don't get it here.... Then you have to be realist." (mies, taideala)

"V: .. I think it means that the applicant has to make extra effort, and for some people that doesn't come naturally.-- But, you kind of need to be patient I think, that's the thing, 'cause there might not be work straight away. -- Um, well I think, you need to be quite active, that's the main thing. You need to take an active approach to it, and try not to... Like there's always setbacks, you know like you have a, things like you think you might get a job and then you are not contacted or something like that. So just trying to keep going and keep looking and then try to find something... And I think contacting people, and that kind of thing, active approach, that's good." (mies, opetusala)

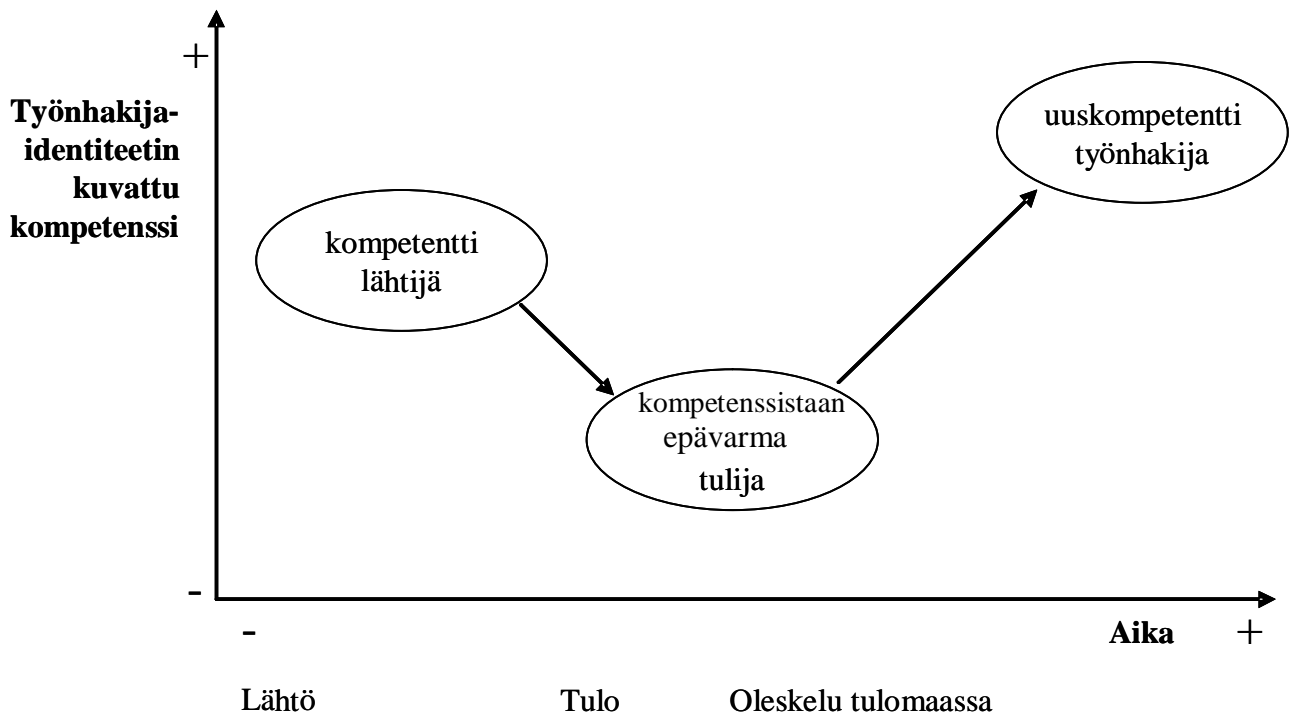
Oleskelun ja työnhaun jatkuessa monet maahanmuuttajat hankkivat lähtömaakompetenssinsa rinnalle uuden maan työmarkkinoilla relevanteiksi ja kompetenssia kasvattaviksi koettuja taitoja ja kokemusta. Haastateltavat kuvasivat suomen kielitaidon kehittämistä, suomalaisen koulutuksen ja työkokemuksen hankkimista, sosiaalisten verkostojen ja suomalaisen työkuulttuurin tuntemisen merkitystä. Nämä loivat pohjaa uudenlaisen, työnhakumahdollisuutensa suomalaisessa kontekstissa suotuisammiksi kokevan identiteetin rakentumiselle. Tälle työnhakijaidentiteetille annettiin tutkimuksessa nimi "Uuskompetentti työnhakija".

Pieni osa (2) haastateltavista ei ollut kohdannut työmarkkinoiden kannalta riittäviä mahdollisuuksia kehittää suomen kielitaitoaan, suomalaisen työkuulttuurin tuntemusta tai sosiaalisia verkostojaan tulomaan kulttuurikontekstissa. Näiden sosioekonomisen integraation ulkopuolelle jääneiden haastateltavien identiteetin muotoutumisprosessi ei ollut haastattelujankokhaan mennessä edennyt uuskompetenttiin vaiheeseen, vaan ilmensi tässä vaiheessa epävarman kompetenssin statusta.

"V: I did not even get a job interview, because mainly the requirement is Finnish. So it's not the searching (for a job) but the result which is quite turning me down." (nainen, kaupallinen ala)

Analyysin pohjalta rakennetun luokituksen synteessissä löydettiin siis kolme erilaista maahanmuuttajan työnhakijaidentiteettiä. Työnhakijaidentiteetit vaihtelivat suhteessa maassa vietettyyn aikaan ja koettuun kompetenssiin työnhakijana. Työnhakijaidentiteetti vaihteli suhteessa

työnhakuympäristöön ja siihen, miten hyödyllinen ja relevantti hakijan koettu kompetenssi oli kulloisessakin työnhakukontekstissa. Haastateltavat liittivät työnhakijaidentiteettiinsä erilaisia kompetenssin kuvauksia eri vaiheissa.



Kuvio 4. Maahanmuuttajan työnhakijaidentiteetin muutokset. Kokoava malli tutkimuksen tuloksista.

Tutkimuksen keskeiset tulokset kokoava malli kuvaa maahanmuuttajan identiteetin muotoutumista uuden maan työmarkkinoille hakeutuessa (Kuvio 4). Erilaisia työnhakijaidentiteettejä voitiin aineistossa tarkastella osana akkulturaatioprosessia. Muutokset identiteetissä heijastelivat tulomaahan asettautumisen eri vaiheita ja ilmaistuja kompetensseja.

1. Alkutilanne lähtömaassa: **Kompetentti lähtijä.**
2. Saapuminen tulomaahan: → Havainto torjutuksi tulemisesta työnhakijana, riittämättömyys, havainto, ettei kelpaa → Identiteettikriisi, työnhakijaidentiteetin muutos → **Kompetenssistaan epävarma tulija.**

3. Integraatio tulomaahan: → Kielitaidon, pätevyksien, työkuulttuurituntemuksen ja sosiaalisen verkoston hankkiminen → Voimaantuminen työnhakijana ja uuden työnhakijaidentiteetin rakentaminen, jossa aiempi identiteetti integroituu uuden kanssa → **Uuskompetentti työnhakija**. Muutosprosessi ei ollut haastatelluille täysin identtinen prosessi. Esimerkiksi ulkoinen erilaisuus, pidempään jatkunut työttömyys tai kulttuurinen etäisyys lähtömaan ja Suomen välillä toivat yksilöllisiä vivahde-eroja. Näitä olivat akkulturaatioprosessin etenemisen tahdissa, eri vaiheiden kestossa ja identiteettimuutoksen kriisiluonteen voimakkuudessa ilmenneet erot.

Tulosten tulkintaa tuki analyysin pohjalta tehdystä luokituksesta poikkeava haastatteluaineisto. Poikkeukset eivät kumonnet luokittelulla kuvattua ilmiötä, vaan antoivat johtolankoja siitä, mihin identiteettimuutos oli kytköksissä ja mikä teki sen ymmärrettäväksi. Tämän tutkimuksen haastateltavat, joiden identiteettikuvaukset eivät istuneet rakennettuun malliin, olivat maahanmuuttajia, jotka olivat saapuneet Suomeen lapsina ja rakentaneet työnhakuidentiteettinsä alunperinkin suomalaisessa kontekstissa (ks. sitaatti alla).

Alle 10-vuotiaana Suomeen saapunut:

"V: Yhtä tyätähän sitä tehhä, et mikä sillä välillä on, että minkä kansalainen sitä on, vaikka mä oon ite, mä oon ite siis ihan oon Suomen kansalainen ja kaikkee. Mut silti, en mä silti, mä tiedän, minkä maalainen mä oon, en mä ... mä en nää itteäni sillee. - ..Että mä tiedän, et mä oon somalialainen, ja mä oon ylpee ... omasta kansasta ja itsestäni, niin ei mun tarte sen takii ... työhön päästä sen takii, et ku on ... Suomen kansalainen." - -
"Et moni ihminen ne saattaa sanoo mulle, et mä oon liikaa suomalainen. Mut sitten [naurua] et se on, miten se luokitellaan se asia, et mul on taas semmonen, liikaa semmonen eurooppalainen mielipide kaikista asioista. ... Sit taas ihminen, joka just tullu, niin sil on taas se oman maan mielipide, niin totta kai siinä tulee aina niit yhteentörmäyksiä. - (Minäkäsitys) tulee varmaan nuoruudesta lähtien. Kato, ala-asteet ja yläasteet leikkiny koulun pihalla suomalaisten kanssa ja ollu suomalaisten kaa, niin se on vaan jotenkin jääny." (nainen, hoitoalan koulutus)

Näiden lapsena Suomeen saapuneiden (kaksi henkilöä) työnhakijaidentiteettiä olivat muokanneet Suomessa hankittu koulutus, työkokemus, sosiaaliset verkostot ja kosketus ympäröivään työkuulttuuriin. Heidän työnhakuympäristönsä ei ollut vaihtunut kulttuurista toiseen. Sen sijaan tutkimuksessa rakennetun mallin mukaisten haastateltavien työnhakuympäristö oli muuttunut, työnhakuidentiteetti oli alun perin rakentunut lähtömaassa ja käynyt läpi muutosprosessia Suomeen tultua. Tämä vahvisti mallin tulkintaa siitä, että työnhakuidentiteetti muotoutuu osana akkulturaatioprosessia.

4. POHDINTA

Tässä tutkimuksessa keskityttiin maahanmuuttajatyönhakijan identiteetin muotoutumiseen työmarkkinapolun eri vaiheissa. Tutkimuksessa havaittiin, että se, miten maahanmuuttaja määrittelee itseään ja mahdollisuuksiaan työnhakijana, vaihtelee akkulturaatioprosessin edetessä ja siihen vaikuttavat useat tekijät. Maahanmuuttajatyönhakijan identiteetin muotoutumisprosessissa löydettiin kolme eri identiteettiäluokkaa, joita työnhakijan erilaiset kompetenssit ja akkulturaation eri vaiheet erottelevat: 1. kompetentti lähtijä, 2. kompetenssistaan epävarma tulija ja 3. uuskompetentti työnhakija. Tutkimustulos antaa aihetta kysyä, voisiko tässä aineistossa näkyvä identiteetin muotoutumisprosessi olla suhteutettavissa yleisemmin maahanmuuttajiin suomalaisilla työmarkkinoilla.

Tämän tutkimuksen tulokset tukevat aiempia havaintoja siitä, että maahanmuuttajataustaan liittyvä syrjinnän kokemus työnhaussa ja heikko työmarkkinastatus heijastuvat kielteisesti maahanmuuttajan identiteettikäsitykseen. Colic-Peiskerin ja Walkerin (2003) tutkimustulokset olivat samansuuntaisia: lähtömaansa jättävät maahanmuuttajat joutuivat luopumaan siitä osasta identiteettiään, joka rakentui lähtömaan työkokemukseen, kompetensseihin, kieleen ja työkuulttuuriin, sekä rekonstruoimaan identiteettinsä uudelleen akkulturaatioprosessissa uudessa maassa. Tämä tutkimus vahvistaa näkemystä siitä, että identiteetin muotoutuminen ei ole maahanmuuttajalle helppo prosessi, vaan kulkee usein identiteettikriisin kautta.

Uutena havaintona tämä tutkimus löysi Berryn (2006) ja Hayfronin (2006) kuvaamien lähtöstatuksen ja tulostatuksen lisäksi kolmannen identiteettiäluokan: uuskompetenttin työnhakijan. Tämä kolmas identiteettiäluokka liittyy akkulturaatiovaiheeseen, jossa maahanmuuttaja on hankkinut kielitaitoa, pätevyyttä, paikallista työkuulttuurituntemusta ja sosiaalista verkostoa Suomessa. Uuskompetentti työnhakija on ylittänyt tulostatuksen, voimaantunut työnhakijana ja rakentanut

uuden työnhakijaidentiteetin, joka integroi lähtömaan identiteetin sekä uuden, tulomaassa rakentuneen osan identiteettiä (uusi status). Sosioekonominen integraatio tukee myönteisen, kompetentiksi kuvatun identiteetin muodostumista ja hyvinvointia. Jos kosketusta tulomaan työmarkkinoille ja integraatiota ei saavuteta, identiteetin muotoutumisprosessi voi seisahtua epävarmaan, itsetuntoa ja hyvinvointia kaventavaan vaiheeseen.

4.1. Tutkimuksen arviointia

Suhteutettaessa tutkimuksen tuloksia osaksi laajempaa kokonaisuutta tulee ottaa huomioon se rajaus, että luokitus ja sen pohjalta rakennettu malli maahanmuuttajan työnhakijaidentiteetin kehityksestä kuvaa tilannetta, jossa maahanmuuttaja ei saavu tulomaahan lapsena, vaan myöhemmin - rakennettuaan työnhakijaidentiteettiään jo lähtömaassa. Tuloksia tarkasteltaessa on tärkeä pitää mielessä myös, että minäkäsitys ja identiteetti voidaan mieltää eri tavoin eri kulttuureissa (Gudykunst & Kim 1992). Joissakin kulttuureissa koko identiteetin käsite on merkityksetön (Liebkind 2006). Niin sanotuissa länsimaisissa kulttuureissa identiteettiin liittyy vahvasti yksilöllisyys ja itsensä toteuttamisen tärkeys (Berry ym. 1994). Niin sanotuissa yhteisöllisissä kulttuureissa minäkäsitys määrittyy painotetusti suhteessa toisiin ja ympäröivään yhteisöön. Yksilöllisyyttä korostavissa kulttuureissa fokus on "minä"-identiteetissä ja itsen aktualisaatiossa, kun taas kollektivistisessä, yhteisöllisessä kulttuurissa fokus on "me"-identiteetissä ja sosiaalisessa kategorisaatiossa.

Suhteutettaessa tämän tutkimuksen mallia työnhakijaidentiteetin kehitysvaiheista laajempaan kokonaisuuteen tulee huomioida, että haastateltavat edustivat pääkaupunkiseudulla asuvia koulutettuja maahanmuuttajia. Jatkossa tärkeää olisikin tarkastella identiteetin muotoutumisprosessia ja mallin yleistettävyyttä muissa aineistoissa.

Kohdennetun teemahaastattelun luotettavuuteen vaikuttavat mm. tutkimuksen käsitevaliditeetti ja sisältövaliditeetti (Hirsjärvi & Hurme, 1991). Tässä tutkimuksessa näitä pyrittiin vahvistamaan kuviossa 1 esitellyn teemojen muodostusprosessin myötä, jotta haastatteluissa tavoitettaisiin tutkittavasta ilmiöstä olennaisia piirteitä ja jotta kysymysteemat nostaisivat esiin haastateltavien kannalta olennaisia merkityksiä. Haastatteluissa suuri osa informanteista käytti muuta kuin äidinkieltään, joten käsitteiden avaaminen lisäkysymyksillä ja vastausten tarkennukset keskinäisen ymmärryksen tavoittamiseksi olivat merkityksellisiä.

Tutkimuksen etuina voidaan pitää myös sitä, että haastateltavat olivat motivoituneita ja pitivät haastatteluteemoja relevantteina. Luottamuksellisen haastatteluvuorovaikutuksen rakentumisesta viestitti se, että yksikään haastateltava ei kieltäytynyt haastattelun nauhoituksesta. Haastateltuja oli myös informoitu siitä, että haastattelu ei vaikuta heidän asemaansa työnhakijana tai työntekijänä. Näin vähennettiin heidän mahdollista tarvettaan vedota haastattelijaan (enonsiaatio). Haastattelijat eivät edustaneet työvoimaviranomaisia tai työnantajatahoa, vaan työnsaannin kannalta neutraalia tahoja: tutkimuslaitosta.

4.2. Johtopäätökset

Suhteutettaessa tämän analyysin tuloksia osaksi laajempaa kokonaisuutta ja maahanmuuttajien työmarkkinatilannetta voidaan tulla seuraaviin johtopäätöksiin: Työnhakijaidentiteetin muutos ei ole yksinomaan yksilön persoonakohtainen prosessi, vaan tapahtuu vuorovaikutuksessa työnantajien, rekrytoijien ja sosiaalisten verkostojen kanssa, kuten tutkimuksen haastatteluilla. Työnhakijaidentiteetti muodostuu ja muuttuu interaktiossa ympäristön kanssa. Erilaisuus ja identiteetti sinällään ovat sosiaalisia konstruktioita (Hoffman 2007; Lawthom 2002). Tässä tutkimuksessa havaittiin, että työnhakuympäristö muokkaa työnhakijaidentiteettiä. Myös rekrytointikäytäntöjen koettu oikeudenmukaisuus ja yhdenvertaisuus vaikuttavat hakijoiden käsitykseen itsestään (Anderson & Cunningham-Snell 2002). Työhönoton käytäntöjen kehittäminen

yhdenvertaisiksi tukee maahanmuuttajien sosioekonomista integraatiota ja pääsyä työmarkkinoille, mutta auttaa lisäksi heitä identifioitumaan ammatti-identiteettinsä ja kompetenssiensa, ei yksinomaan etnisen taustansa tai "erilaisuutensa" kautta.

Työnhakijaidentiteetin muotoutuminen voidaan nähdä osana maahanmuuttajan akkulturaatioprosessia. Uuskompetenttiin statukseen edenneet maahanmuuttajat edustivat lähtömaan ja tulomaan kompetenssien ja työkuultuurien integraatiota - adaptiivisinta akkulturaatiostrategiaa (vrt. Berry 1994; Liebkind 2006). Marginalisaatio - jääminen tulomaan kulttuurin ulkopuolelle, ilman työkokemuksen, tarvittavan kielitaidon ja sosiaalisen verkoston kehittämisen mahdollisuuksia - tuo esteitä kompetenttin identiteetin rakentumiselle. Ne kognitiiviset, tunnetason ja käyttäytymisen tason prosessit, jotka liittyvät identiteettimuutoksiin, heijastuvat myös psyko-sosiaaliseen hyvinvointiin. Kielteinen minäkäsitys, alhainen itsetunto ja vieraantuneisuuden tunne heikentävät myönteistä akkulturaatioprosessia ja psyykkistä hyvinvointia (Jasinskaja-Lahti & Liebkind 2007). Maahanmuuttajien identiteetin muotoutumisen tukeminen siten, että itsensä epäkompetentiksi määrittelyn vaihe jäisi mahdollisimman vähäiseksi, edistäisi työnhakua, hyvinvointia ja laajemminkin akkulturaatiota. Keinot tälle löytyvät integraation tukemisesta ja marginalisaation ehkäisystä (Taulukko 1.). Integraatiossa yhdistyvät kontakti tulomaan työkuultuuriin sekä samalla halu ylläpitää lähtömaan identiteettiä ja kulttuuria. Nämä yhdistyvät myös uuskompetenttiin vaiheeseen edenneillä työnhakijoilla.

Yksilöllisiä eroja ilmeni siinä, missä tahdissa kunkin yksilön identiteetin muotoutumisprosessi etenee, miten pitkään kukin identiteettivaihe kestää ja kuinka kriisimäiseksi aiemmasta identiteetistä luopuminen ja uuden rakentaminen koetaan. Rakennettua käsitteellistä mallia olisikin mielenkiintoista jatkossa tarkastella tarkemmin niiden tekijöiden kannalta, jotka edistävät tai ehkäisevät kompetenttin identiteetin muotoutumisprosessin etenemistä.

Tämän tutkimuksen fokus on ollut maahanmuuttajan työnhakijaidentiteetissä, jota sosiaalinen ympäristö ja koetut kompetenssit akkulturaation eri vaiheissa muokkaavat. Tutkimustulos horjuttaa näkemystä maahanmuuttajista yhtenäisenä samana pysyvänä työnhakijaryhmänä ja rohkaisee antamaan tilaa erilaisten työnhakijaidentiteettien variaation havaitsemiselle. Huomattavan tärkeää on lisäksi pitää mielessä, etteivät maahanmuuttajan mahdollisuuksiin Suomen työmarkkinoilla vaikuta pelkästään työnhakijan tiedot, taidot ja kompetenssit, vaan hyvin suurelta osin myös valtioon, työmarkkinoihin ja työnantajiin liittyvät rakenteelliset, institutionaaliset ja asenteelliset tekijät (Forsander 2008; Kin 2007, Matinheikki-Kokko 2007). Näihin vaikuttaminen edistää maahanmuuttajien työllisyyttä ja tukee yhdenvertaisia mahdollisuuksia työmarkkinoilla, jotta yhä useampi uuskompetentti työnhakija voi integroitua suomalaiseen työelämään.

Taulukko 1. Käytännön keinoja tukea integraatiota ja hyvinvointia sekä edistää myönteistä kehitystä kohti uuskompetenttia identiteettiä, josta on hyötyä työmarkkinoilla.

- kosketuspinnan tarjoutuminen tulomaan työkuulttuuriin, työkokemuksen kerryttämisen mahdollisuudet, rekrytointiasenteisiin vaikuttaminen, työelämään kiinnittymisen mahdollisuuksien tarjoutuminen
- suomen kielen käytön ja kehittämisen mahdollisuus ensin työelämään liittyvän kielitaidon kursseilla ja sittemmin aidossa työkontekstissa
- tutkintojen vastaavuuksista ja täydennyskoulutusmahdollisuuksista tiedottaminen ja niiden hakeminen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa
- työelämään liittyvien sosiaalisten verkostojen luomisen mahdollisuus sekä tulomaan kulttuurin edustajien että vertaisryhmien edustajien kanssa
- tilan antaminen maahanmuuttajan omalle aktiivisuudelle, kompetenssien havaitsemiselle sekä lähtömaan kompetenssien arvostukselle.

LÄHTEET

1. Alasuutari, P. 2001. Laadullinen tutkimus. Jyväskylä: Gummerus.
2. Anderson, N. & Cunningham-Snell, N. 2002. Personnel Selection. Teoksessa N. Chmiel (toim.) Introduction to Work and Organizational Psychology. A European Perspective. Oxford: Blackwell Publishing, s. 69-99.
3. Berry, J. W. 2006. Contexts of Acculturation. Teoksessa D. L. Sam & J. W. Berry (toim.) The Cambridge Handbook of Acculturation Psychology. Cambridge: Cambridge University Press, s. 27-42.
4. Berry, J. W., Poortinga, Y. H., Segall, M. H. & Dasen, P. R. 1994. Cross-Cultural Psychology. Research and Applications. Cambridge: Cambridge University Press.
5. Boyatzis, R. E. 1982. The Competent Manager: A Model for Effective Performance. New York: John Wiley & Sons.
6. Cassel, C. & Symon, G. (toim.) 2004. Essential Guide to Qualitative Methods in Organizational Research. London: SAGE Publications.
7. Cassel, C. & Symon, G. (toim.) 1994. Qualitative Methods in Organizational Research. A Practical Guide. London: SAGE Publications Ltd.
8. Colic-Peisker, V. & Walker, I. 2003. Human Capital, Acculturation and Social Identity: Bosnian Refugees in Australia. Journal of Community & Applied Social Psychology, 13, s. 337-360.
9. Forsander, A. ym. 2008. Economy, Ethnicity and International Migration. The Comparison of Finland, Hungary and Russia. Finnish Yearbook of Population Research 43, 2007-2008, s. 85-114.
10. Forsander, A. 2002. Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Väestöliitto. Väestötutkimuslaitos D 39/2002.
11. Gudykunst, W. B. & Kim, Y. Y. 1992. Communicating with Strangers. An Approach to Intercultural Communication. New York: McGraw-Hill, Inc.
12. Hayfron, J. E. 2006. Immigrants in the Labor Market. Teoksessa D. L. Sam & J. W. Berry (toim.) The Cambridge Handbook of Acculturation Psychology. Cambridge: Cambridge University Press, s. 439-451.
13. Hirsjärvi, H. & Hurme, H. 1991. Teemahaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.
14. Hirsjärvi, H. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
15. Hoffman, D. M. 2007. The Career Potential of Migrant Scholars in Finnish Higher Education. Emerging Perspectives and Dynamics. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research, 318. Jyväskylän yliopisto.
16. Jasinskaja-Lahti, I. & Liebkind, K. 2007. A Structural Model of Acculturation and Well-Being. Among Immigrants from the Former USSR in Finland. European Psychologist, Vol. 12 (2), s. 80-92.
17. Jasinskaja-Lahti, I., Liebkind, K. & Vesala, T. 2002. Rasismi ja syrjintä Suomessa. Maahanmuuttajien kokemuksia. Helsinki: Gaudeamus.
18. Kin, S. 2007. Employment Prospects of Selected Skilled Immigrant Groups in the Greater Helsinki Area. CEREN, Rapport och diskussionsinlägg, 2/2007.
19. King, N. 1994. The Qualitative Research Interview. Teoksessa C. Cassel & G. Symon (toim.) Qualitative Methods in Organizational Research. A Practical Guide. London: SAGE Publications Ltd.
20. Lawthom, R. 2002. Against All Odds: Managing Diversity. Teoksessa N. Chmiel (toim.) Introduction to Work and Organizational Psychology. A European Perspective. Oxford: Blackwell Publishing, s. 387-406.
21. Lee, T. L. & Fiske, S. T. 2006. Not an outgroup, not yet an ingroup: Immigrants in the Stereotype Content Model. International Journal of Intercultural Relations, 30, s. 751-768.

22. Liebkind, K. 2006. Ethnic Identity and Acculturation. Teoksessa D. L. Sam & J. W. Berry (toim.) *The Cambridge Handbook of Acculturation Psychology*. Cambridge: Cambridge University Press, s. 78-96.
23. Matinheikki-Kokko, K. 2007. Monikulttuurisuuden haasteet työelämässä. Teoksessa A. Eteläpelto ym. (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY, s. 64–88.
24. Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Teoksessa J. Metsämuuronen (toim.) *Laadullisen tutkimuksen käsikirja*. Helsinki: International Methelp, s. 79-144.
25. OSH, 2008. Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. <http://osha.europe.eu/publications/reports/7807118>.
26. Padilla, A. M. & Perez, W. 2003. Acculturation, Social Identity, and Social Cognition: A New Perspective. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, Vol. 25. No. 1, s. 35-55.
27. Perhoniemi, R. & Jasinskaja-Lahti, I. 2006. Maahanmuuttajien kotoutuminen pääkaupunkiseudulla. *Seurantatutkimus vuosilta 1997–2004*. Helsingin kaupungin tietokeskus, Tutkimuksia 2/2006.
28. Sam, D. L. 2006. Acculturation: Conceptual Background and Core Components. Teoksessa D. L. Sam & J. W. Berry (toim.) *The Cambridge Handbook of Acculturation Psychology*. Cambridge: Cambridge University Press, s. 11-26.
29. Schwartz, S. J., Montgomery, M. J. & Briones, E. 2006. The Role of Identity in Acculturation among Immigrant People: Theoretical Propositions, Empirical Questions, and Applied Recommendations. *Human Development*, 49, s. 1-30.
30. Spencer, L. M. & Spencer, S. M. 1993. *Competence at Work*. New York: John Wiley & Sons.
31. Syrjäläinen, E. 1994. Etnografisen opetuksen tutkimus: kouluetnografia. Teoksessa L. Syrjälä ym. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen työtapoja*. Rauma: Kirjayhtymä Oy, s. 67-112.
32. Säävälä, M. 2008. How Do Locals in Finland Identify Resident Foreigners? *Finnish Yearbook of Population Research* 43, 2007-2008, s 114-130.
33. Tilastokeskus, 2008. Suomen väestö 2007. www.stat.fi.
34. Turner, J. C. ym. 1987. *Rediscovering the Social Group. A Self-Categorization Theory*. Oxford: Blackwell Ltd.
35. Työministeriö 2008. Maahanmuuttotilastot. Ulkomaalaisten työttömyysaste 2001-2007. www.mol.fi
36. Vartia, M. ym. 2007. *Monikulttuurisuus työn arjessa*. Helsinki: Työterveyslaitos.
37. Westin, C. 2006. Acculturation in the Nordic Countries. Teoksessa D. L. Sam & J. W. Berry (toim.) *The Cambridge Handbook of Acculturation Psychology*. Cambridge: Cambridge University Press s. 368-384.
38. Virtanen, J. 2006. Fenomenologia laadullisen tutkimuksen lähtökohtana. Teoksessa J. Metsämuuronen (toim.) *Laadullisen tutkimuksen käsikirja*. Helsinki: International Methelp, s. 151–215.
39. Virkki, H. 2008. The Identities of Young International Adoptees in Finland. *Finnish Yearbook of Population Research* 43, 2007–2008, s 131–146.
40. Woodruffe, C. 2000. *Development and Assessment Centres. Identifying and Assessing Competence*. Third Edition. London: IPD House.