



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Mia Karim
Marianne Olkkola

Maahanmuuttajamiesten työhyvinvointi

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sairaanhoitaja (AMK)

Sairaanhoitotyö

Opinnäytetyö

5.11.2020

Tekijät	Mia Karim Marianne Olkkola
Otsikko	Maahanmuuttajamiesten työhyvinvointi
Sivumäärä	35 sivua + 2 liitettä
Aika	5.11.2020
Tutkinto	Sairaanhoidtaja (AMK)
Tutkinto-ohjelma	Hoitotyön koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Hoitotyö
Ohjaaja	Lehtori Marianne Sipilä
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata, minkälaista on maahanmuuttajamiesten työhyvinvointi. Työn tavoitteena oli lisätä tietoutta sosiaali- ja terveysalan työntekijöille maahanmuuttajamiesten työhyvinvoinnista. Opinnäytetyön tekemistä ohjasi tutkimuskysymys ”Mitkä tekijät vaikuttavat maahanmuuttajamiesten työhyvinvointiin?”.</p> <p>Menetelmänä käytettiin kuvailevaa kirjallisuuskatsausta. Aineisto koottiin Cinahlin, Medicin ja Medlinen tietokannoista sekä käyttämällä manuaalista hakua. Lopulliseen työhön hyväksyttiin 14 tutkimusartikkelia. Aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalysilla.</p> <p>Keskeisimpiä maahanmuuttajamiesten työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat maahanmuuttajamiesten työsuhteen laatu ja kulttuurinen välimatka maahanmuuttajamiesten ja kantaväestön välillä. Työsuhteen laatua kuvasi maahanmuuttajamiesten laadultaan heikompi työsuhde, tuen saannin riittämättömyys, heikentynyt työkyky ja kaltoinkohtelu. Kulttuurinen välimatka ilmeni kommunikoinnin haasteina ja kulttuurisina eroavaisuuksina. Työsuhteen laatua kuvasi muun muassa se, että maahanmuuttajamiehet päätyivät määräaikaisiin työsuhteisiin kantaväestöä useammin tai tekivät töitä ilman työsopimusta ja vähemmällä palkalla. Kulttuurinen välimatka tuli esille siinä, että maahanmuuttajamiehet kokivat vaikeaksi muodostaa yhteyden kantaväestöön sopeutua uuteen kulttuuriin.</p>	
Avainsanat	maahanmuuttajamies, työhyvinvointi, työsuhteen laatu, kulttuurinen välimatka

Authors	Mia Karim Marianne Olkkola
Title	The Occupational Wellbeing of Male Immigrants
Number of Pages	35 pages + 2 appendices
Date	5th of November 2020
Degree	Bachelor of Health Care
Degree Programme	Nursing and Health Care
Specialisation option	Nursing
Instructor	Marianne Sipilä, Senior Lecturer
<p>The purpose of this study was to describe what kind of occupational wellbeing does the male immigrants have. The aim of this final project was to increase the knowledge among social and healthcare professionals concerning the occupational wellbeing of male immigrants. The research question was “Which factors affect the occupational wellbeing of male immigrants?”</p> <p>As for method, this study was carried out in a literature review. This final project was conducted in an inductive analysis. Data of this study was collected via databases called Cinahl, Medic and Medline. Likewise, manual search was used for the final project. The data consist of 14 research studies which were analyzed by inductive analysis.</p> <p>The fundamental factors affecting the occupational wellbeing of male immigrants are the quality of employment, the cultural distance between male immigrants and original population. As an example of the quality of employment was poor employment, insufficient receiving of support, weakened working ability and maltreatment. The cultural distance arose as challenges in communication and differences in culture. The fixed-period employment, lack of labour contract and fewer payment compared to original population represented the quality of employment. The male immigrants experienced difficulties in forming connections with the original population and in the integration to the new culture, which describes cultural distance.</p>	
Keywords	male immigrant, occupational wellbeing, quality of employment, cultural distance

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Teoreettiset lähtökohdat	2
2.1	Pääkäsitteet	2
2.1.1	Maahanmuuttaja	2
2.1.2	Työhyvinvointi	2
2.2	Monikulttuuriset työpaikat	2
3	Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymys	3
4	Opinnäytetyön menetelmät	3
4.1	Menetelmälliset lähtökohdat	3
4.2	Aineiston keruu	4
4.3	Aineistoanalyysi	5
5	Tulokset	8
5.1	Työsuhteen laatu	8
5.1.1	Työsuhteiden eriarvoisuus	8
5.1.2	Tuensaannin riittämättömyys	10
5.1.3	Heikentynyt työkyky	10
5.1.4	Kaltoinkohtelu	11
5.2	Kulttuurinen välimatka	12
5.2.1	Kommunikoinnin haasteet	12
5.2.2	Kulttuurinen eroavaisuus	13
6	Pohdinta	13
6.1	Tulosten pohdinta	13
6.2	Luotettavuus	14
6.3	Eettisyys	15
6.4	Tulosten hyödyntäminen ja ammatillinen kasvu	16
	Lähteet	18
	Liitteet	
	Liite 1. Tiedonhakutaulukko	
	Liite 2. Analyysiviitekehystaulukko	

1 Johdanto

Vuonna 2018 Euroopan Unionin maihin muutti lähes 4 miljoonaa ihmistä, joista noin 2,4 miljoonaa tuli Euroopan Unionin ulkopuolisista maista. Eniten maahanmuuttajia saapui Saksaan, Ranskaan, Espanjaan ja Italiaan. Suurin osa maahanmuuttajista on miehiä, joita on 54 prosenttia. (Eurostat. 2020: 1–7.) Suomessa suurin maahanmuuttajaryhmä on Virosta ja Venäjältä kotoisin olevat maahanmuuttajat. Vuonna 2016 virolaissyntyisiä maahanmuuttajia oli Suomessa 13 prosenttia ja venäläissyntyisiä 20 prosenttia (OECD. 2018: 46).

Maahanmuuttajia asui vuonna 2019 Suomessa 8 prosenttia koko väestömäärästä, ja heistä puolet olivat sijoittuneet asumaan pääkaupunkiseudulle (Tilastokeskus. N.d; Tilastokeskus. 2020:1). Vuonna 2015 Suomesta sai turvapaikan 32 500 turvapaikanhakijaa (OECD. 2018: 46).

Vaikka maahanmuuttajat nähdään Suomen työmarkkinoilla vahvuutena heidän nuoren ikänsä, työkykynsä ja työhalunsa vuoksi, he työllistyvät heikommin kuin kantaväestö. Sukupuoliero näyttäytyy siten, että maahanmuuttajanaiset työllistyvät heikommin varhaisen perheellistymisen seurauksena kuin suomalaiset naiset. Miesten välillä ero on pienempi, sillä maahanmuuttajataustaiset miehet työllistyvät melkein yhtä hyvin verrattuna suomalaisiin miehiin. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2020a.)

Kuvailevana kirjallisuuskatsauksena toteutettavassa opinnäytetyössä perehdyttiin avoimesti erilaisiin tutkimusartikkeleihin maahanmuuttajamiesten työhyvinvoinnin näkökulmasta. Opinnäytetyö toteutettiin opinnäytetyöyhteistyössä Metropoliana CONNEXT - for inclusion -hankkeen kanssa (CONNEXT - for inclusion. N.d.). Opinnäytetyön aihe on tärkeä, koska maahanmuuttajia on Suomessa runsaasti ja etnisistä ryhmistä on vähän tilastotietoa Suomessa (Nieminen 2013).

2 Teoreettiset lähtökohdat

2.1 Pääkäsitteet

2.1.1 Maahanmuuttaja

Käsitteellä maahanmuuttaja eli siirtolainen on monia eri määritelmiä eri lähteiden mukaan. Erään määritelmän mukaan maahanmuuttajalla tarkoitetaan henkilöä, joka on syntynyt ulkomailla ja muuttanut kotimaastaan toiseen maahan asumaan esimerkiksi opiskelun tai perhesyiden vuoksi (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. 2020b; Euroopan muutto-liikeverkosto. 2017: 188). Maahanmuuttajalla tarkoitetaan myös suomalaisia paluumuuttajia, jotka katsotaankin suurimmaksi maahanmuuttajaryhmäksi (Rapo 2011). Maahanmuuttajakäsitteeseen katsotaan myös kuuluvan pakolaiset, jotka ovat paenneet kotimaastaan vainoamisen, kuten poliittisen mielipiteen tai uskontonsa, seurauksena (Euroopan muutto-liikeverkosto. 2017: 249; Miettinen N.d.).

2.1.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on osa työntekijän kokonaisvaltaista hyvinvointia, jossa työn kuormitus- ja voimavaratekijät ovat tasapainossa keskenään (Puttonen – Hasu – Pahkin 2016: 6). Työhyvinvointiin vaikuttaa työntekijän terveyden ja turvallisuuden tunne töissä sekä psyykkiset ja sosiaaliset tekijät, kuten työpaikkakiusaaminen ja uupuminen rankan työn takia. Työhyvinvointia joko vahvistaa tai heikentää se, kuinka työpaikan toiminta ja ympäristö on suunniteltu. (Anttonen – Räsänen (toim.) 2009: 7.) Työhyvinvointiin linkittyy käsite kulttuurinen välimatka, jolla viitataan maahanmuuttajien ja kantaväestön välillä oleviin kulttuurisiin eroavaisuuksiin (Saha ym. 2011: 3).

2.2 Monikulttuuriset työpaikat

Suomessa ensimmäistä vuotta olevilla maahanmuuttajamiehillä työllistymisluku on 47 prosenttia, minkä jälkeen luku nousee kolmen seuraavan vuoden aikana. Kolmantena asuinvuotena työelämässä olevien maahanmuuttajamiesten määrä ei enää kasva, vaan kaiken kaikkiaan 60 prosenttia miespuolisista maahanmuuttajista on työssäkäyviä. (Eronen ym. 2014: 33.)

Maahanmuuttajan hyvinvoinnin kannalta on tärkeää auttaa maahanmuuttajaa sopeutumaan uuden maan kulttuuriin. Psykologian ja sosiologian kentällä on tunnistettu, että kulttuurinen sopeutuvuus on keskeistä sosiaalisten yhteisöjen menestyksessä ja kehityksessä, joka oman yksilöllisen sopeutumiskyvyn kanssa on olennainen asia mielenterveydessä. (Lowell ym. 2018: 37).

Maahanmuuttajien saamaa kohtelua ja näin ollen heidän työhyvinvointiaan työpaikoilla voidaan kehittää muun muassa erilaisten maahanmuuttajien kohtaamiseen liittyvien koulutusten avulla. Työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa palkkaamalla työpaikalle ulkomailla asuneita tai ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä sekä käsittelemällä työpaikalla, miten maahanmuuttajia voisi kohdella hyvin. On todistettu, että maahanmuuttajakollegat sekä asuminen ulkomailla kehittävät työpaikalla monikulttuurista älykkyyttä; jos työntekijällä on maahanmuuttajakollega, tai työntekijä on asunut ulkomailla, nämä tekijät edistävät työntekijän tietämystä maahanmuuttajista ja osaamista liittyen maahanmuuttajien kohtaamiseen. (Mulder – Koivula – Kaunonen 2015: 30–33.)

3 Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymys

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata, millaista maahanmuuttajamiesten työhyvinvointi on. Työn tavoitteena on lisätä tietoutta sosiaali- ja terveysalan työntekijöille maahanmuuttajamiesten työhyvinvoinnista. Tutkimuskysymys on ”Mitkä tekijät vaikuttavat maahanmuuttajamiesten työhyvinvointiin?”.

4 Opinnäytetyön menetelmät

4.1 Menetelmälliset lähtökohdat

Opinnäytetyö toteutetaan kvalitatiivisena eli laadullisena kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan tutkimusta, joka toteutetaan tarkastelemalla muutoksia käyttäytymisessä, uskomuksissa ja asenteissa. Kvalitatiivisesti voidaan tutkia entuudestaan tuntemattomia tutkimuskohteita, mutta sitä voidaan myös hyödyntää, kun pyritään näkemään jokin asia, kuten vaikkapa aiempi tutkimus, uudelta kantilta. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2017: 66.)

Kuvailevalla kirjallisuuskatsauksella tarkoitetaan yhtä kirjallisuuskatsauksen tyyppiä, joka toteutetaan tutkimuskysymykseen ja aineistoon painottuen. Sen tarkoituksena on luoda kuvailevia, kvalitatiivisia tuloksia. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus alkaa tutkimuskysymyksen määrittelystä, minkä perusteella valitaan aineisto, jota kuvaillaan rakenteellisesti. Lopuksi tutkitaan saatuja tuloksia. (Kangasniemi ym. 2013: 291.) Kirjallisuuskatsauksella viitataan tutkimustapaan, jolla pyritään löytämään tietoa tutkittavasta asiasta aikaisemmin tehdyn kirjallisuuden kautta (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2017: 92).

4.2 Aineiston keruu

Opinnäytetyön aineiston keruussa käytetyt tietokannat olivat Cinahl, Medic ja Medline. Lisäksi käytettiin manuaalista hakua erityisesti käsitteiden määrittelyyn. Yhteensä opinnäytetyötä varten luettiin 17 tieteellistä aineistoa. Aineiston keräämisen ja arvioinnin jälkeen on valittu 14 lähdeä, jotka vastaavat tutkimuskysymykseen ja soveltuvat opinnäytetyön aiheeseen. Aineistonkeruu havainnollistetaan eri taulukoiden muodossa, jotka pohjautuvat työn tutkimuskysymykseen.

Hakutuloksista on tehty tiedonhakutaulukko (liite 1). Lopulliseen työhön valittujen aineistojen hakusanat ovat *professional adaptation, occupational, male, migrant, multicultural, occupational stress, immigrant men, occupational health, immigrant, work, career change, career satisfaction, career path, career pathways in high school, health effects, työterveys*, maahanm*, maahanmuuttaj*, työ, tutkiva hoitotyö*, maahanmuuttajan työhyvinvointi ja monikulttuurisen työyhteisön työhyvinvointi*. Sisäänotto- ja poissulkukriteerien avulla avataan syitä sille, miksi osa aineistoista hyväksyttiin työhön ja osa taas hylättiin työstä (taulukko 1). Taulukossa olevien arviointikriteerien lisäksi huomioitiin, että aineisto vastaa tutkimuskysymykseen, opinnäytetyön tarpeeseen ja tavoitteeseen. (Matti – Rekola – Häggman-Laitila 2012: 253.)

Taulukko 1 Sisäänotto- ja poissulkukriteerit

Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
Aineisto on suomeksi tai englanniksi	Aineisto ei ole suomeksi tai englanniksi
Aineisto on julkaistu 2010–2020 välillä	Aineisto on julkaistu ennen 2010
Aineisto on näyttöön perustuva	Aineisto ei ole näyttöön perustuva
Luettavissa kokonainen artikkeli	Ei ole luettavissa kokonaista artikkelia

4.3 Aineistoanalyysi

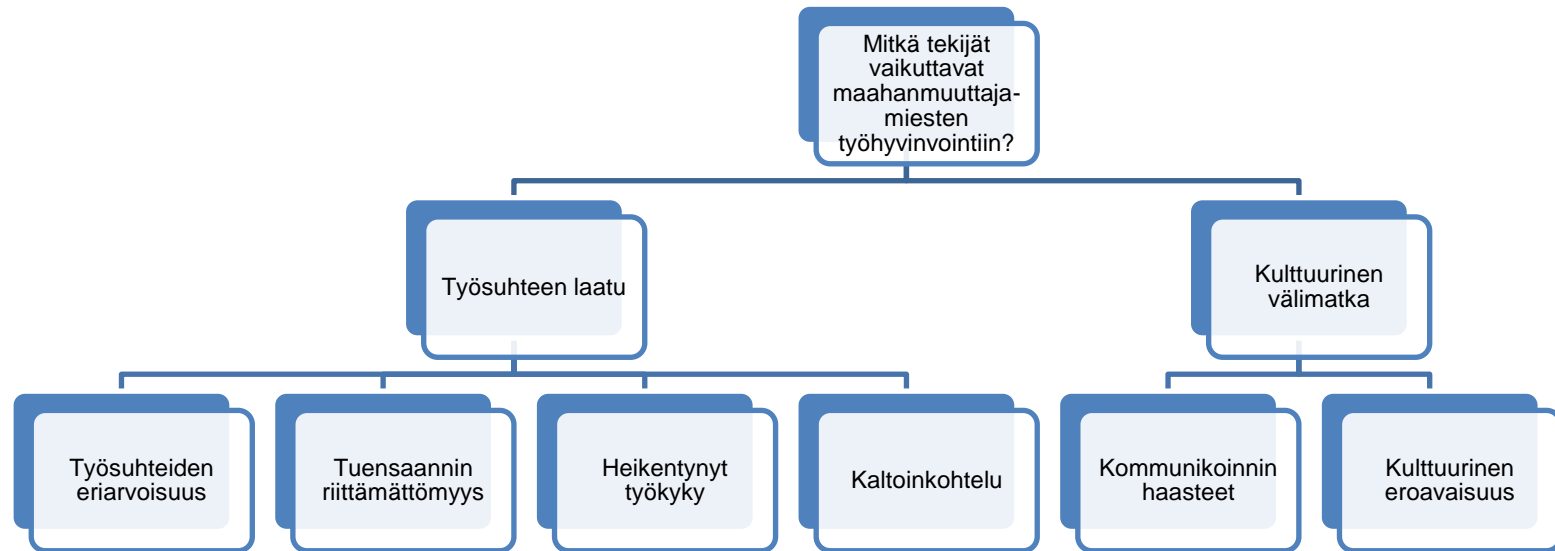
Aineistojen sisältöjä esitellään analyysiviitekehystaulukon (liite 2) muodossa (Korhonen – Nordman – Eriksson 2016: 4). Aineistoja analysoidaan ja opinnäytetyön tuloksia etsitään induktiivisella sisällön analyysillä. Aineiston sisällöstä muodostetaan ylä- ja alakategorioita sekä tarkastellaan, kuinka usein mikäkin asia esiintyy tekstissä ja mitä tekstin eri osiot tarkoittavat. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2017: 72–167.)

Valittuihin aineistoihin perustuvassa sisällönanalyysissä aineiston sisältö tulee ensin pelkistää pienemmiksi osiksi. Pelkistyksistä muodostetaan alateemoja, jotka ovat pelkistystä kuvaavia käsitteitä. Kun alateemat ovat valmiit, aineiston analyysissä tulee muodostaa niistä laajempia yläteemoja, joihin lukeutuu samankaltaisia asioita. Lopuksi muodostetut ylä- ja alateemat vastaavat pääteemaan eli tutkimuskysymykseen. (Tuomi – Sarajärvi 2018: 117–122.)

Opinnäytetyössä aineiston analyysin kautta esille tulleita, tutkimuskysymykseen vastavia yläteemoja ovat työsuhteen laatu ja kulttuurinen välimatka. Työsuhteen laadun yläteemasta muodostui alateemoja, jotka ovat työsuhteiden eriarvoisuus, tuen saannin riittämättömyys, heikentynyt työkyky ja kaltoinkohtelu. Kulttuurisen välimatkan yläteemasta muodostui alateemoja, joita ovat kommunikoinnin haasteet ja kulttuurinen eroavaisuus. Teemoja on avattu taulukon muodossa (kuvio 1).

Aineiston analysoinnin kautta yläteema työsuhteen laatu tuli esille 13 aineistossa ja yläteema kulttuurinen välimatka esiintyi viidessä aineistossa. Työsuhteen laadun alateema

työsuhteiden eriarvoisuus esiintyi yhdeksässä aineistossa, tuensaannin riittämättömyys neljässä aineistossa, heikentynyt työkyky kahdessa aineistossa ja kaltoinkohtelu kuudessa aineistossa. Kulttuurisen välimatkan alateemoista kommunikoinnin haasteet tuli esille kahdessa aineistossa ja kulttuurinen eroavaisuus kolmessa aineistossa.



Kuvio 1 Työhyvinvointiin vaikuttavat teemat

5 Tulokset

5.1 Työsuhteen laatu

5.1.1 Työsuhteiden eriarvoisuus

Työsuhde vaikuttaa maahanmuuttajamiesten hyvinvointiin sekä kantaväestöön kuulumisen tunteeseen. Esimerkiksi maahanmuuttajan tyytyväisyys elämään voi kärsiä, jos hän menettää asemansa työelämässä uuteen maahan muuttaessa. Tutkimuksen mukaan maahanmuuttajamiesten työsuhteen laatu on suhteellisen hyvällä tasolla, sillä maahanmuuttajamiehistä keskimäärin 55 prosenttia on päässyt Suomessa kokopäivätyöhön, kun verrattain kantaväestön miehistä 63 prosenttia on kokopäivätyössä. Kaikista Suomessa asuvista maahanmuuttajamiehistä lomautettuja tai työttömiä on 15 prosenttia, kun kantaväestön miesten osalla tämä luku on 8 prosenttia. Työsuhteen laatu on kaikista huonoimmalla tasolla Lähi-idästä ja Pohjois-Afrikasta kotoisin olevilla maahanmuuttajamiehillä, sillä heistä vain 39 prosenttia on kokopäivätyössä ja jopa 20 prosenttia on joko työttömiä tai lomautettuja. (Kuusio – Seppänen – Jokela – Somersalo – Lilja (toim.) 2020: 49–52; Moztafzadeh – O’Rourke 2015: 125.)

Tutkimuksen mukaan kaukaisista maista tulleet maahanmuuttajamiehet päätyvät laadultaan kantaväestöä huonompiin työsuhteisiin, sillä he ovat kantaväestöä useammin määräaikaisissa työsuhteissa tai eivät edes saa työsopimusta. Määräaikaiseksi määritelty työsopimus heikentää maahanmuuttajatyöntekijöiden turvallisuuden tunnetta. Kauko-maista tulleet maahanmuuttajamiehet saavat myös vähemmän palkkaa kuin kantaväestön miehet sekä päätyvät useammin tahtomattaan osa-aikaiseen työsuhteeseen. He myös pääsevät kantaväestöä harvemmin työpaikkakoulutuksiin, sekä eivät yleensä ole osa ammattiliittoa, eivätkä saa vaikuttaa työpaikan toimintaan yhtä paljon kuin kantaväestön miehet. (Mousaid – De Moortel – Malmusi – Vanroelen 2016: 251–264; Daly ym. 2018: 1.)

Maahanmuuttajataustaiset työntekijät päätyvät eri erikoisaloille kuin kantaväestöön kuuluvat työntekijät. Esimerkiksi maahanmuuttajalääkärit päätyvät usein perusterveydenhuoltoon sekä ovat useimmiten kokopäivätyössä ja toimivat päivystävinä lääkäreinä, mutta eivät yleensä päädy johtajiksi. (Aalto ym. 2014: 447.) Maahanmuuttajat ovat ali-edustettuja opetus- ja hallintopuolella, joista he yleisesti ottaen saisivat enemmän talou-

dellista turvaa ja myös parempaa työkuntoa. Yleensä maahanmuuttajat kuitenkin rekrytoidaan epäpäteviin töihin, joista suurin osa kuuluu palvelualoihin. Maahanmuuttajamiehet päätyvät kantaväestön miehiä useammin vuorotyöhön, kiireiseen työhön ja kantaväestöä huonompiin työjärjestelyihin, kuten useampiin sunnuntaivuoroihin ja useammin muuttuviin työvuoroihin sekä ylipäänsä kantaväestön työvuoroista eroaviin työvuorojen pituuksiin. (Pérez ym. 2012: 563–575.)

Maahanmuuttajamiehistä 63 prosenttia arvioi esimiehensä toimivan myönteisesti heitä kohtaan, kun taas 37 prosenttia kokee esimiehen toiminnan maahanmuuttajatyöntekijöitä kohtaan olevan puutteellista. Miespuolisista maahanmuuttajista 66 prosenttia arvioi tulevansa kohdelluksi samanarvoisesti kuin kantaväestön kollegat, ja 34 prosenttia maahanmuuttajamiehistä kokee tulevansa kohtelunsa olevan epätasa-arvoista verrattuna kantaväestöön. Maahanmuuttajamiehistä 34 prosenttia kokee saaneensa työsuhteen alussa hyvän perehdytyksen työtehtäviinsä, kun taas jopa 66 prosenttia heistä arvioi perehdytyksen olleen keskivertoa huonompaa. (Airila ym.2013: 21–23.)

Työtyytyväisyyteen vaikuttavat työpaikan stressitekijät, jotka ovat maahanmuuttajaan kohdistuva kritiikki, materiaalisten etujen riittämättömyys sekä ristiriidat toisten työntekijöiden kanssa. Maahanmuuttajalla työhön tyytymättömyys ennustaa korkeaa stressitasoa. (Muhawish – Salem – Baker 2019: 10.) Kujanpää (2017) on tutkinut työhyvinvointia ja monikulttuurisuuden johtamista, jossa työhyvinvointi nähdään kytkeytyvän vahvasti henkilöstöjohtamiseen organisaatiossa. Työkykyindeksin arviointiasteikolla itsearviointia työkykyä mitattiin neljän määritelmän mukaan, jotka olivat hyvä, hyvä keskitasoinen, kohtalainen ja alentunut. Maahanmuuttajat kokivat itsearvioidun työkyvyn hyväksi samassa suhteessa valtaväestön kanssa. Kukaan maahanmuuttajista ei arvioinut alentunutta työkykyä, mutta riski joutua sinne on todennäköistä, sillä noin 30 prosenttia arvioi työkykynsä kohtalaiseksi. (Kujanpää 2017: 3–104.)

Maahanmuuttajien työkykyarviointien tarve on vähäinen, sillä enemmistö maahanmuuttajista koostuu hyväkuntoisista, nuorista miehistä. Haasteita työterveyshuollolle kuitenkin aiheuttaa maahanmuuttajien erilaisten oireiden oikeanlainen tulkinta, johon työterveyshuolto kokee lisäkoulutuksen tarpeelliseksi. Maahanmuuttajilla korostuu jossain määrin kivun kokeminen, mikä saa heidät hakeutumaan helposti hoidon piiriin. Taustalla saattaa olla kidutusta, mistä ei kuitenkaan puhuta herkästi. (Kujanpää 2017: 91–92.)

5.1.2 Tuensaannin riittämättömyys

Työssäkäynti on suurimmalle osalle maahanmuuttajamiehistä tärkeä osa elämää. Näin ollen on tärkeä huolehtia maahanmuuttajamiesten työhyvinvoinnista, johon vaikuttaa monia eri asioita, kuten saatu tuki kollegoilta. Maahanmuuttajamiehistä 39 prosenttia kokee saavansa kollegoilta runsaasti tukea töissä, kun taas 61 prosenttia kokee tarvitsevänsä tukea enemmän kuin sitä saa. (Airila ym.2013: 21–23.)

Maahanmuuttajalääkärit kokevat useimmin stressiä kuin kantasuomalaiset lääkärit, koska he eivät saa riittävästi tukea ammatissaan. Kokemukset tuen puutteesta on tutkittu aiheuttavan maahanmuuttajille stressiä sekä heikentävät heidän uskallustaan ja haluaan ilmaista kantaväestön kollegoilleen työhön liittyviä asioita. (Aalto ym. 2014: 447; Deegan – Simkin 2010: 34–35.)

Maahanmuuttajatyöntekijät eivät saa tarpeeksi tukea työpaikoissaan. Esimerkiksi maahanmuuttajat eivät saa riittävästi perehdytystä työtehtäviin, mikä uhkaa sekä potilasturvallisuutta että heikentää myös maahanmuuttajan ja kantaväestön välistä yhteistyötä. Tutkimuksen mukaan terveysalalla ei ole resursseja tarjota tukea maahanmuuttajatyöntekijöille antamalla tietoa heidän oikeuksistaan ja auttamalla heitä sopeutumaan uuteen maahan. (Xiao – Willis – Jeffers 2014: 648–649.)

5.1.3 Heikentynyt työkyky

Suomessa asuvista maahanmuuttajista erityisesti taustaltaan kurdit ja venäläiset maahanmuuttajat kokevat kykynsä työskennellä olevan heikompi kuin kantasuomalaisilla. Huomattava osa kurditaustaisista maahanmuuttajista kokee olevansa kykenemättömiä työskentelemään, kun verrataan kantaväestön työkykyyn. Syynä negatiivisiin tuloksiin työkyvyssä saattaa tutkimusten mukaan olla muun muassa ulkomaalaistaustaisen syntymämaassa koetut traumaattiset tapahtumat, Suomessa koetut syrjimistilanteet, työpaikan huonot olot ja vaikeus saada työpaikka. (Castaneda – Rask – Koponen – Mölsä – Koskinen (toim.) 2012: 209–211.) Suomessa on myös tutkittu, että maahanmuuttajataustaiset lääkärit kärsivät työuupumuksesta ja heikentyneestä työkyvystä useimmin kuin kantasuomalaiset lääkärit (Aalto ym. 2014: 447).

5.1.4 Kaltoinkohtelu

Syrjintä vaikuttaa kielteisesti maahanmuuttajamiesten työhyvinvointiin. Miespuolisista maahanmuuttajista 40 prosenttia on kokenut tullessa syrjityksi Suomessa. Heistä 18,1 prosenttia on kokenut töissä syrjintää työpaikan asenteiden kautta, 16,2 prosenttia on tullut syrjityksi mahdollisuuksissaan päästä korkeampaan asemaan töissä ja 16,0 prosenttia on saanut vähemmän palkkaa kuin kantaväestön miehet. (Kuusio ym. (toim.) 2020: 4–55.)

Suomessa kuljetusalalla työskentelevät maahanmuuttajat kokevat joutuneensa enemmän työpaikkakiusaamisen uhriksi kuin kantasuomalaiset kollegansa. Mitä enemmän ilmenee kulttuurista välimatkaa, sitä todennäköisempää on myös kiusaamisen kohteeksi joutuminen. Maahanmuuttajamiehistä 14,5 prosenttia kokee kiusaamista sekä esimiehen että kollegojensa osalta. (Bergbom 2017: 48–75.) Kollegoilta saatu huono kohtelu voi heikentää maahanmuuttajan ammatillista pätevyuden tunnetta, vaikka heidän osaamisessaan ei ole mitään puutteita. Lisäksi alentava kohtelu, joita maahanmuuttajat voivat saada työpaikalla, voi heikentää heidän mahdollisuuttaan edetä urallaan eteenpäin, kun heidän taitojaan ei suostuta näkemään etnisen ja kielellisen taustan takia. (Deegan – Simkin 2010: 35–36.)

Syrjintää voi ilmetä häirintänä tai uhkailuna, nimittelynä tai muuten sanallisesti ilmaistuna sekä epäkunnioittavana kohteluna. Miehillä syrjinnän kokemukset ovat naisiin verrattuna yleisempiä. (Castaneda ym. 2012: 232.) Maahanmuuttajatyöntekijöiden syrjintä voi ilmetä myös selän takana ilmeilynä. (Deegan – Simkin 2010: 34). Maahanmuuttajien työpaikalla tapahtuvan syrjinnän taustalla voi olla se, että työpaikan säännöt ovat puutteelliset. Sen takia maahanmuuttajien kaikkea osaamista ja työkokemusta ei osata hyväksyä, sillä ne eivät vastaa sitä, mitä kantaväestön maassa on totuttu näkemään osaamisena ja työkokemuksena tietyssä työpaikassa. (Xiao ym. 2014: 648.)

Tutkimuksen perusteella maahanmuuttajat kokevat syrjintää terveydenhuollon eri työpaikoissa (Xiao ym. 2014: 648–649). On tutkittu, että keski-ikä ylittäneet maahanmuuttajataustaiset työntekijät kokevat nuorempia maahanmuuttajia useammin kiusaamista ja etnistä syrjintää työpaikoilla. Lisäksi työpaikkahaastatteluissa maahanmuuttajat kokevat mahdollisuutensa vaikuttaa työhönsä vähäisemmäksi, kun haastattelu käydään muulla

kuin englannin kielellä. On tutkittu, että työpaikalla maahanmuuttajiin kohdistuva kaltoin-kohtelu voi heikentää heidän urallaan etenemistä. (Daly ym. 2018: 1; Deegan – Simkin 2010: 35–36.)

5.2 Kulttuurinen välimatka

5.2.1 Kommunikoinnin haasteet

Maahanmuuttajien työhyvinvointiin vaikuttaa kantaväestön kielen osaaminen; jos maahanmuuttaja osaa puhua valtion pääkieliä sujuvasti, hänen kokemansa työhyvinvointinsa paranee (Airila ym. 2013: 26). Maahanmuuttajille maan valtakieli voi osoittautua alalla kielteisiä tunteita aiheuttavaksi tekijäksi, jos heidän voi olla vaikea ymmärtää alan vaikeita käsitteitä, lyhenteitä ja slangisanoja kielellä, joka ei ole heidän äidinkieltensä. Toisaalta maan pääkieltä puhuvat kollegat saattavat jopa nauraa maahanmuuttajan kielellisille ongelmille, mikä saattaa johtaa siihen, että maahanmuuttaja ei enää uskalla kysyä tarkentavia kysymyksiä, saati pysyä haastavassa työympäristössä. (Deegan – Simkin 2010: 33.)

Myös ammatti-identiteetin löytäminen maassa, jossa ei puhuta maahanmuuttajan omaa äidinkieltä, voi olla vaikeaa maahanmuuttajille. Syynä tähän on se, että maahanmuuttaja voi kokea, että muut työntekijät väheksyvät häntä kielen, kulttuurin ja maan alakohtaisten sääntöjen ymmärtämiseen liittyvien ongelmien takia. Tämä voi aiheuttaa maahanmuuttajalle turhautumisen tunnetta, kun muut työntekijät eivät ymmärrä, mitä he joutuvat kestämään töissä. (Deegan – Simkin 2010: 34.)

Ala, jossa ei puhuta maahanmuuttajan omaa äidinkieltä, voi olla haitallinen myös siksi, että valtakieltä puhuvat kollegat saattavat syrjiä maahanmuuttajaa ja evätä maahanmuuttajalta tuen saannin tämän etnisen taustan takia. Näin ollen maahanmuuttajan halu ja uskallus kommunikoida kollegoiden kanssa voi heiketä jopa työtehtäviin liittyvien hälyttävien muutosten kohdalla; esimerkiksi sairaalassa potilaan tilassa tapahtuvat muutokset voivat jäädä vain maahanmuuttajan tietoon, koska valtakieltä puhuvat kollegat eivät ole tavoitettavissa fyysisesti ja henkisesti. Maahanmuuttajat voivat kokea, ettei heitä kohdella inhimillisesti eivätkä siten uskalla pelotta keskustella muiden työntekijöiden kanssa. (Deegan – Simkin 2010: 34–35.)

5.2.2 Kulttuurinen eroavaisuus

Maahanmuuttajien hyvinvointia heikentää se, jos he eivät koe saavansa muodostettua yhteyttä kantaväestöön uudessa maassa esimerkiksi maahanmuuttajan etniseen taustaan liittyvän syrjinnän takia. Noin puolet maahanmuuttajamiehistä kokee olevansa yksi suomalaisista ja hieman yli puolet kokevat kuuluvansa omaan ammattialansa ryhmään. Tämä viittaa siihen, että kulttuurinen välimatka jakautuu puoliksi kahteen eri näkökulmaan maahanmuuttajien välillä. (Kuusio ym. (toim.) 2020: 77–81.) Psykkinen hyvinvointi ja työtyytyväisyys on todettu olevan korkeampaa maahanmuuttajien ja kansuomalaisten välisissä sosiaalisissa suhteissa kuin maahanmuuttajien keskinäisissä suhteissa (Bergbom 2017: 49).

Maahanmuuttajataustaiset sairaanhoitajat tuovat työpaikoille erilaisia alakulttuureja joh-tuen heidän erilaisista synnyinmaistaan. Monikulttuurisissa työpaikoissa kulttuurisen välimatkan lyhentäminen on hyvin stressaavaa sekä kantaväestön työntekijöille että maahanmuuttajatyöntekijöille. Tämä johtuu siitä, että kummankin tahon pitää ensin opetella toistensa tavat ja toisaalta myös kestää toistensa erilaiset tavat toimia. (Xiao ym. 2014: 642–649.)

Hoitoalalla työskentelevien maahanmuuttajien sopeutuminen työpaikkaan paranee, kun heitä tuetaan työpaikalla, he saavat riittävän perehdytyksen työhön, pärjäävät työssä kielitaidollaan sekä saavat kokea onnistuvansa työssään. Sopeutumiselle on haitaksi kielitaidon puute, huonot kokemukset työssä olemisesta ja se, että kantaväestön kulttuuri ei vastaa heidän omaa kulttuuriaan. (Hyvärinen – Metsälä – Koivula – Kaunonen 2017: 3.) On tärkeää, että työpaikoilla ohjattaisiin työntekijät koulutuksiin, joissa käsitellään, mitä ongelmia voi olla kulttuurin ja kielen ymmärtämisen kanssa, sekä mitä eroavaisuuksia eri maiden työpaikkakäytännöissä voi olla. Tämä vaikuttaa siihen, ettei maahanmuuttajien tuomaa ammattiosaamista menetettäisi huonon kohtelun takia. (Deegan – Simkin 2010: 35–36.)

6 Pohdinta

6.1 Tulosten pohdinta

Aineiston analyysin kautta pyrittiin löytämään vastauksia tutkimuskysymykseen ”Mitkä tekijät vaikuttavat maahanmuuttajamiesten työhyvinvointiin?”. Tutkimuskysymykseen

katsottiin vastaavan aineiston analysoinnin kautta muodostetut yläteemat työsuhteen laatu ja kulttuurinen välimatka. Tällä tarkoitetaan sitä, että maahanmuuttajamiesten työhyvinvointiin vaikuttavat heidän työsuhteensa laatu, mutta myös heidän kokemansa kulttuurinen välimatka kantaväestön kanssa. Aineistojen analysoinnin kautta työsuhteen laadussa maahanmuuttajien työhyvinvointiin havaittiin vaikuttavan maahanmuuttajien eriarvoinen työsuhte verrattuna kantaväestöön, tuensaannin riittämättömyys, heikentynyt työkyky ja heidän kokemansa kaltoinkohtelu. Kulttuurisen välimatkan osalta opinnäytetyössä analysoitiin, että maahanmuuttajamiesten työhyvinvointiin vaikuttaa heidän kokemansa kommunikoinnin haasteet sekä heidän kulttuurinen eroavaisuutensa verrattuna kantaväestöön.

Aineistojen analysoinnissa kulttuurinen välimatka valittiin kuvaamaan myös niitä aineistoja, joissa ei käytetty sanaa kulttuurinen välimatka, mutta esiteltiin aiheita, jotka soveltuvat kulttuurisen välimatkan määritelmään. Kulttuurinen välimatka on siis osittain myös opinnäytetyön tekijöiden valitsema käsite kuvaamaan yleisesti aineistojen sisältämiä tuloksia, jotka sopivat kyseisen käsitteen määritelmään. Yleinen käsite kulttuurinen välimatka on valittu opinnäytetyöhön kuvaamaan aineistoissa kuvattuja kulttuurisia eroavaisuuksia, jotta aineistojen analysointi olisi tiiviimpi ja yhtenäisempi kokonaisuus.

6.2 Luotettavuus

Opinnäytetyön luotettavuutta arvioidaan kvalitatiivisessa kirjallisuuskatsauksessa aineiston uskottavuuden, siirrettävyyden, vahvistettavuuden ja riippuvuuden kautta. Kirjallisuuskatsauksen uskottavuudella viitataan siihen, että opinnäytetyön tekijät ovat tehneet selväksi, mitä heikkouksia ja vahvuuksia työn tuloksilla on, ja osoittavat tarkasti, miten aineiston analyysi on toteutettu. Siirrettävyyden käsite tarkoittaa sitä, että opinnäytetyön tuotokset olisi mahdollista saada aikaan myös toisessa työympäristössä esimerkiksi toisen opinnäytetyön tekijän kautta. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2017:197–198.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta mittaavalla vahvistettavuuskäsitteellä viitataan siihen, että kuka vain voi vahvistaa tulosten pitävän paikkansa. Riippuvuuskäsite tarkoittaa sitä, että opinnäytetyö on toteutettu tieteellistä tutkimusta ohjailevia sääntöjä noudattaen eli työ on riippuvainen säännöistä. (Tuomi – Sarajärvi 2018: 158–159.)

Opinnäytetyö on uskottava, sillä opinnäytetyön tulosten pohdinnassa on esitelty, mitä vahvuuksia ja heikkouksia tuloksilla on. Aineiston analysoinnin esittelyn yhteydessä on

myös kerrottu tarkasti, miten aineiston analysointi on toteutettu, mikä myös tekee opinnäytetyöstä uskottavan.

Opinnäytetyö on siirrettävä, sillä opinnäytetyön prosessi on kuvattu tarkasti, jotta samat tulokset olisi mahdollista saada myös esimerkiksi jonkun toisen tekijän toimesta. Tarkalla prosessikuvauksella on pyritty siihen, että opinnäytetyön tulokset olisivat vahvistettavissa. Opinnäytetyö on myös riippuvainen tieteellisen tutkimuksen säännöistä, joita on noudatettu eri aineistojen sisältämien opinnäytetyön prosessin ohjeiden kautta (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2017: 83–228; Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2018: 250–265; Tuomi – Sarajärvi 2018: 99–169).

Opinnäytetyöstä tekee luotettavan se, että luettuja aineistoja on arvioitu ensin sisäänotto- ja poissulkukriteerien (taulukko 1) avulla. Lopulliseen työhön on valittu luetuista 17 tieteellisestä aineistosta yhteensä 14 tutkimusta, jotka kaikki soveltuivat kriteerien mukaan opinnäytetyöhön; aineistot olivat joko suomeksi tai englanniksi, julkaistu 10 vuoden sisällä, näyttöön perustuvia ja luettavissa kokonaisuutena PDF-tiedostona, mutta myös vastasivat tutkimuskysymykseen, tutkimuksen tarpeeseen ja tavoitteeseen. (Hyvärinen ym. 2017: 4; Mattila ym. 2012: 253.) Vaikka sisäänottokriteerinä oli näyttöön perustuvat artikkelit, opinnäytetyöhön pyrittiin valitsemaan mahdollisimman paljon vertaisarvioituja artikkeleita luotettavuuden lisäämiseksi.

Opinnäytetyössä käytettiin lähteenä myös kahta suomalaista väitöskirjaa, jotka toivat työhön tärkeää tietoa maahanmuuttajien ja erityisesti miesten työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä. Väitöskirjat ovat lähteiltään luotettavia, sillä ne on arvioitu ennen julkaisua kahden asiantuntijan toimesta (Lehenkari ym. 2020: 363).

Otoksia tarkastellessa oli vaikeaa arvioida, mikä oli miesten osuus tutkimuksissa. Suurin maahanmuuttajamiesten otoskoko oli 90 prosenttia (Bergbom 2017: 39). Opinnäytetyössä käytettiin yhtenä lähteenä artikkelia, joka perustui systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen, jossa sukupuolierittely puuttui (Hyvärinen ym. 2017: 3).

6.3 Eettisyys

Koska kyseessä on kirjallisuuskatsaus, on eettisesti kunnioitettavaa merkitä lähdeviitteet oikein, jotta muiden tutkijoiden työpanos tulisi näkyville. Näin ollen myös opinnäytetyön

lukijalle on miellyttävämpää lukea opinnäytetyötä ja hän voi luottavaisin mielin lukea aineistoa läpi, kun oikeat lähdeviitteet ovat saatavilla. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2017: 224.) Opinnäytetyössä lähdeviitteet on merkitty Metropolian kirjallisen työn ohjeiden mukaisesti (Metropolia. 2014: 7–12). Opinnäytetyössä on mainittu jokaisen tutkijan nimet lähdeviitteissä siinä järjestyksessä kuin ne ovat itse artikkelissa. Vaikka kyse on ollut yhteisöllisestä kirjoittamisesta, niin yleensä ensimmäiseksi nimeksi kirjataan henkilö, joka on tehnyt suurimman panoksen tutkimuksessa. Näin ollen vältetään vähättelelyä. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2017: 225.)

Plagioinnissa on kyse toisen henkilön tekstin suorasta lainaamisesta, jossa ei käytetä lainkaan lähdeviitteitä. Kyseessä voi olla myös oman tiedon jatkuva toistaminen. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2017: 224.) Opinnäytetyön plagioinnin mahdollisuus pois suljettiin Turnitin-ohjelman avulla. Työssä on 17 prosenttia yhtäläisyyksiä muihin sähköisiin aineistoihin. Yhtäläisyydet esiintyivät lähteiden ja tiivistelmän kohdalla eikä lainkaan itse tekstissä. (Whittle – Murdoch-Eaton 2008: 528.)

Eettisyyden toteutuminen tulee varmistaa myös Tutkimuseettisen neuvottelukunnan antamien ohjeiden avulla, joihin lukeutuu muun muassa tieteellisten piirien sääntöjen noudattaminen eli toimiminen vilpittömästi, perusteellisesti ja huolellisesti tutkimustyötä tehtäessä. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeiden mukaan pitää myös esimerkiksi olla kunnioittava muita tutkijoita kohtaan sekä mainita työssä heidän aikaansaamansa tulokset oikeaoppisesti ja selkeästi. (Varantola – Launis – Helin – Spoofo – Jäppinen (toim.) 2013: 6.) Opinnäytetyössä on selkeästi esitelty kenen tutkijan työstä tutkimustulokset ovat saatu.

6.4 Tulosten hyödyntäminen ja ammatillinen kasvu

Opinnäytetyön tulosten mukaan maahanmuuttajamiesten työhyvinvointiin vaikuttavia asioita ovat maahanmuuttajamiesten työsuhteen laatu ja kulttuurinen välimatka kanta-väestön kollegoiden välillä. Tuloksia voi hyödyntää sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden keskuudessa, jotta he voisivat paremmin ymmärtää maahanmuuttajamiesten työhyvinvointiin vaikuttavia seikkoja työpaikoilla. Opinnäytetyöhön valikoitui tutkimuksia, joissa otokseen oli valittu terveydenhuoltoalan ammattilaisia (Aalto ym. 2014: 445; Deegan – Simkin 2010: 31; Hyvärinen ym. 2017: 4; Muhawish ym. 2019: 3; Xiao ym. 2014: 640). Etenkin näistä aineistoista saatuja tuloksia voisi hyödyntää sosiaali- ja terveysalan työ-

paikoilla, joissa on maahanmuuttajatyöntekijöitä. Suomessa työvoimapula tulee lisääntymään lähivuosina, kun hoitohenkilökunta eläköityy, jolloin tarve maahanmuuttajatyöntekijöille kasvaa (Nivalainen – Volk 2002: 15).

Opinnäytetyössä maahanmuuttajien työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä löytyi kohtuullisen hyvin tietoa, mutta tutkimusta, joka olisi tarkastellut vain miespuolisia maahanmuuttajia ei juurikaan ollut löydettävissä. Löydetyissä aineistoissa käsiteltiin joko yleisesti maahanmuuttajia tai tutkimuksiin oli otettu mukaan sekä mies- että naismaahanmuuttajia. Tulevaisuudessa olisi tärkeää tutkia lisää juuri miespuolisten maahanmuuttajien työhyvinvointia, sillä esimerkiksi suurin ryhmä Suomeen tulevista maahanmuuttajista on työikäisiä ja useimmat maahanmuuttajatyöntekijöistä ovat miehiä (Eronen ym. 2014: 9–34).

Jokainen työntekijä voi omalla käytöksellään vaikuttaa siihen kokeeko maahanmuuttaja työpaikallaan kaltoinkohtelua, kuten syrjintää tai kiusaamista. Lisäksi kulttuurisen välimatkan käsitteen tiedostaminen voi mahdollisesti auttaa sekä maahanmuuttajia että heidän kantaväestön kollegoitaan ymmärtämään tekijöitä, joilla kyseisestä välimatkaa voidaan mahdollisesti kaventaa. Kulttuurista välimatkaa olisi myös tärkeää tutkia tulevaisuudessa enemmän, sillä juuri tällä käsitteellä esiintyviä tutkimuksia ei löydy montaa, ja näin ollen on vaikea arvioida, miten paljon kulttuurinen välimatka vaikuttaa maahanmuuttajiin. Työpaikoilla voidaan myös kiinnittää huomiota maahanmuuttajatyöntekijöiden työsuhteen laatuun verrattuna kantaväestön työntekijöihin ja pyrkiä tasa-arvoiseen kohteluun työsuhteissa. Maahanmuuttajatyöntekijät voivat muun muassa kaivata tukea kokeensa sodan tai väkivaltakokemusten takia, mikä taas lisää haasteita työterveyshuollossa etenkin, kun maahanmuuton määrä lisääntyy (Kujanpää 2017: 157–158).

Opinnäytetyön aineiston analysointi aiheutti haasteita, sillä sen taustalla oleva teoria ymmärrettiin tässä opinnäytetyössä aluksi väärin. Virheen kautta opittiin tekemään aineiston analysointi oikeaoppisesti. Koska maahanmuuttajien määrän oletetaan lisääntyvän tulevaisuudessa Suomen väestön ikääntyessä, on tärkeää ymmärtää, mitkä tekijät vaikuttavat sekä maahanmuuttajamiesten että maahanmuuttajanaisten työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tekeminen on opettanut lisää maahanmuuttajamiesten työhyvinvoinnista monipuolisten aineistojen kautta.

Lähteet

Aalto, Anna-Mari – Heponiemi, Tarja – Keskimäki, Ilmo – Kuusio, Hannamaria – Hieta-pakka, Laura – Lämsä, Riikka – Sinervo, Timo – Elovainio, Marko 2014. Employment, psychosocial work environment and well-being among migrant and native physicians in Finnish health care. *European Journal of Public Health* 24 (3). 445–451.

Airila, Auli – Toivanen, Minna – Väänänen, Ari – Bergbom, Barbara – Yli-Kaitala, Kirsi – Koskinen, Ari 2013. Maahanmuuttajan onnistuminen työssä: Tutkimus työssä käyvistä venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisista Suomessa. Työterveyslaitos. Verkkodokumentti. <<https://core.ac.uk/download/pdf/19529647.pdf>>. Luettu 12.10.2020.

Anttonen, Hannu – Räsänen, Tuula (toim.) 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työterveyslaitos. Verkkodokumentti. <<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132079/tyohyvinvointi-uudistuksia-ja-hyvia-kaytantoja.pdf?sequence=1>>. Luettu 9.10.2020.

Bergbom, Barbara 2017. Immigrants and Natives Intra- and Intercultural Co-worker Relations and Their Associations With Employee Well-being: A study in an urban bus transportation company. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy. Saatavilla myös sähköisesti <<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/101321/978-952-03-0443-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Luettu 10.9.2020.

Castaneda, Anu E. – Rask, Shadia – Koponen, Päivikki – Mölsä, Mulki – Koskinen, Seppo (toim.) 2012. Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi: Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. Terveystieteiden tutkimuskeskus. Verkkodokumentti. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90907/THL_RAP2012_061_verkko.pdf?sequence=1>. Luettu 15.1.2020.

CONNEXT - for inclusion. N.d. Metropolia. Verkkodokumentti. <<http://www.connexforinclusion.eu/connext-for-inclusion-fi/fi-connext/>>. Luettu 14.1.2020.

Daly, Alison – Carey, Renee N. – Darcey, Ellie – Chih, HuiJun – LaMontagne, Anthony D. – Milner, Allison – Reid, Alison 2018. Workplace psychosocial stressors experienced by migrant workers in Australia: A cross-sectional study. *PLoS ONE* 13 (9). 1–19.

Deegan, Joan – Simkin, Keith 2010. Expert to novice: Experiences of professional adaptation reported by non-English speaking nurses in Australia. *Australian Journal of Advanced Nursing* 27 (3). 31–37.

Eronen, Antti – Härmälä, Valter – Jauhiainen, Signe – Karikallio, Hanna – Karinen, Risto – Kosunen, Antti – Laamanen, Jani-Petri – Lahtinen, Markus 2014. Maahanmuuttajien työllistyminen: Taustatekijät, työnhaku ja työvoimapalvelu. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Verkkodokumentti. <<https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Maahanmuuttajien+ty%C3%B6llistyminen+10022014.pdf>>. Luettu 16.9.2020.

Euroopan muuttoliikeverkosto. 2017. Turvapaikka- ja maahanmuuttosananasto 5.0 – kohti parempaa vertailukelpoisuutta. Verkkodokumentti. <http://www.emn.fi/files/1723/EMN_Glossary_2017_FI_November_2017_lowres.pdf>. Luettu 9.10.2020.

Eurostat. 2020. Muuttoliikettä ja muuttajia koskevat tilastot. Verkkodokumentti. <<https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/15285.pdf>>. Luettu 1.11.2020.

Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula 2018. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hyvärinen, Nina – Metsälä, Jaana – Koivula, Meeri – Kaunonen, Marja 2017. Maahanmuuttajasairaanhoitajien kokemuksia sopeutumisesta työhön ja työyhteisöihin: systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Tutkiva Hoitotyö 2. 3–13.

Kangasniemi, Mari – Utriainen, Kati – Ahonen, Sanna-Mari – Pietilä, Anna-Maija – Jääskeläinen, Petri – Liikanen, Eeva 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsennettyyn tietoon. Hoitotiede 4. 291–301.

Kankkunen, Päivi – Vehviläinen-Julkunen, Katri 2017. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Korhonen, Eila-Sisko – Nordman, Tina – Eriksson, Katie 2016. Patients' Experiences of Technology in Care: A Qualitative Meta-Synthesis. Archives of Nursing Practice and Care 2 (1). 1–9.

Kujanpää, Kirsti 2017. Henkilöstövoimavarojen johtaminen ja monikulttuurisen työyhteisön työhyvinvointi. Helsinki: Unigrafia. Saatavilla sähköisesti. <<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/174047/henkilos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Luettu 10.9.2020.

Kuusio, Hannamaria – Seppänen, Anna – Jokela, Satu – Somersalo, Laura – Lilja, Eero (toim.) 2020. Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa: FinMonik-tutkimus 2018–2019. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Verkkodokumentti. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/139210/URN_ISBN_978-952-343-034-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 10.9.2020.

Lehenkari, Petri – Tuovinen, Timo – Alahuhta, Seppo – Risteli, Leila – Ylöstalo, Pekka – Rämetsä, Mika – Parkkila, Seppo – Happonen, Saara – Kaarniranta, Kai – Blom, Nina – Ritvos, Olli – Kähäri, Veli-Matti – Leivo, Ilmo – Heikinheimo, Markku 2020. Yhtenäiset vaatimukset lääketieteen ja hammaslääketieteen tohtoritutkinnolle Suomessa. Duodecim 136 (6). 633–640.

Lowell, Soren Y – Vigil, Debra C – Abdelaziz, Mariam – Edmonds, Kimberly – Goel-Sakhalkar, Puja – Guiberson, Mark – Hamilton, Alicia Fleming – Hung, Pei-Fang – Lee-Wilkerson, Dorian – Miller, Charlotte – Rivera Perez, Jean F – Ramkissoon, Ishara – Scot, Diane 2018. Pathways to Cultural Competence: Diversity Background and Their Influence on Career Path and Clinical Care. Perspectives of the ASHA Special Interest Groups 3 (14). 30–39.

Mattila, Lea-Riitta – Rekola, Leena – Häggman-Laitila, Arja 2012. Lihavuuskirurgisen potilaan kokemuksia ohjauksen ja tuen tarpeista ja ohjausinterventiot – järjestelmällinen katsaus. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 49. 247–261.

Miettinen, Anneli. N.d. Maahanmuuttajat. Väestöliitto. Verkkodokumentti. <https://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/maahanmuuttajat/>. Luettu 11.9.2020.

Mousaid, Sarah – De Moortel, Deborah – Malmusi, Davide – Vanroelen, Christophe 2016. New perspectives on occupational health and safety in immigrant populations: studying the intersection between immigrant background and gender. *Ethnicity & Health* 21 (3). 251–267.

Moztarzadeh, Amir – O'Rourke, Norm 2015. Psychological and Sociocultural Adaptation: Acculturation, Depressive Symptoms, and Life Satisfaction Among Older Iranian Immigrants in Canada. *Clinical Gerontologist* 38 (2). 114–130.

Muhawish, Huda – Salem, Olfat A – Baker, Omar Ghazi 2019. Job related stressors and job satisfaction among multicultural nursing workforce. *Middle East Journal of Nursing* 13 (2). 3–16.

Mulder, Riikka – Koivula, Meeri – Kaunonen, Marja 2015. Hoitohenkilökunnan monikulttuurinen osaaminen – pilottitutkimus. *Tutkiva Hoitotyö* 1. 24–34.

Nieminen, Juha 2013. Etnisyystiedon merkitys kasvaa maahanmuuton lisääntyessä. Tilastokeskus. Verkkodokumentti. <http://www.stat.fi/artikkelit/2013/art_2013-09-23_003.html?s=0#7>. Luettu 14.1.2020.

Nivalainen, Satu – Volk, Raija 2002. Väestö ja hyvinvointipalvelut vuonna 2030: Alueellinen tarkastelu. Sosiaali- ja terveysministeriö. Verkkodokumentti. <<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/69984/hyvinvointipalvelut.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Luettu 9.10.2020.

OECD. 2018. Working Together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Finland. Verkkodokumentti. <<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264305250-en.pdf?expires=1604231410&id=id&accname=guest&checksum=CA56DF0BB10627A3E11D486440E3412C>>. Luettu 1.11.2020.

Pérez, Elena Ronda – Benavides, Fernando G – Levecque, Katia – Love, John G – Felt, Emily – Van Rossem, Ronan 2012. Differences in working conditions and employment arrangements among migrant and non-migrant workers in Europe. *Ethnicity & Health* 17 (6). 563–578.

Puttonen, Sampsa – Hasu, Mervi – Pahkin, Krista 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. Verkkodokumentti <<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%c3%b6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Luettu 11.9.2020.

Rapo, Markus 2011. Kuka on maahanmuuttaja? Tilastokeskus. Verkkodokumentti. <https://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-02-15_003.html?s=0>. Luettu 11.9.2020.

Saha, Somnath – Sanders, David S. – Korthuis, Philip Todd – Cohn, Jonathan A. – Sharp Victoria L. – Haidet, Paul – Moore, Richard D. – Beach, Mary Catherine 2011. The role of cultural distance between patient and provider in explaining racial/ethnic disparities in HIV care. *Patient Educ Couns* 85(3). 278–284.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2020a. Työelämä. Verkkodokumentti. <<https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/kotoutuminen-ja-osallisuus/tyoelama>>. Luettu 1.11.2020.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2020b. Maahanmuutto ja kulttuurinen moninaisuus. Verkkodokumentti. <<https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/kasitteet>>. Luettu 11.9.2020.

Tilastokeskus. 2020. Väestörakenne 2019. Verkkodokumentti. <http://stat.fi/til/vaerak/2019/02/vaerak_2019_02_2020-05-29_fi.pdf>. Luettu 1.11.2020.

Tilastokeskus. N.d. Maahanmuuttajat väestössä. Verkkodokumentti. <<http://www.tilastokeskus.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa.html>>. Luettu 11.9.2020.

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Varantola, Krista – Launis, Veikko – Helin, Markku – Spoof, Sanna Kaisa – Jäppinen, Sanna (toim.) 2013. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Verkkodokumentti. <https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf>. Luettu 14.3.2020.

Whittle, Sue R. – Murdoch-Eaton, Deborah G 2008. Learning about plagiarism using Turnitin detection software. *Medical Education* 42 (5). 528-528.

Xiao, Lily Dongxia – Willis, Eileen – Jeffers, Lesley 2014. Factors affecting the integration of immigrant nurses into the nursing workforce: A double hermeneutic study. *International Journal of Nursing Studies* 51 (4). 640–653.

Tiedonhakutaulukko

Tietokanta	Hakusanat	Tulokset	Otsikon perusteella valitut	Tiivistelmän perusteella valitut	Lopulliseen työhön valitut
Cinahl	work AND migrant AND health effects	6	1	1	0
Cinahl	professional adaptation	22	2	2	2
Cinahl	career change	102	1	1	0
Cinahl	career satisfaction	1061	1	1	0
Cinahl	career path AND male	28	1	1	0
Cinahl	career pathways in high school	1140	1	1	0
Cinahl	occupational health AND migrant	30	0	0	0
Cinahl	occupational AND male AND migrant	17	5	5	3
Cinahl	occupational AND male	5109	1	1	0
Cinahl	occupational AND migrant	58	2	2	0

Cinahl	multicultural AND occupational stress	2	2	2	1
Cinahl	immigrant men AND occupational health	1	1	1	1
Medic	työterveys* JA maahanm*	5	1	1	1
Medic	maahanm* JA tutkiva hoitotyö*	20	2	2	0
Medic	maahanmuuttaj* työ	201	3	3	2
Medline	migrant AND occupational	53	1	1	1
Manuaalinen haku	maahanmuuttajan työhyvinvointi	87 400	1	1	1
Manuaalinen haku	monikulttuurisen työyhteisön työhyvinvointi	40 100	1	1	1
Manuaalinen haku	maahanmuuttaja työterveys pdf	83 500	1	1	1

Analyysiviitekehystaulukko

Kirjoittaja, vuosiluku, maa ja lähde	Tarkoitus	Aineistonkeruu, otos ja analysointimenetelmät	Tärkeimmät tulokset
<p>Aalto – Heponiemi – Keskimäki – Kuusio – Hietapakka – Lämsä – Sinervo – Elovainio. 2014. Suomi. European Journal of Public Health.</p>	<p>Tarkoituksena on tarkastella eroavaisuuksia Suomen maahanmuuttajalääkäreiden ja kantaväestöön kuuluvien lääkäreiden työllistymisessä, hyvinvoinnissa ja psykososiaalisessa työympäristössä.</p>	<p>Tutkimukseen osallistui 3646 kantaväestön lääkäriä ja 553 ulkomaalaistaustaista lääkäriä.</p> <p>Satunnaisotannalla toteutettu ekyselylomake.</p>	<p>Opinnäytetyön ja itse aineiston kannalta aineiston päätuloksia olivat se, että maahanmuuttajat eivät yleensä päädy johtavaan asemaan töissä sekä kokevat enemmän ammatillisen tuensaannin puutetta ja heikompaa työhyvinvointia kuin kantaväestö. Lisäksi esimerkiksi maahanmuuttajalääkärit päätyivät päivystystehtäviin useammin kuin kantaväestö.</p> <p>Itse aineiston mukaan tärkeimpiä tuloksia olivat myös se, että lyhyemmän ajan Suomessa asuneet maahanmuuttajalääkärit ovat osaavampia sähköisten potilastietojärjestelmien kanssa ja toisaalta he saavat oikeudenmukaisempaa järjestöllistä kohtelua kuin kantasuomalaiset lääkärit.</p>

<p>Airila – Toivanen – Väänänen – Bergbom – Yli-Kaitala – Koskinen 2013. Suomi. Työterveyslaitos.</p>	<p>Tarkoituksena on tarkastella, miten maahanmuuttajat kokevat onnistuvansa töissä, ja mitä tekijöitä siihen vaikuttaa.</p>	<p>Tutkimukseen osallistui 610 maahanmuuttajaa, jotka ovat taustaltaan kurdeja, venäläisiä ja somalialaisia.</p> <p>Tutkimus toteutettiin haastattelulla tutkittavia.</p>	<p>Opinnäytetyön kannalta aineiston tärkeimpiä tuloksia oli se, että maahanmuuttajamiehistä 39 prosenttia kokee saavansa kollegoilta runsaasti tukea töissä, kun taas 61 prosenttia kokee tarvitsevansa tukea enemmän kuin sitä saa. Maahanmuuttajamiehistä 63 prosenttia arvioi esimiehensä toimivan myönteisesti heitä kohtaan, kun taas 37 prosenttia kokee esimiehen toiminnan maahanmuuttajatyöntekijöitä kohtaan olevan puutteellista.</p> <p>Itse aineiston mukaan tärkeimpiä tuloksia oli se, että hyvä esimiehen ja työntekijän välinen suhde sekä kollegoiden antama tuki yhdessä avoimen ilmapiirin ja hyvän perehdytyksen kanssa parantavat maahanmuuttajan onnistumisen tunnetta työssä. Maahanmuuttajien työhyvinvointiin vaikuttaa kantaväestön kielen osaaminen; jos maahanmuuttaja osaa puhua valtion pääkieliä sujuvasti, hänen kokemansa työhyvinvointinsa paranee.</p>
<p>Bergbom 2017. Suomi. Suomen Yliopistopaino Oy.</p>	<p>Tarkoituksena on tutkia maahanmuuttajien työturvallisuutta, työhyvinvointia, työyhteisöön integroitumista. Lisäksi tarkoituksena on tutkia, miten yhdenvertaisuus toteutuu työhönotossa.</p>	<p>Tutkimukseen osallistui linja-autofirman työntekijöitä, joista 186 koostui suomalaista ja 183 maahanmuuttaja työntekijöistä.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeella.</p>	<p>Opinnäytetyön ja itse aineiston kannalta aineiston tärkeimmät tulokset olivat se, että kulttuurinen välimatka vaikutti työtoverisuhteisiin siten, että, mitä vähemmän eroavaisuutta maahanmuuttajien ja kantaväestön kulttuurien välillä oli, sitä läheisemmät olivat myös työtoverisuhteet. Suuri kulttuurinen välimatka kasvatti myös riskiä maahanmuuttajiin kohdistuvalle kiusaamiselle. Onnistuneet työtoverisuhteet paransivat maahanmuuttajien kokemaa tyytyväisyyttä työhön sekä hyvinvoinnin tunnetta.</p>
<p>Castaneda – Rask – Koponen – Mölsä –</p>	<p>Aineisto koostuu kolmesta eri osahankkeesta, joihin pyritään saamaan tuloksia</p>	<p>Tutkimukseen kutsuttiin yhteensä 3000 maahanmuuttajaa,</p>	<p>Opinnäytetyön kannalta tärkeimpiä tuloksia on se, että Suomessa asuvista maahanmuuttajista</p>

<p>Koskinen (toim.). 2012. Suomi. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.</p>	<p>Maamu-hankkeen kautta. Lisäksi tarkoituksena on jakaa saatuja tuloksia niille ta- hoille, jotka tuloksista eniten hyötyvät.</p>	<p>joista tuhat oli kurdeja, tuhat somaleja ja tuhat venäläisiä.</p> <p>Tutkimus toteutettiin haastattelujen ja terveystarkastusten muodossa yhteistyössä monien eri järjestöjen ja kunnallisten tahojen kanssa.</p>	<p>erityisesti taustaltaan kurdit ja venäläiset maahanmuuttajat kokevat kykynsä työskennellä olevan heikempi kuin kantasuomalaisilla. Huomatava osa kurditaustaisista maahanmuuttajista kokevat olevansa kykenemättömiä työskentelemään, kun verrataan kantaväestön työkykyyn. Syynä negatiivisiin tuloksiin työkyvyssä saattaa tutkimusten mukaan olla muun muassa ulkomaalaistaustaisen syntymämaassa koetut traumaattiset tapahtumat, Suomessa koetut syrjimistilanteet, työpaikan huonot olot ja vaikeus saada työpaikka.</p> <p>Itse tutkimuksen mukaan tärkeimpiä tuloksia on edellisten lisäksi muun muassa se, että Venäjältä muuttaneilla maahanmuuttajilla koulutuksen taso on korkeampi verrattuna muihin tutkittaviin ja Somaliasta kotoisin olevilla maahanmuuttajilla koulutuksen taso on alhaisin. Lukutaito on puutteellista naisilla, jotka ovat taustaltaan somalialaisia tai kurdeja. Kommunikointi sekä siviilielämässä että viranomaisten kanssa oli haasteellista puutteellisten Suomen pääkielien osaamisen vuoksi.</p>
<p>Daly – Carey -Darcey – Chih – LaMontagne – Milner – Reid 2018. Australia. PLoS ONE.</p>	<p>Tarkoituksena tutkia, mitkä työhön liittyvät psykososiaaliset tekijät tuovat stressiä äidinkielenään arabiaa, kiinaa tai vietnamin kieltä puhuville maahanmuuttajatyöntekijöille.</p>	<p>Tutkimus toteutettiin soittamalla tutkittaville ja esittämällä heille kysymyksiä muun muassa työpaikalla esiintyvistä kiusaamisesta sekä vaikuttamismahdollisuuksista ja turvallisuuden tunteesta töissä.</p>	<p>Opinnäytetyön ja itse aineiston kannalta tärkeimpiä tuloksia oli se, että etenkin keski-ikä ylittäneet maahanmuuttajat kokivat töissä kiusaamista. Lisäksi maahanmuuttajat kokivat mahdollisuutensa vaikuttaa työhön vähenevän, jos työpaikkahaastattelut pidettiin muulla kuin englannin kielellä. Tutkimuksen mukaan maahanmuuttajat kokivat turvallisuuden tunteen töissä vähenevän, jos heidän työsuhteensa oli määriteltä määräraikaiseksi.</p>

<p>Deegan – Simkin. 2010. Australia. Australian Journal of Advanced Nursing.</p>	<p>Tarkoituksena on ymmärtää, miten maahanmuuttajasairaanhoitajat kokevat oman ammatillisen sopeutumisensa verrattua kantaväestön sairaanhoitajiin.</p>	<p>Tutkimukseen osallistui yhteensä 13 maahanmuuttajahoitajaa, vain yksi kantaväestön hoitaja ja kolme kliinisen hoitotyön opettajaa.</p> <p>Tutkimusaineisto kertyi nauhoitetuista haastatteluista, havainnoinnista työympäristössä ja yksityispäiväkirjojen merkinnöistä.</p>	<p>Opinnäytetyön kannalta aineiston tärkeimpiä tuloksia on se, että maahanmuuttajat kokivat tullessaan syrjityksi töissä, mikä taas johti siihen, että he kokivat tullessaan sorreiksi. Samaan kokemukseen johti se, että maahanmuuttajat kertoivat, etteivät he saaneet riittävästi ammatillista tukea kantaväestöön kuuluvilta hoitajilta ja heidän odotettiin toteuttavan liian paljon tehtäviä. Nämä seikat toivat haasteita maahanmuuttajien omaan ammatillisen osaamisen kokemukseen. Nämä tulokset olivat myös itse aineiston määrittelemät päätulokset tiivistetyssä muodossa.</p>
<p>Hyvärinen – Metsälä – Koivula – Kaunonen 2017. Suomi. Tutkiva Hoitotyö.</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata terveydenhuollossa työskentelevien maahanmuuttajien sopeutumista työyhteisöihin.</p>	<p>Tutkimuksessa hyödynnettiin systemaattista kirjallisuuskatsausta, johon sisältyi 27 vertaisarvioitua tutkimusta.</p>	<p>Opinnäytetyön kannalta aineiston tärkeimpiä tuloksia on se, että maahanmuuttajan sopeutumisesta työyhteisöön parantaa saatu tuki, myönteiset olot töissä, hyvä perehdytys, riittävä pääkielten osaaminen sekä kokemus siitä, että onnistuu töissä. Työelämästä saadut kielteiset kokemukset, vieraassa kulttuurissa eläminen, kielivaikeudet ja haasteet ammatinharjoittamisessa estävät maahanmuuttajien sopeutumista työhön. Nämä ovat myös itse aineiston määrittelemät päätulokset.</p>
<p>Kujanpää 2017. Suomi. Helsingin yliopisto.</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata, miten henkilöstövoimavarojen johtaminen vaikutti työyhteisön hyvinvointiin, joka oli monikulttuurinen.</p>	<p>Tutkimuksessa käytettiin erilaisia tiedonkeruu menetelmistä, joita olivat asiakirjat, ryhmä- ja yksilöteemahaastattelut sekä kyselytutkimukset. Kyselytutkimukset koostuivat työhyvinvointi- ja monikulttuurisuuskyselestä.</p>	<p>Opinnäytetyön kannalta aineiston päätuloksia oli se, että kulttuurinen sopeutuminen on välttämättömyyksiä kantaväestön ja maahanmuuttajatyöntekijöiden välillä, jotta maahanmuuttajat sopeutuivat työyhteisöihin. Tältä kannalta tärkeä tulos oli myös se, että työterveyshuolto tarvitsee lisäkoulutusta, jotta tunnustetaan maahanmuuttajien kivun taustalla olevat mahdolliset traumat.</p>

			Itse aineiston mukaan päätulos on se, että työnantajan toimenkuvaan kuuluvat tehtävät, kuten henkilöstöjohtaminen, vaikuttavat maahanmuuttajien työhyvinvointiin.
Kuusio – Seppänen – Jokela – Somersalo – Lilja 2020. Suomi. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.	Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millaista Suomeen tulleiden, työikäisten maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi on ja mitkä seikat näihin kahteen vaikuttaa.	Tutkittavat valittiin väestörekisterin kautta. Tutkimuksen otos oli 12 877, mutta heistä vain 6836 maahanmuuttajaa suostui osallistumaan tutkimukseen. Tutkimus toteutettiin sähköisellä tai paperisella kyselyllä tai soittamalla tutkittaville. Saatuja tietoja verrattiin aikaisemmin tehtyyn "FinSote 2018" -tutkimukseen.	Opinnäytetyön kannalta aineiston tärkeimpiä tuloksia oli se, että maahanmuuttajamiehet saavat kantaväestön miehiä harvemmin pysyvän työpaikan, mikä vaikuttaa kielteisesti maahanmuuttajan kotoutumiseen ja hyvinvointiin. Ongelmana on myös maahanmuuttajamiesten työpaikalla kokemus syrjintä, joka näkyy heidän palkassaan ja mahdollisuudessaan edetä urallaan. Opinnäytetyön kannalta tärkeä tulos oli myös se, että maahanmuuttajan yksinäisyyden kokemukset sekä läheisten tuensaannin vähyys korostuivat Pohjois-Afrikan ja Lähi-idän ryhmiin kuuluvilla henkilöillä. Myös unettomuus ja kokemus heikommasta elämänlaadusta olivat näillä ryhmillä yleisiä. Itse aineiston mukaan päätuloksia on se, että Suomessa maahanmuuttajilla on asiat pääosin hyvin, mutta ongelmina on muun muassa maahanmuuttajien kokemus syrjintä ja turvattomuus, mutta myös huono pääsy sosiaali- ja terveystalveluiden pariin.
Mousaid – De Moortel – Malmusi – Vanroelen 2016. Belgia. Ethnicity & Health.	Tarkoituksena on selvittää, millainen käsitys Euroopan Unionin mailla on yhteyksistä maahanmuuttajien sukupuolen ja taustan sekä työterveyden ja työturvallisuuden välillä.	Tutkimukseen osallistui Euroopan Unionin maista 17 468 maahanmuuttajaa, joista osa oli lähimaista ja osa kaukomaista.	Opinnäytetyön kannalta aineiston tärkeimpiä tuloksia on se, että lähimaista muuttaneet maahanmuuttajamiehet eivät pahemmin eroa kantaväestöstä työelämänsä laadukkuudella, mutta kaukomaista tulleiden maahanmuuttajamiesten

		Tutkimuksessa käytettiin kuvailuvia tilastoja ja logistisia regressioanalyseja.	työelämän laatu on huonompaa kuin kantaväestön. Tämä on myös itse aineiston päätulos tiivistetyssä muodossa. Opinnäytetyön kannalta aineiston tärkeimpiä tuloksia oli myös se, että kaukomaista tulleet maahanmuuttajamiehet muun muassa saavat vähemmän palkkaa ja koulutusmahdollisuuksia töissä, mutta myös saavat harvemmin pysyvän työpaikan ja saavat harvemmin vaikuttaa työpaikan toimintaan ja käytäntöihin.
Moztarzadeh – O’Rourke 2015. Kanada. Clinical Gerontologist.	Tarkoituksena on määritellä, mitä yhteyksiä kulttuurisella sopeutumisella ja mielen-terveydellä on Kanadassa asuvien yli 50-vuotiaiden iranilaisten maahanmuuttajien keskuudessa.	Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeen avulla, ja siihen vastasi 44 miespuolista ja 53 naispuolista tutkittavaa, mutta lisäksi 6 tutkittavaa, jotka eivät ilmoittaneet sukupuoltaan.	Opinnäytetyön kannalta aineiston tärkeimpiä tuloksia oli se, että kulttuurinen sopeutuminen ennustaa maahanmuuttajalle tyytyväisyyttä elämään, mutta elämäntyytyväisyys ei ennusta kulttuurista sopeutumista. Maahanmuuttajien kokemaa tyytyväisyyttä elämäänsä voi kohentua ja masennusoireiden määrä voi vähentyä, jos he saavat mahdollisuuden sopeutua uuteen asuinmaahansa. Nämä ovat myös itse aineiston määrittelemiä päätuloksia tiivistetysti. Opinnäytetyön kannalta aineiston tärkeimpiä tuloksia oli myös se, että maahanmuuttajan tyytyväisyys elämään voi kärsiä, jos hän menettää asemansa töissä.
Muhawish – Salem – Baker. 2019. Saudi-Arabia. Middle East Journal of Nursing.	Tavoitteena on tunnistaa sairaalassa työskentelevien hoitajien työperäisiä stressitekijöitä ja tutkia niiden vaikutusta työtyytyväisyyteen monikulttuurisesta näkökulmasta tarkasteltuna. Lisäksi tavoitteena on tarkastella näiden kahden muuttujan	Poikkileikkaustutkimus, jossa osallistujina 150 sairaanhoitajaa (naiset ja miehet). Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeilla.	Opinnäytetyön kannalta aineiston tärkeimpiä tuloksia on se, että korkeat stressitasot aiheuttavat maahanmuuttajille alhaisempaa työtyytyväisyyttä. Suurimmat stressin aiheuttajat ovat konfliktit ja kritiikki. Myös epätasa-arvoinen kohtelu

	(stressitekijät ja työtyytyväisyys) välisiä yhteyksiä.		ja epäselvät työroolit aiheuttavat stressiä maahanmuuttajille. Nämä ovat myös tiivistetysti itse aineiston määrittelemät tärkeimmät tulokset.
Pérez – Benavides – Levecque – Love – Felt – Van Rossem. 2012. Espanja. Ethnicity & Health.	Tarkoituksena vertailla maahanmuuttajatyöntekijöiden ja ei-maahanmuuttajatyöntekijöiden välisiä ammatillisia riskejä Euroopassa.	Tutkimukseen osallistui 29 654 työntekijää, 31 maasta. Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena.	Opinnäytetyön kannalta aineiston tärkeimpiä tuloksia on se, että Euroopassa olevat maahanmuuttajatyöntekijät ovat alttiita tietyille työ- ja työpaikkajärjestelyille, jotka voivat sijoittaa heidät suurempaan riskiin tulevaisuuden terveysongelmille siitäkin huolimatta, että he ovat arvokkaita kulttuurin ja talouden lähteitä. Tärkeitä tuloksia opinnäytetyötä varten oli myös, että maahanmuuttajat ovat aliedustettuja opetus- ja hallintopuolella, joista he yleisesti ottaen saivat enemmän taloudellista turvaa ja myös parempaa työkyntoa; yleensä maahanmuuttajat rekrytoidaan epäpäteviin töihin, joista suurin osa kuuluu palvelualoihin. Itse aineisto päätulos on tiivistetysti se, että maahanmuuttajat altistuvat enemmän psykososiaalisille haitoille kuin kantaväestö.
Xiao – Willis – Jeffers. 2014. Australia. International Journal of Nursing Studies.	Tavoitteena on tutkia sosiaalisten rakenteiden ja sairaanhoitajien toiminnan välisiä suhteita, jotka vaikuttavat joko myönteisesti tai kielteisesti työvoimaan integroitumiseen.	Tutkittavia olivat 24 maahanmuuttajaa ja 20 vanhempaa sairaanhoitajaa. Tutkimus toteutettiin Giddensin rakenneteorian kaksoishermeuttisella menetelmällä.	Opinnäytetyön kannalta aineiston tärkeimmät tulokset ovat se, että maahanmuuttajat kokevat syrjintää terveydenhuollon eri työpaikoissa eivätkä koe saavansa riittävästi tukea työpaikoiltaan. Esimerkiksi maahanmuuttajat eivät saa riittävästi perehdytystä työtehtäviin, mikä uhkaa sekä potilasturvallisuutta että heikentää myös maahanmuuttajan ja kantaväestön välistä yhteistyötä. Opinnäytetyön kannalta tärkeä tulos oli

			<p>myös se, että kulttuurinen välimatka heikentää yhteenkuuluvuuden tunnetta työpaikalla.</p> <p>Aineiston päätulokset on tiivistetysti se, että epäsoyvät sosiaaliset rakenteet rajoittavat maahanmuuttajahoitajien työvoimaan sopeutumista.</p>
--	--	--	---