

Aalto Anna-Kaisa, Aliyeva Türkan

Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Katsaus kirjallisuuteen

Metropolia Ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma
Terveystenhoitaja, sairaanhoitaja
Opinnäytetyö
28.02.2019



Tekijä(t) Otsikko Sivumäärä Aika	Türkan Aliyeva, Anna-Kaisa Aalto Maahanmuuttajataustaisen työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät 29 sivua + 2 liitettä 28.02.2019
Tutkinto	Terveydenhoitaja, Sairaanhoitaja
Koulutusohjelma	Hoitotyön koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Terveydenhoitaja (Türkan Aliyeva) Sairaanhoitaja (Anna-Kaisa Aalto)
Ohjaaja	Yliopettaja, FT, Leena Rekola
<p>Suomessa työmarkkinoilla maahanmuuttajien määrä lisääntyy jatkuvasti. Työelämän monikulttuuristumisen seurauksena työyhteisöihin tulee uudenlaisia haasteita. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Opinnäytetyö on tehty systemaattista kirjallisuuskatsausta soveltaen. Opinnäytetyö toteutettiin osana Tuottavasti moninainen –hanketta “henkilöstön työhyvinvointia ja yritysten tuottavuutta moninaisuusosaamista yhteiskehittämällä pk-yrityksissä”. Opinnäytetyössä haettiin vastauksia tutkimuskysymykseen: Mitkä tekijät vaikuttavat maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työhyvinvointiin? Tutkimusaineistona käytettiin kansainvälisiä hoitotieteellisiä ja lääketieteellisiä tutkimuksia. Tutkimusten haku suoritettiin kirjallisuushaun avulla kolmesta eri tietokannasta: Medic, Cinahl (Ebsco) ja PubMed. Systemaattinen kirjallisuushaku tuotti yhteensä seitsemän tutkimusta, jotka analysoitiin sisällöllisesti opinnäytetyön tutkimuskysymyksen mukaan induktiivisen eli aineistolähtöisen sisällönanalyysin periaatteita soveltaen. Systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen aineistoksi valittujen tutkimusartikkeleiden perusteella todetaan, mitkä seikat vaikuttavat maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimustuloksista käy ilmi, että maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavat monet osatekijät: fyysiset-, psyykkiset-, sekä sosiaaliset tekijät. Tutkimustuloksista voidaan todeta opinnäytetyöhön valitun aineiston pohjalta, sekä aiempien tutkimusten ja tiedon perusteella, että kielimuuri ja syrjintä on yleisin esiin noussut tekijä. Monikulttuurisessa työyhteisössä on paljon kehitettävää, jotta työorganisaation tehokkuus sekä maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työhyvinvointi säilyy.</p>	
Avainsanat	työhyvinvointi, maahanmuuttajat, maahanmuuttajataustaiset työntekijät.

Author(s) Title	Turkan Aliyeva, Anna-Kaisa Aalto The factors of immigrant workers' well-being at work
Number of Pages Date	29 pages + 2 appendices 28 February 2019
Degree	Bachelor of Health Care
Degree Programme	Nursing and Health Care
Specialisation option	Public Health Nursing, Nursing (Turkan Aliyeva) Nursing (Anna-Kaisa Aalto)
Instructor(s)	Leena Rekola, Lecturer
<p>The number of immigrants in the labor market is constantly increasing in Finland. As a result of the multiculturalization of work communities, new challenges emerging along. This literature review aims to describe factors affecting immigrants' workers well-being. It seeks to focus on the factors of immigrant's well-being at work. The purpose of this this thesis was to provide more information on immigrant workers well-being. The research question for this study was: What factors affect the well-being of the workers with immigrant backgrounds? The literature review was carried out, using systematic literature review method. As a research material used were searched from three different databases of international nursing and medical portal of Metropolia University of Applied Sciences. The systematic literature review produced a total of seven international studies, which were analyzed using inductive content-based analysis.</p> <p>The results of this study show that the wellbeing of workers with an immigrant background is influenced by many factors: physical, psychological and social factors. The most of them among the immigrant workers' well-being at work are associated with insufficient language skill, cultural differences, workplace discrimination, poor job orientation, stress and a lack of a mentorship at work. As a conclusion of the study suggested strategies are mentoring, language training, more structure for work and support. Moreover, it's important to provide cultural awareness and sensitivity training at the multicultural workplaces to maintain the efficiency of the work organization and the wellbeing of workers with immigrant background.</p>	
Keywords	Work well-being, immigrants, immigrant employee, occupational

Sisälllys

1	Johdanto	1
2	Teoreettiset lähtökohdat	2
2.1	Työhyvinvoinnin käsite	2
2.2	Maahanmuuttajat työelämässä	3
2.3	Aikaisempia tutkimuksia maahanmuuttajien työhyvinvoinnista	5
3	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset	7
4	Tutkimusaineisto ja menetelmät	7
4.1	Kirjallisuuskatsaus menetelmänä	7
4.2	Aineistonhakuprosessi ja valintakriteerit	8
4.3	Aineiston analyysi	11
4.3.1	Sisällönanalyysi (teoria)	11
4.3.2	Kuvaus tehdystä sisällönanalyysistä	12
5	Tulokset	16
5.1	Maahanmuuttajatyöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	16
5.1.1	Työhyvinvointiin vaikuttavat psyykkiset tekijät.	17
5.1.2	Työhyvinvointiin vaikuttavat fyysiset tekijät	19
5.1.3	Työhyvinvointiin vaikuttavat sosiaaliset tekijät.	20
6	POHDINTA	22
6.1	Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys	22
6.2	Tulosten pohdinta ja johtopäätökset	24
	Lähteet	27
	Liitteet	6-1

1 Johdanto

Opinnäytetyön aiheena on maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat tekijät. Tässä työssä maahanmuuttajataustaisella työntekijällä tarkoitetaan ensimmäisen polven maahanmuuttajia, eli työntekijää, joka on asettunut asumaan kotimaansa ulkopuolelle pitkäaikaisesti. Maahanmuuttajien määrä kasvaa tasaisesti seuraavan kymmenen vuoden aikana. Suomen väestöstä 2015- katsauksessa ulkomaalaistaustaisia oli 339 925 eli 6,2 prosenttia. Koko maan keskiarvoa enemmän ulkomaalaistaustaisia asui Ahvenanmaalla, 13 prosenttia, ja Uudenmaalla, 12 prosenttia. Ulkomaalaistaustaisista yli puolet asui Uudellamaalla. Pohjanmaan ja Varsinais-Suomen maakunnissa ulkomaalaistaustaisia asui hieman enemmän kuin koko maassa keskimäärin. Suhteellisesti pienin ulkomaalaistaustaisten osuus oli Etelä-Pohjanmaalla, 2,1 prosenttia. Noin neljäsosa ulkomaalaistaustaisesta väestöstä asuu Helsingissä. Yli 30 kunnassa ulkomaalaistaustaisten osuus koko väestöstä on alle prosentin. (Tilastokeskus 2015)

Työterveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) mukaan maahanmuuttajataustaisten ihmisten vahvuus työmarkkinoilla on, että he ovat keskimäärin nuoria, työkykyisiä ja työhaluisia. Vuonna 2014 Suomessa asuneet ulkomaalaistaustaiset työntekijät toimivat työelämässä suurelta osin samoilla aloilla kuin suomalaistaustaiset (Tilastokeskus 2015) ja työkäisiä ulkomaalaistaustaisista oli työllistynyt 60 prosenttia. (THL 2017)

Lisääntynyt maahanmuuttajien määrä tuo haasteita myös terveydenhuollolle. Julkisten palveluiden tulisi olla joustavia ja tarjota monipuolista osaamista jatkuvasti moni-ilmeisemmän väestön erilaisiin tarpeisiin. Palvelut eivät aina kuitenkaan ole vastanneet tarvetta. (STM 2005:3)

Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työhyvinvointia on tutkittu varsin vähän. Monissa työpaikoissa on havaittu kuitenkin kehittämishaasteita työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistämisen kannalta. Etsimme näihin kehittämishaasteisiin ratkaisua/vastauksia tutkimalla aihetta aiempien tutkimusten avulla. Aihe on ajankohtainen ja toinen meistä on maahanmuuttajataustainen, joten monikulttuurinen työyhteisö ja työhyvinvoinnin sekä tuottavuuden edistäminen kiinnostavat meitä. Opinnäytetyössä kiinnostuksen kohteena on siis selvittää maahanmuuttajatyöntekijöiden työssä jaksamista ja saada aikaan tietoa työntekijöiden työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistämisessä.

2 Teoreettiset lähtökohdat

2.1 Työhyvinvoinnin käsite

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) määrittelee, että työhyvinvointiin sisältyy mielekäs ja sujuva työ turvallisessa, terveyttä edistävässä ja työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Työhyvinvointiin vaikuttavat monet henkilön omaan elämään ja työhön liittyvät tekijät sekä näiden onnistunut yhteensovittaminen. Työhyvinvointia pidetään muuttuvana ja siihen vaikuttaa työhön liittyvien kuormitus ja voimavaratekijöiden keskinäinen tasapaino. Siihen on siis mahdollisuus vaikuttaa myönteisesti sekä työpäivän että työyhteisöjen voimin. (Puttonen – Hasu – Pahkin 2016:6.) Työhyvinvointi koostuu työntekijän terveydestä ja jaksamisesta, työpaikan turvallisuudesta, hyvästä työn hallinnasta, työilmapiiristä sekä johtamisesta (Hokkanen 2011:4).

Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) mukaan kansalaisten terveyteen ja työ- ja toimintakykyyn kannattaa investoida, koska se vahvistaa talouden kestävyyttä. Hyvä työkyky ja työhyvinvointi vaikuttavat suoranaisesti työn tuottavuuteen sekä työtuloksen laadukkuuteen. Tuottavuuteen vaikuttaa sairauspoissaolot sekä työkyvyttömyyseläkkeet. Työhyvinvointi vähentää molempia edellä mainittuja. Työhyvinvoinnin, työterveyden sekä työturvallisuuden parantamiseen tarvitaan työterveysyhteistyötä, mihin sisältyvät työnantaja, työterveyshuolto ja työntekijä. Keskeisiä tekijöitä työelämän laadun parantamisessa onkin johtamisen kehittäminen, työssä jatkamisen edistäminen, varhainen tuki ja työhön paluun tuki. Syrjäytyminen, sekä eriarvoistuminen uhkaavat myönteistä yhteiskuntakehitystä. Siksi näiden ennaltaehkäiseminen on tärkeää. (STM 2014:13,19,20.)

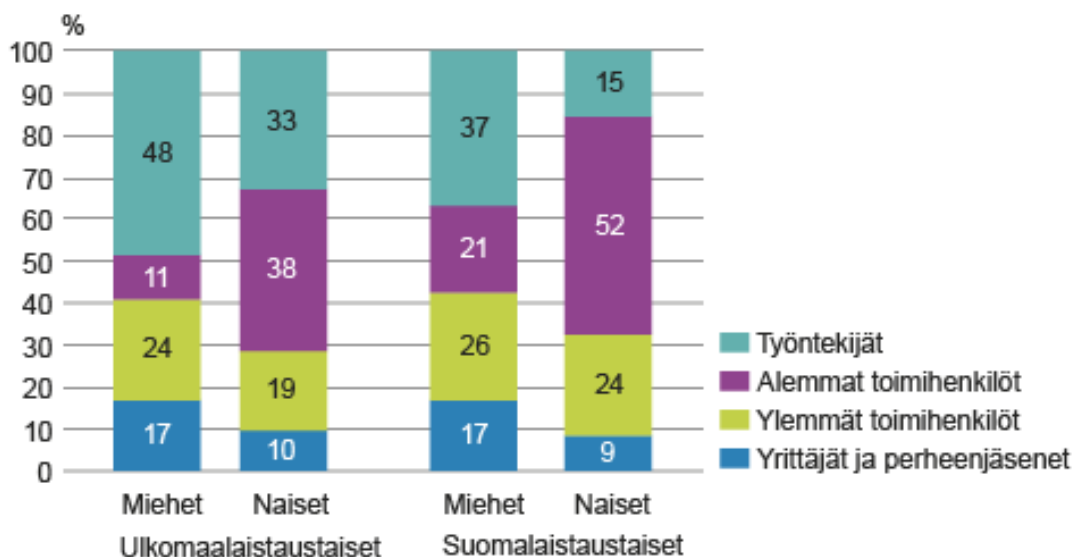
Työhyvinvointia on tutkittu yli sadan vuoden ajan. Ajan kuluessa sen painopiste on muuttunut työturvallisuuden ja yksilön sairauden korostamisesta työyhteisön toimivuuden ja terveyden edistämiseen. Henkilöstön hyvinvointia pidetään menestystekijänä, koska useiden tutkimusten mukaan hyvinvoivat työntekijät tekevät työtään tuloksellisesti ja ovat luovia. Aikaisemmin yrityksen tulevaisuuden arvomuodostukseen vaikutti pääasiassa aineellinen panos. Nykyään niin sanotulla aineettomalla pääomalla, joka on sitoutunut

organisaation rakenteisiin, yhteisöön ja yksilöihin on katsottu olevan pääasiallinen vaikutus siihen. Työhyvinvointi muodostuu monesta tekijästä. Siihen vaikuttavat muun muassa organisaation piirteet, kuten tavoitteellisuus, joustava rakenne, osaamisen kehittämisen mahdollisuudet ja toimiva, turvallinen työympäristö sekä työn sisällöt, kannattavuus ja vaikutusmallit. Työhyvinvointiin vaikuttavat myös johtaminen ja työyhteisön toimivuus ja ilmapiiri sekä työntekijän ominaisuudet ja tulkinta omasta työyhteisöstään, johon sisältyy myös työntekijän terveys ja työkyky. (Mäkelä-Pusa – Terävä – Manka 2012:10.)

2.2 Maahanmuuttajat työelämässä

Suomeen maahanmuutto on kasvanut voimakkaasti vuosituhaten vaihteen jälkeen. Suomalaiseen yhteiskuntaan kuuluu yhä useampia eri kulttuureja edustavia ihmisiä. Työllistyminen on olennainen tekijä maahanmuuttajan integroitumiseen yhteiskuntaan. Vuonna 2014 Suomessa vakinaisesti asuvia 15–64-vuotiaita ulkomaalaistaustaisia henkilöitä oli 241 000. Heidän työllisyysasteensa oli vuonna 2014 60 prosenttia, kun saman ikäisen suomalaistaustaisen väestön työllisyysaste oli 69 prosenttia. (Nieminen – Sutela – Hannula 2015:72.)

Ulkomaalaistaustaiset työlliset toimivat suomalaistaustaisia useammin palkansaajina työntekijäammateissa (42 % vs. 26 %) ja harvemmin alempina toimihenkilöinä (23 % vs. 36 %). Ulkomaalaistaustaisten ja suomalaistaustaisten osuudessa ero ei ollut yhtä suuri (ulkomaalaistaustaiset 21 %, suomalaistaustaiset 25 %), etenkin miehillä (kuvio 3). Sukupuolten erot olivat molemmissa ryhmissä samansuuntaiset: miehissä oli enemmän työntekijäammateissa toimivia, naisissa enemmän alempia toimihenkilöitä. (THL 2015.)



KUVA 1. Ulkomaalaistaustaisten ja suomalaistaustaisten 15–64-vuotiaiden työllisten sosioekonominen rakenne sukupuolen ja syntyperän mukaan 2014, % (Tilastokeskus UTH-tutkimus 2014)

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemassa tutkimuksessa raportoidaan, että maahanmuuttajien työpanosta tarvitaan työikäisten väestön osuuden kasvattamiseksi ja valtion verotulojen kerryttämiseen tulevina vuosina. 2000, 2001, 2005 ja 2006 vuosina tutkituissa tutkimuksissa raportoitu Suomeen muuttaneiden maahanmuuttajien työllistymistä. Näillä maahanmuuttajilla tarkoitus on ollut asua Suomessa vähintään vuoden verran. Tutkimusta tehtiin yhteensä kymmeneen vuoden ajan, jossa tutkittiin yhtenä osa alueena eri maista Suomeen muuttaneiden työllisyyttä. Tutkimuksessa huomattiin erojen olevan suuria. (Eronen – Härmälä – Jauhiainen – Karikallaio – Karinen – Kosunen – Laamanen – Lahinen 2014:35.)

Tutkimuksen mukaan pohjoisafrikkalaisten venäläisten, länsiaasialaisten ja pohjoisafrikkalaisten työllistyminen oli vähintään ensimmäisenä asumisvuotena. Maahanmuuton alkuvaiheessa heidän joukossaan oli paljon opiskelijoita, mutta tutkimuksen loppuvaiheessa työllisyys oli jo korkeampaa. Venäläisistä noin 20 % oli alussa opiskelijoita, mutta venäläisistä noin 50 % työllistyi seitsemän vuoden kuluessa Suomeen tulosta. (Eronen –ym. 2014:35-36.)

Suomeen muuton syy vaikuttaa suuresti työllistymiseen. Opiskelijana maahan tulevat työllistyvät vasta opintojen jälkeen, kun taas puolison kanssa muuttanut voi helposti jäädä alkuun työvoiman ulkopuolelle. Pakolaisten tai turvapaikanhakijoiden kohdalla tausta voi vaikuttaa työmarkkinoille pääsyyn. Ennen työllistymistä on usein kuljettava

polku kotouttamisen, opintojen ja muiden toimenpiteiden kautta. Tutkimuksessa käy ilmi, että viiden vuoden aikana kaikista tutkituista maahanmuuttajista noin 22 % on ollut joko opiskelemassa tai työelämässä koko ajan ja noin 13 % ollut työttömänä tai muuten työelämän ulkopuolella. (Eronen –ym.2014:35-36.)

Maahanmuuttajien positiivinen kiinnittyminen työhön, työhyvinvointi, työn ja perhe-elämän onnistunut yhteensovittaminen, työssä pysyminen ja työssä eteneminen ovat keskeisiä tulevaisuuden haasteita Suomessa (Toivanen – Väänänen – Airila 2013: 147). Maahanmuuttajien terveyteen ja hyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät kuten lähtömaa, maahanmuuttoikä, maahanmuuton syy ja maassaoloaika. Terveyteen vaikuttavat myös kulttuuriset käsitykset terveydestä, sairauksista, sairauksien ehkäisystä, hoidoista ja oireista. Lisäksi jokainen kokee terveytensä omalla tavallaan (THL).

Terveyslaitos on julkaissut raportin, (Toivanen – Väänänen – Airila 2013: 139) jossa on tutkittu Suomessa asuvien maahanmuuttajataustaisten yrittäjien työhyvinvointia. Maahanmuuttajayrittäjistä valtaosa (88 %) arvioivat työkykynsä hyväksi ja pitivät itseään täysin työkykyisenä. Joka kymmenes yrittäjä arvioi itsensä osittain tyytyväiseksi. (Toivanen – Väänänen – Airila 2013:141)

2.3 Aikaisempia tutkimuksia maahanmuuttajien työhyvinvoinnista

Aineistoa etsittäessä havaittiin, että maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työhyvinvointia ei ole kovinkaan paljon tutkittu. Suomalaistutkimuksia ennen vuotta 2010 ei löytynyt. Aiheeseen liittyvä yhdysvaltalainen tutkimus vuodelta 2009 tutki ravintola-alalla työskentelevien kiinalaistaustaisten maahanmuuttajien työturvallisuutta sekä terveyttä. Dataa kerättiin kysymyskaavakkeilla, yksilöhaastatteluilla ja ryhmähaastatteluilla sekä havainnoimalla. Tuloksista selvisi, että tutkimukseen osallistuneiden maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttivat muun muassa työtuntien määrä ja aikataulut, henkilöstön väliset suhteet, koulutus työpaikalla, työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen liittyvät koulutukset, kansainväliset tapahtumat ja talous. (Tsai – Bruck 2009:54-56.)

Edellä mainitussa tutkimuksessa on kuvailtu, että ravintola-alalla työskentelevien työtuntien määrä vaikutti suoranaisesti heidän palkkaansa, joka aiheutti heille paineita tehdä pitkiä työpäiviä. Pitkiä työpäiviä tekevät työntekijät olivat huolissaan työturvallisuudesta.

Yöllä työpaikalta kotiin lähtiessä yksi tutkittava oli jopa joutunut rikoksen kohteeksi. Henkilöstön välisissä suhteissa oli raportoitu olevan sekä positiivisia, että negatiivisia kokemuksia. Ongelmia oli erityisesti ravintolan hierarkiassa ja siinä, että esimies ei puuttanut konflikteihin. Ongelmia tuotti myös epäselvät työtehtävät sekä kilpailu työntekijöiden kesken. Tutkittavilla ei ollut läheisiä suhteita toisten työntekijöiden kanssa. Englanninkielen taito vaikutti työtehtävien vaikeustasoon. Kommunikointi asiakkaiden kanssa oli vaikeaa puutteellisella englanninkielen taidolla. Työntekijät käyttivät vapaa-aikaansa ruokalistojen ulkoa opettelemiseen. Englannin kielen puutteellinen taito, sekä jatkuva kielen opettelu aiheutti tutkittaville stressiä. Joillakin tutkittavista oli päällekkäisiä työtehtäviä ravintolassa, joka nosti riskiä tapaturmiin ja sairastumisiin. Työpaikkojen turvallisuuskoulutuksissa sekä perehdytyksessä oli huomattavia puutteita ja jotkut työntekijät oppivat kyseisiä asioita vain tarkkailemalla muita työntekijöitä. Tutkittavat eivät kuitenkaan olleet tyytymättömiä perehdytyksen puutteesta. Yleinen talouden heikkeneminen vaikutti työpaikkojen määrään ja sitä kautta aiheutti stressiä työntekijöille työpaikan saamisesta tai sen pitämisestä. Työntekijöiden vähentäminen toi lisää työtehtäviä ja vastuuta muille työntekijöille. Tämä osaltaan aiheutti huomattavaa stressiä. Joidenkin työntekijöiden työtunteja vähennettiin, mikä vaikutti taas työntekijän tuloihin. Työpaikan turvallisuudestakin tingittiin säästöjen toivossa. (Tsai – Bruck 2009:54-56.)

Toisessa Yhdysvaltaisessa tutkimuksessa tutkittiin filippiiniläisiä maahanmuuttajia. Tutkimuksessa selvitettiin vaikuttaako maassaoloajan pituus työstressin ja terveysongelmien syntymiseen. Tutkimuksessa selvisi selkeä yhteys työhön liittyvien stressitekijöiden ja terveysongelmien välillä filippiiniläisillä maahanmuuttajilla. Tämä yhteys oli olemassa riippumatta maassaoloajan pituudesta, mutta se oli selkeästi vahvempi juuri USA:han tulleilla maahanmuuttajilla. Maahanmuuttajien stressiä lisäävät ylipäätään työskentely uudessa maassa, sekä eläminen uuden yhteiskunnan tapojen mukaisesti. Sopeutuminen uuteen työkuulttuuriin on juuri maahan muuttaneille henkilöille stressaavaa ja tämä lisää terveysongelmia. Esimerkiksi juuri maahan muuttaneilla filippiiniläisillä sairaanhoitajilla oli haasteita sopeutua amerikkalaiseen terveydenhuoltojärjestelmään. (de Castro – Gee – Takeuchi.2008:551,552,554-6.)

Kolmannen tutkimuksen kohderyhmä oli Tanskassa työskentelevät maahanmuuttajat. Tanskalaisessa tutkimuksessa tutkittiin vanhusten parissa työskentelevien maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden terveydentilaan liittyviä asioita ja poissaoloja. Data käytettiin vuoden 2005 poikkileikkaustiedoista ja tutkimusryhmä koostui 3,121 maahan-

muuttajataustaisista terveydenhuollon avustajista, vanhustyössä työskentelevistä hoitajista Tanskassa. Terveysindikaattorien, sairauspoissaolojen ja maahanmuuttajien välisen suhteen tutkimiseen käytettiin monimuotoisia logistista regressiota. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että maahanmuuttajilla on huonompi terveydentila, mutta toisaalta heillä on huomattavasti alhaisemmat sairauspoissaolot kuin heidän tanskalaisilla kollegoilla. Maahanmuuttajan ja sairauspoissaolojen välinen suhde eroaa terveystilanteen mukaan. Maahanmuuttajat kokevat yleisen terveytensä eri tavoin kuin tanskalaiset. Suurempi osuus maahanmuuttajista osoitti, että heidän terveytensä oli tanskalaisia heikempi. Nukkumisongelmien osalta maahanmuuttajien korkeammat prosenttiosuudet johtuivat uni-häiriöstä ja selkävivuista. (Carneiro --- Ortega – Borg -- Høgh 2008.)

3 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tutkimustyön tarkoituksena on kartoittaa ja kuvata mitkä tekijät vaikuttavat maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden hyvinvointiin sekä selvittää, miten heidän työhyvinvointiaan voitaisiin edistää. Tavoitteena on tuottaa Tuottavasti moninainen -hankkeelle sekä yritysten ja työyhteisöjen kehittämistyöhön tietoa maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden hyvinvoinnista. Tarkoituksena on selvittää keskeisimpiä työhyvinvoinnin tarpeita erityisesti maahanmuuttajien kohdalla ja kartoittaa, miten maahanmuuttajatyöntekijöiden työhyvinvointia voidaan edistää.

Tutkimuskysymys on:

1. Mitkä tekijät vaikuttavat maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työhyvinvointiin?

4 Tutkimusaineisto ja menetelmät

4.1 Kirjallisuuskatsaus menetelmänä

Tutkimuskysymystä tarkastellaan luomalla systemaattinen katsaus tutkimuskirjallisuuteen. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus on tieteellinen menetelmä, jossa pyritään ole-massa olevan tutkimuskirjallisuuden systemaattisen löytämiseen, laadun tarkasteluun,

analyysiin ja synteysiin. Tämä katsaus pureutuu erityisesti tiettyjen valittujen menettelyjen vaikuttavuuden osoittamiseen. (Stolt – Axelin – Suhonen 2015, 14.)

Systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa käydään läpi tutkimusmateriaalia tiiviissä muodossa sekä arvioidaan niiden johdonmukaisuutta. Se voi paljastaa aikaisemmassa tutkimuksessa esiintyvät puutteet eli tuoda esiin uusia tutkimustarpeita. (Salminen 2011:9.) Kirjallisuushaun toteuttamiseen käytetään yleensä sähköisiä tietokantoja. Tässä työssä on syytä käyttää lisäksi myös manuaalista hakua. Manuaalinen haku toteutetaan muun muassa katsaukseen valittujen artikkelien lähdeluettelojen tai perustellusti valittujen tieteellisten aikakauslehtien sisällysluettelojen läpikäynnillä. (Stolt – Axelin – Suhonen 2015, 25.) Tämän jälkeen tietokantahakuja varten valitaan soveltuvat hakutermit ja niistä muodostettuja hakulausekkeita. Kirjallisuushaussa voidaan käyttää apuna myös kirjaston informaattikkojen asiantuntemusta ja tietokantojen asiasanahakuja.

Alkuperäistutkimusten valintaa varten määritellään tarkat mukaanotto- ja poissulkukriteerit. Tämä helpottaa tunnistamaan relevanttia kirjallisuutta ja vähentää virheellisen/puutteellisen katsauksen mahdollisuutta. (Stolt – Axelin – Suhonen 2015, 26.) Alkuperäistutkimukset auttavat hahmottamaan sitä, että löytyykö tieteellisiä perusteita sovitaa maahanmuuttajatyöntekijöiden hyvinvoinnin edistäminen tietynlaisiin menetelmiin tai ohjelmiin.

Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen suunnitteluvaiheessa tarkastellaan kaikkia viimeaikaisia (2010-2017), relevantteja ja tieteellisesti luotettavia alkuperäistutkimuksia, joissa tarkastellaan maahanmuuttajatyöntekijöiden työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä.

Tässä opinnäytetyössä aiheesta tehdään systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Valintaan vaikutti tekijöiden oma kiinnostus käsiteltävää aihetta kohtaan sekä kiinnostus rakentaa mahdollisimman hyvä tietopohja tulevaa terveyden- ja sairaanhoitajan ammattia varten. Opinnäytetyön teeman hallitseminen luo hyvän perustan monikulttuuriselle työympäristölle sekä monikulttuuristen asiakkaiden/potilaiden kohtaamiselle. Tutkimustyön hakutermien huolellisella valinnalla pyritään rajaamaan hakutuloksia siten, että jäljelle jäävä materiaali vastaisi opinnäytetyön tutkimuskysymykseen.

4.2 Aineistonhakuprosessi ja valintakriteerit

Aloitimme systemaattisen kirjallisuuskatsauksen hakujen tekemisen syksyllä 2017 ja sitä jatkettiin keväällä 2018. Tämän systemaattisen kirjallisuuskatsauksen perushaussa kar-toitettiin laajasti työhyvinvoinnista tehtyjen tutkimusten kenttää. Tutkimusaineistoa valit-taessa käytettiin alustavan tiedonhaun Metropolia Ammattikorkeakoulun LibGuides -työ-
kalua, josta valittiin Sosiaali- ja terveystieteen tietokanta.

Aineiston haku toteutettiin hakemalla suomenkielisiä ja englanninkielisiä alkuperäistutki-muksia, opinnäytetyöntekijöiden kielitaitoa huomioon ottaen ja etsimällä kirjallisuutta tie-teellisistä tietokannoista: Medic, Cinahl (Ebsco) ja PubMed. Valituista tietokannoista löy-tyi laadukkaita tutkimusartikkeleita, joita hyödynnetään aineistossa.

Opinnäytetyön tiedonhakuprosessissa käytettiin sekä suomenkielisiä, että englanninkie-lisiä hakusanoja. Käytetyt hakusanat olivat muun muassa *immigrant, work well-being, workers, occupational* ja näiden suomenkieliset käännökset; *maahanmuuttaja, työhyvin-vointi, työntekijät*. Hakusanoilla well-being; work; immigrants sekä vuosirajauksella 2010-2017 Cinahlista löytyi 44 osumaa. Haku rajattiin englanninkielisiin tutkimusartikkeleihin. Näistä osumista 35 poistettiin otsikon perusteella sekä 4 abstraktin perusteella. Koko tekstin perusteella poistettiin 3. Nämä jäljelle jäänyttä 2 tutkimusartikkeliä vastaavat tut-kimuskysymykseen ja näin ollen ne otetaan käyttöön aineistossa.

PubMedistä haettiin hakusanoilla immigrant AND workplace AND well-being. Haku ra-jattiin 5 vuoteen ja vain kokotekstisiin artikkeleihin. Hakutuloksena oli 31 artikkelia, joista otsikon perusteella poistettiin 22. Abstractin perusteella poistettiin 5. Koko tekstin perus-teella poistettiin. Pubmedistä sekä Cinahlista löytyi yksi sama tutkimus. Poistimme sen Pubmedin tuloksista ja jätimme sen Cinahlista löydettyihin tutkimuksiin. Aineistoa haet-tiin myös kotimaisesta Medic:istä hakusanoilla health AND immigrant workers; valin-noilla Vuosiväli: 2010-2017, Asiasanojen synonyymit käytössä, Kaikki kielet, Muu kirja, Artikkelikirjassa, Alkuperäinen tutkimus, Katsausartikkeli, Vain kokotekstit. Osumia oli 31. Seuraavaksi lisättiin toiseksi hakusanaksi AND well-being. Haku ei tuottanut tulosta. Haettiin myös suomenkielisillä hakusanoilla; Maahanmuuttaja OR maahanmuutto AND työhyvinvointi. Tämä haku ei tuottanut aiheeseen liittyviä tuloksia.

Koska tietokantahakujen tuloksena on usein tarkkaan suunnitelluista hakulausekkeista huolimatta suuri joukko tutkimuksia, jotka eivät sovellu katsaukseen, käytimme täsmälli-siä mukaanotto- ja poissulkukriteereitä. Tutkimusten täsmälliset mukaanotto- ja poissul-

kukriteerit ehkäisevät systemaattisia virheitä. (Stolt – Axelin – Suhonen 2015, 27). Tämän systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tutkimusten haut toteutettiin kolmessa eri tietokannassa. Opinnäytetyön mukaanotto- ja poissulkukriteerit on esitetty taulukossa 1.

Taulukko 1: Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen mukaanotto- ja poissulkukriteerit

MUKAANOTTOKRITEERIT	POISSULKUKRITEERIT
Tutkimusartikkelit koskevat maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työhyvinvointiin Käsittelee maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kokemuksia	Tutkimusartikkelin sisältö ei koske maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työhyvinvointiin, ei käsittele maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kokemuksia
Tutkimus on tieteellinen artikkeli tai vähintään pro-gradu-tasoinen tutkimus	Ei ole tieteellinen tutkimusartikkeli tai muu julkaisu
Alkuperäistutkimukset myös määrälliset ja laadulliset tutkimukset	Ammattilehtien artikkelit
Tutkimusartikkelit ovat saatavilla kokotekstinä (Full Text)	Tutkimusartikkelit, jotka ei ole saatavilla kokotekstinä sähköisessä muodossa
Tutkimus on saatavilla maksuttomana	On maksullinen julkaisu
Tutkimusten tai tieteellisten artikkelien julkaisukieli on suomen- tai ja englanninkielinen	Muu kieli
Tutkimusaineisto on julkaistu ajalla 2010-2017	Tutkimusaineisto, joka julkaistu ennen vuotta 2010
Eri metodein tehdyt tutkimukset hyväksytään	

Aineistonhaun ja sisäänottokriteereiden muodostamisen jälkeen, aloitimme varsinaisen tutkimusten valinnan. Tutkimustyön teossa arvioitiin erikseen viitteet ja otsikon perusteella valitut alkuperäistutkimukset. Tutkimusten valinta eteni niin, että ensimmäisenä luettiin pelkät otsikot ja valittiin näiden perusteella sopivat tutkimukset, jonka jälkeen luettiin valittujen tutkimusten tiivistelmät. Tämän jälkeen yhdessä valittiin sisäänottokriteerien mukaiset tutkimukset. Viimeisenä tiivistelmien perusteella valitut tutkimukset luettiin läpi ja karsittiin ne tutkimukset, jotka eivät vastanneet sisäänottokriteereitämme. Kaikki päätökset tutkimusten hyväksymisestä tai hylkäämisestä tehtiin yhdessä. Tiivistelmän perusteella tähän systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen valittiin 7 alkuperäistutkimusta. Kaikki tutkimukset olivat kansainvälisiä ja kirjoitettu englannin kielellä. Jaoimme tutkimukset luettavaksi keskenämme, kuitenkin niin, että molemmat lukivat huolellisesti kaikki aineistomme artikkelit. Lukemisen lisäksi käänsimme jokaisen tutkimuksen tärkeimmät kohdat suomeksi ja teimme samalla niistä laadun arvioinnin.

Opinnäytetyön aineiston haku on kirjattu taulukkoon (Liite 1), jossa on kuvattu tiedonhaku tietokannoittain ja eri vaiheittain. Taulukkoon on kirjattu hakutulosten lisäksi otsikon perusteella sekä tiivistelmän perusteella valittujen tutkimusten määrä.

4.3 Aineiston analyysi

4.3.1 Sisällönanalyysi (teoria)

Aineiston keruun ja tutkimusten valinnan jälkeen analysointi aloitettiin perehtymällä valikoituneisiin tutkimuksiin huolellisesti, jolloin tutkimukset analysoitiin opinnäytetyötä ohjaavan kysymyksen avulla. Analyysin tarkoituksena on järjestää aineisto tiiviiseen, helposti ymmärrettävän muotoon ja tehdä yhteenveto valittujen tutkimusten tuloksista. (Stolt – Axelin – Suhonen 2016: 30)

Sisällönanalyysi on aineiston perusanalyysimenetelmä, jonka avulla pyritään kuvamaan dokumenttien sisältöä sanallisesti ja järjestämään aineisto selkeään sekä tiiviiseen muotoon kadottamatta sen sisältämää tietoa, jotta johtopäätösten teko on helpompaa ja luotettavampaa. Sisällönanalyysia voidaan pitää yksittäisenä metodina, jolla tehdään monenlaista tutkimusta ja sitä voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä (Tuomi – Sarajarvi 2018: 103; 108; 117;122).

Laadullisen tutkimuksen analyysi usein jaetaan kahteen ryhmään: induktiiviseen (*aineistolähtöinen*) tai deduktiiviseen analyysiin (*teorialähtöinen*), joka perustuu tulkintaan tutkimuksessa käytetystä päättelyn logiikasta. Induktiivinen eli aineistolähtöisessä analyysissä pyritään luomaan tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus. Siinä analyysiyksiköt valitaan aineistosta tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun mukaisesti (Tuomi – Sarajärvi 2017: 107-110).

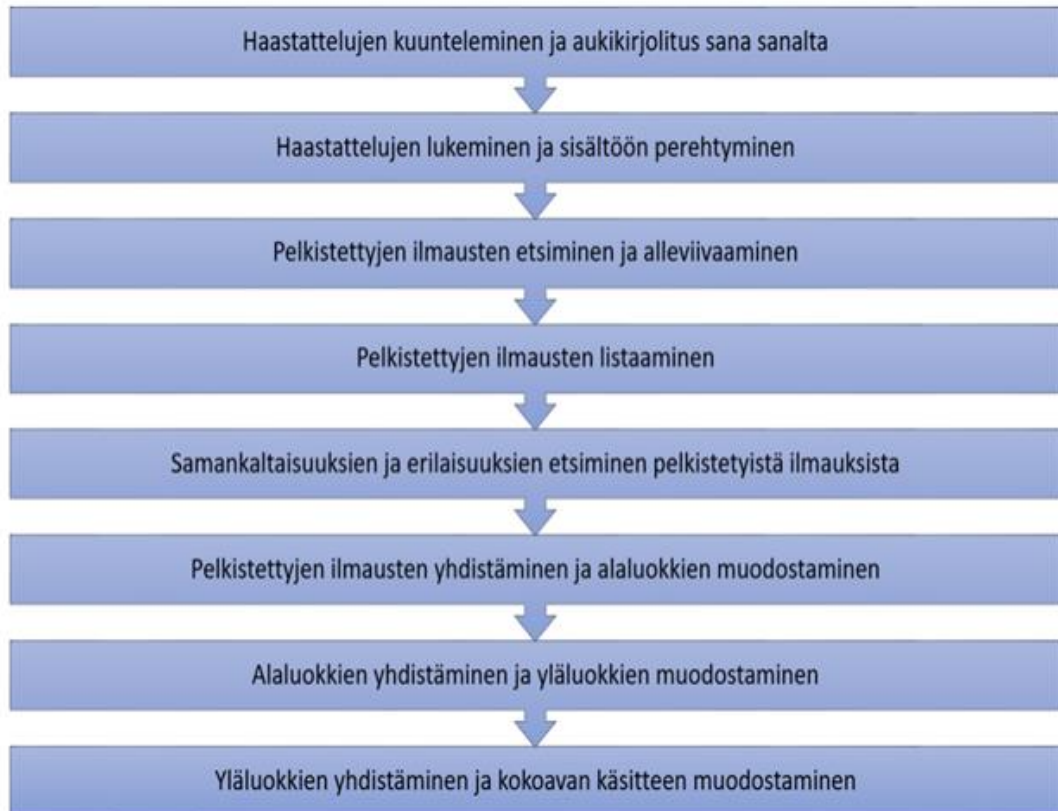
Deduktiivinen eli teorialähtöisen sisällönanalyysi on perinteinen analyysimalli, joka nojaa johonkin tiettyyn teoriaan, malliin tai auktoriteetin esittämään ajatteluun. Teorialähtöisen analyysin taustalla on useimmiten aikaisemman tiedon testaaminen uudessa kontekstissa. Analyysiprosessin yhteydessä on erotettava tutkimukset, joissa teoria ohjaa tutkimusta metodologisena kysymyksenä sellaisista tutkimuksista, joista teoriaa testataan. (Tuomi – Sarajärvi 2017: 123.)

Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen toteuttamisessa voidaan käyttää apuna aineistolähtöistä sisällysanalyysiä, siitä huolimatta, systemaattinen kirjallisuuskatsaus kuuluu luonteeltaan teoreettisen tutkimuksen piiriin (Tuomi – Sarajärvi 2017: 123).

Systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen valittu aineisto koostui 7 alkuperäsitutkimuksesta, joista kerättiin seuraavat tiedot: Tutkimuksen tekijä(t), tutkimusvuosi ja -paikka, tutkimuksen tarkoitus, kohderyhmä, aineiston keruu ja analysointi, päätulokset ja laadittiin yhteenvetotaulukko (Liite 2).

4.3.2 Kuvaus tehdystä sisällönanalyysistä

Tässä opinnäytetyössä sovelletaan induktiivisen eli aineistolähtöisen sisällönanalyysin periaatteita, koska tutkimuksen aineisto muodostuu aikaisemmista tutkimuksista. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen: 1) aineiston pelkistäminen eli redusointi 2) aineiston ryhmittely eli klusterointi ja 3) aineiston teoreettisten käsitteiden luominen eli abstrahointi. Tämän jaon tavoitteena on yhdistää käsitteitä ja saada vastauksia tutkimuskysymyksiin, joka perustuu tulkintaan ja päättelyyn. (Tuomi – Sarajärvi 2017: 108, 122).



Kuvio 2. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen (mukaillen Tuomi – Sarajärvi 2018)

Tässä systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa aineiston käsittely aloitettiin lukemalla tutkimustyöhön valikoituneet alkuperäistutkimukset, sen jälkeen aineistosta seulottiin tutkimuskysymyksen perusteella analyysiyksiköt ja alkuperäisilmaisut muutettiin pelkistettyyn muotoon, jolloin karsittiin pois epäolennaiset kohdat ja pelkistetyt ilmaukset kirjattiin taulukkoon omaan sarakkeeseen. Sisällön analyysi jatkui ryhmittely vaiheeseen, kun pelkistetyistä ilmauksista pyrittiin löytämään samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia, jonka jälkeen saaduille luokille annettiin luokkia kuvaava nimi. Aineiston teoreettisten käsitteiden luomisvaiheessa eli abstrahointi vaiheessa yläluokkien saamiseksi, yhdistetään luokat, joilla on samankaltaisuuksia. Tuomi ja Sarajärven (2017: 124) mukaan sisällönanalyysissä ei välttämättä aina synny ylä- ja alaluokkia, tällöin päädytään suoraan yläluokkiin. Tutkimusaineistosta valikoituneita alaluokkia muodostui yhteensä 8 kappaletta. Luokat nimettiin niiden sisältöä kuvaavilla käsitteillä. Tässä systemaattisessa tutkimustyössä alaluokista muodostui yläluokkia kolme kappaletta. Yläluokkia olivat psykiset-, fyysiset-, ja sosiaaliset tekijät. Taulukossa 2. oleva kuvio havainnollistaa tarkemmin katsaukseen valikoituneita luokkia. Tämän tutkimustyön tuloksia esitellään tutkimusaineistosta kokoontuneiden yläluokkien mukaan.

Taulukko 2. Esimerkki aineiston analysoinnista.

Alkuperäinen lausaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
<i>“There is direct and indirect discrimination. We work as casual employees. Some people, however, are given preferences in shifts. We [immigrant workers] get lousy shifts”</i>	Työpaikkakiusaaminen Syrjintä Liiallinen työmäärä Epätasa-arvo Jatkuva kiire	Työn aiheuttama stressi	Psyykkiset tekijät
<i>“.. boss observes that you're a good worker and the years go by and there's no salary increase and it's always for the same amount of money”</i>	Palkka Johdolta saatu palaute Arvostuksen puute	Työpaikan organisaatiokulttuuri	
<i>“The residents appreciate us, the clients in the community appreciate us. Feedback is good. Clients still ask about me indicating a positive experience with me”</i>	Työn arvostaminen Motivaatio Työilmapiiri Palkkiot		
<i>“..they are pressuring you that you finish your job faster..”</i>	Rajallinen työaika Aikapaineet Työajat	Työpaikan toimintatavat	

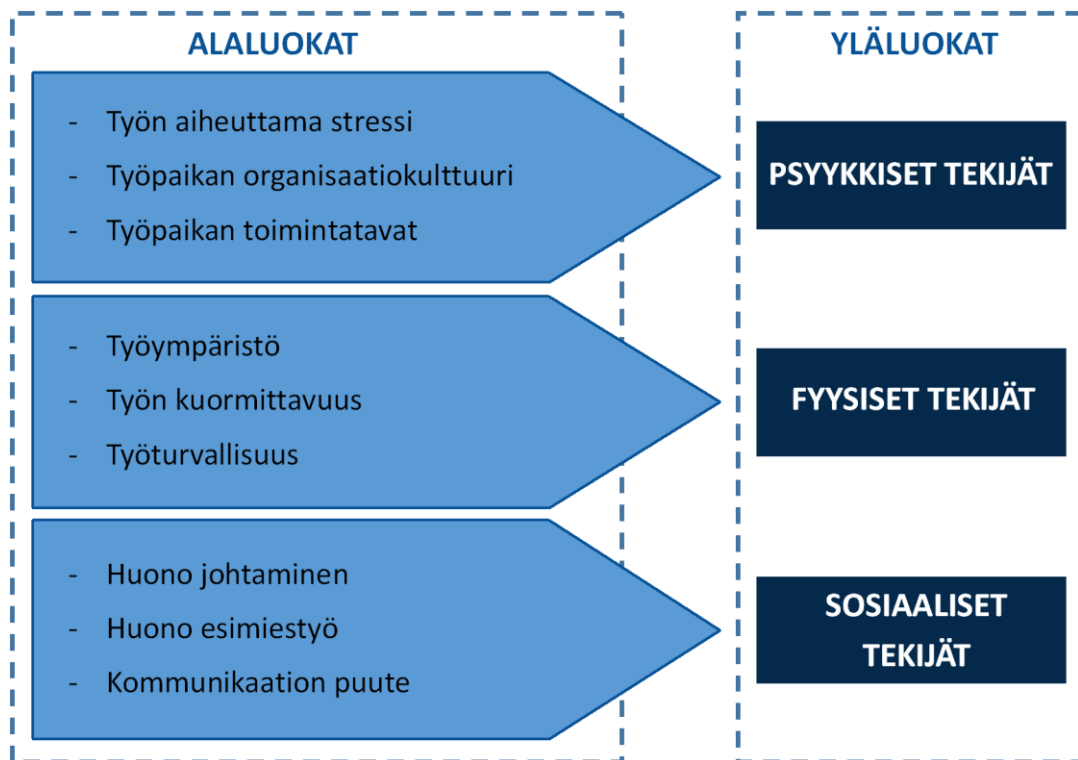
<p><i>"..at this dairy I have never been told what risks are involved with the job, or what type of accidents I could suffer. Nothing"</i></p>	<p>Vaaralliset työympäristöt Työympäristön turvallisuus Koulutuksen puute</p>	<p>Työympäristö</p>	<p>Fyysiset tekijät</p>
<p><i>"..management give us difficult tasks, for example, spring cleaning, but other Australian workers were not given those difficult tasks or shifts"</i></p>	<p>Epätasa-arvovoinen kohtelu Työn fyysisyys ja kuormittavuus</p>	<p>Työn kuormittavuus</p>	
<p><i>"..when I worked in the cans, the risk was that if I got nervous that the can would fall on me and it would fall to my feet and they are heavy and they can hurt you.."</i></p>	<p>Työympäristön turvallisuus</p>	<p>Työturvallisuus</p>	
<p><i>"It would be good to have a supervisor, one who would oversee the team and take interest in each worker's performance. It would be good to have a mentor"</i></p>	<p>Työnperehdytyksen puula Työhön perehdytys Hallinnan puute Vastuuhenkilö/esi- mies joka vuorossa</p>		
<p><i>"..there is a need for more structure in calling shifts. Staff calls you with short notice to work. We have a limited pool of"</i></p>			

<i>workers to substitute staff who are sick or on leave</i>	Resurssien rajoitukset	Huono johtaminen, esimiestyö	Sosiaaliset tekijät
<i>“language is such a barrier for us. Other staff members cannot understand us. Some just refuse to understand you”</i>	Organisaation tuki Työ Työyhteisöongelmat Puutteellinen kieli-taito / koulutus Heikko tiedonkulku Huono kommuni-kaatio	Kommunikaation puute	
<i>“All employees must have some cultural awareness and sensitivity training in order to work amicably with each other”</i>	Luottamus Epäasiallinen koh-telu Työyhteisössä vuo-rovaikutus		

5 Tulokset

5.1 Maahanmuuttajatyöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Manka ym. (2016) toteaa, että työhyvinvointi organisaatiossa ei synny itsestään, vaan se vaatii systemaattista johtamista: strategista suunnittelua, toimenpiteitä henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi ja työhyvinvointitoiminnan jatkuvaa arviointia. Hyvinvointityölle voidaan asettaa tavoitteet, ja niiden saavuttamista voidaan arvioida osana organisaation tavanomaista strategiatyötä. Tutkimusaineistosta esiin nousi useita huomioon otettavia maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia osatekijöitä. Näitä ovat psyykkiset, fyysiset ja sosiaaliset tekijät. (Kuvio 3.)



Kuvio 3: Aineiston ala- ja yläluokat

5.1.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat psyykkiset tekijät.

Kirjallisuuskatsauksen tuloksissa todettiin useita psyykkisiä maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Psyykkiset työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat nousussa entistä enemmän työorganisaatioiden monikulttuuristuksessa. Psyykkisten tekijöiden alaluokkia ovat työn aiheuttama stressi, työpaikan organisaatiokulttuuri ja työpaikan toimintatavat. Aineistossa mainittiin toistuvasti stressi, masennus, ahdistus, pelko, työmotivaatio, syrjintä ja väheksyntä. (Agudelo-Suarez 2011; Goel 2015; Kalpana-Penman 2015; Menger- Roman-Muniz. 2016; Martinez – Agnew 2015; Fleming – Barrington 2016.)

Tutkimustulosten perusteella psyykkisiä tekijöitä kuvattiin riittämättömyyden tunteina, liiallisina työn haasteina, rajallisina työaikoina ja syrjintänä. Kiire aiheutti stressiä ja uupumusta. Usein työntekijöitä oli liian vähän, jolloin yhdelle työntekijälle kasaantui liikaa töitä. Maahanmuuttajataustaiset työntekijät kokivat työssään stressiä ja uupumusta melko paljon. Esimerkiksi epävakaa työolosuhteet ja jatkuva huoli rahasta ja toisessa maassa asuvan perheen toimeentulosta aiheuttivat joissakin työntekijöissä kovaa ahdistusta ja masennusta, jota joissakin tapauksissa lääkittiin runsaalla alkoholien käytöllä. Syrjintään

liittyen mainittiin "racial profiling", jossa poliisi pysäyttää kadulla tai autossa vain sen takia, että on ulkomaalaistaustainen. Tällainen syrjintä aiheutti stressiä ja masennusta. Koska laittomilla maahanmuuttajilla ei ollut asianmukaisia työsopimuksia, stressi palkan maksamisesta oli suuri. Työntekijällä ei ollut mitään mahdollisuuksia valittaa epäkohdista, koska virallisia sopimuksia ei oltu tehty. Pelko työn menettämisestä oli monella suuri. (Fleming-Barrington 2016; Martinez- Piedramartel - Agnew 2015; Menger – Roman-Muniz 2016.)

Espanjalaisessa tutkimuksessa tutkimustulokset osoittavat, että maahanmuuttajat ovat alttiimpia tietyn tyyppiselle syrjinnälle kuin syntyperäiset. (Agudelo-Suarez 2011). Maahanmuuttajaväestö koki syrjintää rasismien takia, joka ilmeni muun muassa työsopimuksen puutteena sekä sosiaalisen tuen puutteena. Tutkimukseen osallistuvat työntekijät ilmoittivat myös siitä, ettei kukaan halunnut puuttua asiaan, tehdä muutoksia. Lisäksi tutkimuksessa selvisi, että syrjintää kokeneiden maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden keskuudessa krooniset sairaudet sekä mielenterveysongelmat olivat lisääntyneet. Maahanmuuttajien työsyryntää tutkivan Agudela-Suarez (2011) tutkimustulokset osoittivat, että päivittäisessä ympäristössä syrjintää esiintyy monin eri tavoin, tämä puolestaan vaikuttaa maahanmuuttajien työpaikkojen turvallisuuteen, fyysiseen terveyteen ja mielenterveyteen. Syrjintää kokeneet maahanmuuttajatyöntekijät olivat ilmoittaneet syrjinnän johtuvan maahanmuuttajien asemasta ja etnisestä taustasta. (40%). Työperäisen syrjinnän on havaittu vaikuttavan kielteisesti terveyteen. Lisäksi syrjintää kokeneet ilmoittivat sen liittyvän myös fyysiseen ulkonäköön (15%). Syrjintää koettiin myös pidemmän aikaa maassa oleskelleiden esimiesasemassa olevien maahanmuuttajien taholta. Tämä syrjintä koettiin erityisen loukkaavana, koska se tuli ihmiseltä, joka oli ollut samassa asemassa (Martinez – Agnew 2015). Rasismia ja syrjintää kohdattiin työpaikalla siten, että maahanmuuttajataustaisella työntekijällä oli huonommat mahdollisuudet edistyä urallaan, kun taas alkuperäisväestöön (amerikkalainen) kuuluvat työntekijät edistyivät ja saivat parempia etuuksia (Fleming – Barrington 2016).

Hyvä työmotivaatio yhdistettiin onnellisuuteen. Jos työntekijä on motivoitunut ja onnellinen, hän suorittaa työnsä paremmin. Motivaatiota lisää positiivisen tunnustuksen saaminen kovasta työstä. Pelko ilmoittaa työnantajalle rikkoutuneesta työvälineestä koettiin kuormittavana tekijänä. Tähän liittyi pelko syyllistämisestä sekä työpaikan menettämisestä. Kokonaisuudessaan arvostuksen puute työnantajan taholta vaikutti työntekijän työhyvinvointia alentavasti. Esimerkkinä tästä mainittiin lehmien kanssa työtä tekevän haavoittumisesta, kun lehmä oli potkaissut häntä kasvoihin. Työnantaja oli huolissaan

arvokkaan lehmän jalasta enemmän kuin työntekijän vammoista. (Menger- Roman-Muniz 2016.)

Kalpana ja Penman (2015) Australiassa tehdyssä tutkimuksessa maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työkokemukset vanhustenhoitotyöntekijöistä olivat sekä tyydyttäviä että epätyytyttäviä. Vanhustyössä asiakkaat arvostivat työntekijöitä, joka on merkittävästi vaikuttanut työntekijöiden työtyytyväisyyteen. Toinen tyytyväisyyden lähde oli helppo työpaikkojen saatavuus vanhusten hoidossa, koska ikääntyvän väestön keskuudessa on kasvava kysyntä. Tutkimuksessa korostetaan, että maahanmuuttajatyöntekijät havaitsivat myös joitakin ikääntyneiden hoitotyön etuja, mukaan lukien ”työpaikkojen saatavuus” vanhuustyössä, sekä ”joustavat työajat” ja ”palkka”. Tutkimuksen tulokset, osoittivat, että vanhustyössä on työpaikkoja, jotka houkuttelevat enemmän maahanmuuttajatyöntekijöitä. Tähän liittyy kuitenkin myös se, että maahanmuuttajat ovat yliedustettuja sellaisissa työpaikoissa, joissa maahanmuuttajat eivät ole toivottuja puutteellisen kielitaidon ja etnisen alkuperän takia. Maahanmuuttajien tutkinnon tunnistamiseen liittyvät ongelmat (lähtömaassa suoritettun ammattipätevyyden) olivat myös esteenä maahanmuuttajia löytämään korkeamman aseman työpaikkoja. Tämä puolestaan herättää kysymyksiä työmarkkinoiden oikeudenmukaisuudesta.

5.1.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat fyysiset tekijät

Lähes kaikissa katsaukseen mukaan otetuissa tutkimuksissa mainittiin fyysisten osatekijöiden vaikuttavan maahanmuuttajien työhyvinvointiin (Agnew J 2015, Goel K 2015, Dunclavy, AC 2013, Agudelo-Suarez 2011). Fyysiseen työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden alaluokkia ovat työympäristö, työn kuormittavuus ja työturvallisuus. Työhyvinvointia heikentäviä fyysisiä tekijöitä ovat vaarallinen työ, fyysisesti raskas työ, koulutuksen puute, puutteet työterveydenhuollossa sekä kiire. Monessa tutkimuksessa mainittiin työpaikan fyysiset olosuhteet, työn kuormittavuus, jossa työnteko ja työnluonne on haastava. Nämä puolestaan lisäävät loukkaantumisriskejä. Tutkimuksissa raportoitiin asuinalueen ja työympäristön turvallisuuteen liittyviä seikkoja, kuten työmatkalla kohdattu väkivalta ja liikenneonnettomuudet. Poliisi ei puuttunut maahanmuuttajien välisiin väkivaltatilanteisiin, kun tilanne ei koskettanut alkuperäisväestöä. Myös se vaikutti työturvallisuuteen, että maahanmuuttaja ei ollut laillisesti maassa, jonka vuoksi työtä ei voinut hakea viralliselta sektorilta. Epävirallisia teitä oli mahdollista saada vain vaarallisia töitä, kuten isojen eläinten kanssa työskentely tai maatilan koneiden käyttäminen. Näissä

töissä oli usein huonot työturvallisuusmenetelmät ja henkilökohtaisia suojaimia oli huonosti saatavilla sekä tieto suojainten tärkeydestä oli puutteellista. Tämä johti monille haitallisille aineille altistumiselle, sekä tautien leviämiseen. Ymmärrys sähköturvallisuudesta, kemikaalien käsittelyturvallisuudesta sekä haitallisilta bakteereilta suojautumisesta oli huonon perehdytyksen takia puutteellista. Putoamiset korkealta sekä muuten vain fyysisesti rankka työ olivat myös suuria huolenaiheita. Esimerkiksi työntekijöiltä puuttui tietoa eläinten käyttäytymisestä, jolloin alttius tulla ison eläimen potkimaksi, tallo-maksi tai murskaamaksi oli suurempaa. Myös työhön perehdytys sekä asiallinen turvallisuuskoulutus oli puutteellista. Lääkəriin hakeutuminen oli vähäistä. Vain silloin, kun kysymys oli elämästä ja kuolemasta, hakeuduttiin lääkäriin hoitoon. Virallinen terveydenhoito koettiin liian kalliiksi tai sen saatavuudesta ei ollut tarpeeksi saatu tietoa. Pelko maahanmuuttoviranomaisista vaikutti hoitoon hakeutumiseen laittomien maahanmuuttajien kohdalla. Aineistossa mainittiin perinteisten meksikolaisten parantajien käyttäminen, jopa eläinlääkäriin puoleen kääntyminen, koska se oli halvempaa. Itsensä lääkitseminen kipulääkkein sekä alkoholilla oli yleistä. (Fleming-Barrington 2016; Menger- Roman-Muniz 2016.; Martinez- Agnew 2015.)

Kiire mainittiin työturvallisuutta heikentävänä tekijänä. Liian kiireesti tehty työ voi johtaa tapaturmiin. Aikataulujen takia tehtiin sairaana töitä, koska pelättiin, että jos aikataulussa ei pysytä, johtaisi tämä työn menettämiseen. (Martinez- Agnew 2015.) Alle kolme vuotta USA:ssa asuneiden maahanmuuttajien riskit työtapaturmiin olivat jopa kaksi kertaa korkeammat, kuin kauemmin maassa asuneiden työntekijöiden osittain siksi, että vasta maahan muuttaneet työntekijät hakeutuivat tapaturma-alttiinpiin töihin kuin muut, esimerkiksi rakennustyömaille. Tämän lisäksi puutteellinen kielitaito vaikutti turvallisuuskoulutuksen puutteellisuuteen, sekä turvallisuusohjeiden ymmärtämiseen. (Panikkar – Gute 2012.)

5.1.3 Työhyvinvointiin vaikuttavat sosiaaliset tekijät.

Alkuperäistutkimuksissa mainittiin sosiaalisia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, joiden alaluokkia ovat huono johtaminen/esimiestyö ja kommunikaatio. Kielitaito, kommunikointi työyhteisössä, virallisten sopimusten puute, luokkaerot, työolot, huonot esimiestaidot ja puutteellinen perehdytys mainittiin useasti aineistossa työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä. Näihin kuuluu koulutuksen puute, huono osaamisen taso sekä riittämätön ohjeistus. Kannustavuus ja toimiva, helppo yhteys esimieheen sekä muihin työntekijöihin

on osa sosiaaliseen työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. (Agudelo-Suarez 2011; Goel 2015; Kalpana-Penman 2015)

Tulokset osoittavat, että resurssipula sekä kiire korostuvat työntekijöiden työhyvinvointia heikentävänä sosiaalisena tekijänä. Yksittäisiä mainintoja maahanmuuttajatyöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavista asioista olivat arvostuksen puute työyhteisön taholta sekä palkkajärjestelmän ongelmat. Monessa tutkimuksessa työilmapiiri mainittiin työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. (Goel K, Penman J 2015, Agudelo-Suarez 2011)

Puutteellinen kielitaito mainittiin useimmissa tutkimuksissa työhyvinvointia heikentävänä tekijänä. Esimerkiksi huono viestintä työntekijän ja johdon välillä aiheuttaa sen, että työntekijä ei pysty pyytämään turvallisuutta lisääviä asioita. (Fleming- Barrington.2016, Goel K, Penman J 2015, Dunclavy AC 2013) Aineistossa todettiin, että englannin kielen taito oli parempi kauemmin USA:ssa asuneilla maahanmuuttajilla, kuin vasta äskettäin maahan muuttaneilla. Kauemmin maassa asuneilla ja paremmin englantia puhuvilla maahanmuuttajilla oli paremmat mahdollisuudet saada terveyst- ja turvallisuuskoulutusta, terveystvakuutuksen sekä helpompi pääsy lääkärin hoidon pariin. Kun taas alle kolme vuotta maassa asuneet työntekijät olivat erityisen haavoittuvaisia ja heillä oli huonommat mahdollisuudet päästä lääkärin hoitoon ja saada terveystvakuutus. Selvä yhteys löytyi myös englannin kielen taidon, asuttujen vuosien määrän USA:ssa sekä kohonneen riskin työtaturmien välillä. (Panikkar - Gute 2012.)

Kalpana ja Penman (2015) tutkimuksen tuloksissa kulttuuriero sekä kielimuuri korostuivat, sillä ne vaikeuttivat yhteisen ymmärryksen löytämistä ja kommunikointiongelmien saattavat johtaa sekaannukseen ja väärinkäsityksiin. Tämä puolestaan aiheuttaa stressiä, ahdistusta ja pelkoa työpaikkojen menettämisestä, joka voi johtaa masennukseen.

Yksi tärkeimpien työhyvinvointiin vaikuttavien sosiaalisten tekijöiden joukossa on myös työllisyys ja työolot. Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin liittyviä yksilöllisiä terveyseroja esiintyy jatkuvasti. Dunclavy Ac (2013) Ruotsissa tehdyssä tutkimuksessa ilmoitetaan, että haitallisille psykososiaalisille ja fyysisille työolosuhteille altistuminen lisää terveystriskejä ulkomaalaisten työntekijöiden keskuudessa. Itä-Euroopasta, Latalaisesta-Amerikasta ja muista ei-länsimaista muuttaneilla työntekijöillä oli lisääntynyt riski sekä huonoon terveyteen, että henkiseen kärsimykseen verrattuna ruotsalaisiin työntekijöihin. Ruotsissa syntyneillä ulkomaalaistaustaisilla työntekijöillä oli lisääntynyt riski sekä huonoon terveyteen, että henkiseen kärsimykseen verrattuna ruotsalaisiin työntekijöihin.

kijöillä on myös osoitettu olevan huonommat työolot kuin kantaväestöllä sekä ulkomaalaistaustaiset kärsivät todennäköisemmin syrjäytyneestä asemasta työmarkkinoilla. Kottouttamispolitiikat, jotka korostavat työmarkkinoiden sitoutumista, eivät välttämättä riitä vähentämään terveyteen liittyviä epätasa-arvoja ulkomaalaissyntyneiden väestöryhmien joukossa. (Dunclavy, AC 2013.)

Ongelmien selvittämistä varten mainittiin työnantajan työntekijöille järjestämä mahdollisuus/tilaisuus, jossa voi turvallisesti keskustella esimiehen kanssa mahdollisista epäkohdista. Muutenkin työhyvinvointia lisäävänä seikkana mainittiin työnjohdon ja työntekijöiden välisen kommunikaation lisääminen. Motivaatiota lisäävänä seikkana mainittiin terveydelinen kilpailuhenkisyys ja hyvien työntekijöiden palkitseminen. Epäselvät roolit eri työvuoroissa taas heikensivät työhyvinvointia ja työturvallisuutta. Muun muassa yövuoroissa ei ollut selkeää johtajaa ja laitteiden korjaustaitoista työntekijää. Tämä johti helposti kaikkien työntekijöiden syyllistämiseen, kun jotain virheitä tapahtui yövuoron aikana. Esimiehet eivät puuttuneet työntekijöiden välisiin ongelmiin, mikä lisäsi työntekijän paineita ja stressiä. Hyvin koulutetun ja osaavan esimiehen tärkeyttä korostettiin monesakin tutkimuksessa. (Menger- Roman-Muniz 2016.)

6 POHDINTA

Tutkimustyön tässä luvussa pohdimme tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuteen vaikuttavia seikkoja sekä pohdimme jatkotutkimus- ja kehittämisehdotuksia.

6.1 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Systemaattinen kirjallisuuskatsaus on luotettava ja pätevä tapa yhdistää aiempaa tutkimustietoa uuden kanssa. Pudas- Tähkä ja Axelin (2007, 46) toteavat, että systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tavoitteena on koota tietoa ja tehdä siitä synteesi mahdollisimman kattavasti valituista aiheista aiemmin tehtyjen tutkimusten pohjalta. Systemaattinen katsaus on itsenäinen tutkimus, jossa on tarkoituksena pyrkiä tutkimuksen toistettavuuteen ja virheettömyyteen. Huolimattomasti tehdystä katsauksesta muodostuu epäluotettava tietoa. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tekemisessä laadun arviointi on myös olennaista, täten yleistä luotettavuutta pyritään lisäämään laadun arvioinnilla. Al-

kuperäistutkimusten laadun arvioinnilla voidaan myös tuottaa suosituksia uusille jatko-tutkimuksille, ohjata tulosten tulkintaa ja määrittää vaikutuksen voimakkuutta. Laatua arvioittaessa päätetään minimilaatutaso, joka vaaditaan mukaan otettavilta tutkimuksilta. (Johansson – Axelin – Stolt – Ääri 2007:101-102)

Systemaattinen kirjallisuuskatsauksen laadunarvioinnin tavoitteena on muun muassa lisätä kirjallisuuskatsauksen yleistä luotettavuutta ja ohjata tulosten tulkintaa. Tutkimusten laadun arviointi muodostuu useista seikoista, laadun varmistus perustuu yleensä yksittäisiin näkökulmiin tai komponentteihin tutkimuksen asetelmasta, toteutuksesta ja analyysistä, johon on teoreettista perustetta. (Johansson – Axelin – Stolt – Ääri 2007:101)

Tutkimussuunnitelma antaa suuntaa systemaattisen kirjallisuuskatsauksen etenemiselle sekä antaa myös taustaa aiheen valinnalle. Se ohjaa systemaattisen kirjallisuuskatsausta vaihe- vaiheelta. Hyvin laaditussa tutkimussuunnitelmassa aihe rajataan täsmällisten tutkimuskysymysten avulla. Näin ollen kirjallisuus ja keskeiset tutkimukset tulevat huomioiduksi mahdollisimman kattavasti. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tutkimussuunnitelmassa määritetään peruskriteerit laadulle. Jotta vältettäisiin systemaattista harhaa, on olennaista käyttää systemaattista menetelmää alkuperäistutkimusten arvioinnissa. Tämän avuksi voidaan käyttää itse kehitettyä, valmista mittaria tai tarkistuslistaa. Myös systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa laadun arvioinnissa tulisi olla vähintään kaksi tutkijaa luotettavuuden vahvistamiseksi. (Johansson – Kontio 2007, 47, 101, 102.) Tätä kirjallisuuskatsausta oli tekemässä kaksi tutkijaa, mikä lisää katsauksen luotettavuutta. Opinnäytetyön luotettavuuteen vaikutti myös se, että suurin osa tutkimuksista on englanninkielisiä ja molemmilla aineiston analyysia tekevillä on hyvä, mutta kuitenkin rajallinen englannin kielen taito. Apuna käännoistyössä käytimme kuitenkin MOT- sanakirjaa.

Tässä opinnäytetyössä pyrittiin hakemaan sekä henkilökohtaista ohjausta, että ryhmäohjausta opinnäytetyön ohjaajalta niin paljon, kuin se oli mahdollista. Käytiin henkilökohtaisissa tapaamisissa, sekä keskustelua sähköpostitse. Tekijät myös refleктоivat paljon keskenään ja hyväksyttivät päätökset aina molemmilla osapuolilla. Pyrittiin tuomaan esille mahdollisimman luotettavasti tietoa maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Tutkimustyön luotettavuuden kannalta on tärkeä, että olemme pyrkinneet kuvaamaan tutkimusprosessin kirjallisuushaun tuloksia mahdollisimman tarkasti sekä kuvamaan aineiston analysoinnin sekä kirjallisesti, että taulukoiden avulla selkeästi, näin lisäämään opinnäytetyön luotettavuutta. Tutkimustyötä työstettiin

monta kuukautta sovitusti kotona, tapaamalla koululla sekä Helsingin kaupungin kirjastossa. Tämän kirjallisuuskatsauksen luotettavuuteen ja eettisyyteen vaikuttavat seikat koottiin taulukkoon. (taulukko 3)

Taulukko 3. Tutkimustyön luotettavuuteen ja eettisyyteen vaikuttavat seikat

Katsauksen luotettavuutta ja eettisyyttä lisäävät:	Katsauksen luotettavuutta ja eettisyyttä vähentävät:
Kirjallisuuskatsausta oli tekemässä kaksi tutkijaa	Tutkimuksessa maahanmuuttajien ammatin työkuva ei rajattu tarkemmin
Aineistonhaku toteutettiin systemaattisesti luotettavaa tietokantoja käyttäen	Kirjallisuuskatsaukseen mukaan otettujen alkuperäistutkimusten määrä oli niukka
Toteutettiin huolellisesti tutkimussuunnitelma, jonka mukaan edettiin katsauksen teossa	Mahdolliset kielivirheet englanninkielisten alkuperäisartikkelien kääntämisessä
Pyrittiin esittämään alkuperäistekstejä mahdollisimman totuudenmukaisesti	
Katsauksessa lähdeviitteet merkittiin tarkoituksenmukaiseksi	

6.2 Tulosten pohdinta ja johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää tutkimustietoon perustuen, mitkä tekijät vaikuttavat maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työhyvinvointiin. Tavoitteena oli tuottaa Tuottavasti moninainen -hankkeelle sekä yritysten ja työyhteisöjen kehittämistyöhön tietoa maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden hyvinvoinnista. Opinnäytetyössä haettiin vastauksia tutkimuskysymykseen: Mitkä tekijät vaikuttavat maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työhyvinvointiin? Tutkimustyössä sovellettiin systemaattista kirjallisuuskatsausta.

Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen ja toinen meistä on maahanmuuttajataustainen, joten monikulttuurinen työyhteisö ja työhyvinvointi oli ennestään tuttu aihealue, mutta toisaalta opinnäytetyön kirjoittaminen mahdollisti uusiin asioihin perehtymisen. Tutkimustyö oli aika vievää ja työlästä, mutta samalla palkitsevaa ja kehittäväää.

Maahanmuuttajien työhyvinvointia tutkiessa työhyvinvointia vaikuttavista tekijöistä korostuivat erityisesti lisääntyvä stressi, työpaikkasyrjintä, mielenterveysongelmat sekä kommunikointiongelmat. Taloudelliset ongelmat, ulkopuolisuuden tunne ja epävarmuus ovat myös tyypillisiä esiin nousevista seikoista. Maahanmuuttajataustaiset työntekijät ilmoittivat odottavansa työyhteisöstä enemmän joustavuutta, oikeudenmukaista toimintaa sekä mahdollisuutta saada sosiaalista tukea muun muassa tukihenkilön ja työhön perehdytyksen kautta.

Kielitaidolla on suuri merkitys työyhteisöissä. Työmarkkinoilla odotetaan kokonaisvaltaista kielen osaamista. Kulttuurisesti monimuotoisessa työyhteisössä toimiessa kulttuurin tuntemus ja ymmärrys tulisi olla riittävää. Monikulttuurisiin työyhteisöihin voidaan lisätä kieli- ja kulttuuriosaamista tarjoamalla muun muassa kielikursseja sekä työntekijöiden kouluttamista monikulttuuriseen yhteisöön, jotta kaikki ymmärtäisivät eri ihmisten normeja, käyttäytymistä ja ideoita.

Huomiota on kiinnitettävä enemmän ydinongelmatekijöiden käsittelyyn, jotka vaikuttavat sekä terveyteen että työmarkkinoille liittymiseen, kuten talous- ja sosiaalipolitiikka, elinolot ja syrjintä. On tärkeää parantaa työelämän olosuhteita ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden keskuudessa, kun työolosuhteet vaikuttavat huomattavasti terveyteen ja hyvinvointiin. Kaikkien arvostus, kunnioitus, tasa-arvoisesti sekä oikeudenmukaisesti kohdeltu riippumatta iästä, sukupuolesta, etnisestä taustasta, on hyvä alkuote työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Työyhteisöissä on myös olennaisen tärkeää, että työntekijät saavat riittävästi perehdytystä. Perehdytyksessä on tärkeää nostaa esille muun muassa lakiasioita,

miten toimia syrjäntätilanteissa sekä työsuojelun vastuualueita. Kattavalla perehdytyksellä sekä työpaikkamentorien avulla voidaan ennaltaehkäistä epäkohtia työorganisaatiossa, parantaa työnlaatua, rohkaista työntekijöitä ilmoittamaan epäkohdista luottamusmiehelle, työsuojelun vastuualueen virkailijoille tai ammattiliittoon. Aineistossa tuli useamman kerran ilmi se, että maahanmuuttajataustaiset työntekijät eivät välttämättä osaa hakeutua heille kuuluvan työterveyshuollon pariin, koska sen saatavuudesta ei ole saatu tarpeeksi tietoa. Perehdytyksessä tulisi huomioida myös tämä seikka.

Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden arvioidaan muodostavan suuremman osan Suomen työvoimasta tulevaisuudessa, monikulttuurisuuden lisääntymisen seurauksena etnisyys ja kielitaustan merkitys lisääntyy ja tämä tuo mukanaan uusia haasteita työorganisaatioihin. Jatkotutkimuksissa olisi hyvä kehittää toimintamallia maahanmuuttajataustaisten työhyvinvointia edistävien tekijöiden lisäämiseksi, sekä toimivia käytäntöjä työhyvinvoinnin kuormittavien tekijöiden alentamiseksi.

Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää työelämässä työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kehittämisessä tulevaisuudessa monikulttuuriseen työyhteisöön perehdyttämisessä. Tutkimustulosten avulla voi ymmärtää, millaisia tekijöitä monikulttuurisessa työyhteisössä onnistumisen sekä epäonnistumisen taustalla on. Ne auttavat varsinkin ymmärtämään, mihin on hyvä kiinnittää huomiota, jotta työorganisaation tehokkuus sekä maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työhyvinvointi säilyy. Ja näin myös yrityksen tuottavuus säilyy.

Lähteet

Agudelo-Suarez, AA – Ronda-Perez, E – Gil-Gonzalez, D – Vives-Cases, C – Garcia, AM – Ruiz-Frutos, C – Felt, E – Benavides, FG. 2011. The effect of perceived discrimination on the health of immigrant workers in Spain. BMC Public Health. Aug17; 11:652. Tutkimusartikkeli

De Castro, A.B - Gee, Gilbert – Takeuchi, David.2008. Job-Related Stress and Chronic Health Conditions Among Filipino Immigrants. Seattle,USA. Journal of immigrant and minority health. Dec2008. 10(6): 551-558. (8p) Tutkimusartikkeli.

Dunlavy, AC – Rostila, M Health inequalities among workers with a foreign background in Sweden:do working condition matter? 2013. Int J Environ Res Public Health. Jul 10; 10(7): 2871-87. Tutkimusartikkeli.

Goel, Kalpana – Penman, Joy. 2015.Employment experiences of immigrant workers in aged care in regional South Australia. Rural Remonte Health. 2015 Jan-Mar; 15(1):2693. Epub 2015. Tutkimusartikkeli.

Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula.
Hokkanen Anne 2011. Taide vaikuttaa! Keski-Suomen taidetoimikunta. Selvitysraportti. THL. Viitattu 10.10.2017 Luettavissa: https://www.thl.fi/documents/10531/126775/Taide_vaikuttaa_selvitysraportti.pdf

Johansson,Kirsi – Axelin,Anna – Stolt, Minna – Ääri, Riita-Liisa (toim.) 2007.Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Turun Yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja. A:51/2007 Viitattu 01.12.2018

Kerkkänen, Heikki – Säävälä, Minna. 2015. Maahanmuuttajien psyykkistä hyvinvointia ja mielenterveyttä edistävät tekijät ja palvelut. Systemaattinen tutkimuskatsaus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Konserni 40/2015

Manka, Marja-Liisa – Manka, Marjut. 2016. Työhyvinvointi. Talentum Pro. Viitattu 31.01.19

Mäkelä-Pusa, Pirkko – Terävä, KimmocManka, Marja-Liisa. 2011. Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus. Tampere. Selvitysraportti pienyrittäjien ja maatalousyrittäjien työkyvystä, hyvinvoinnista, työkyvyntuen ja kuntoutuksen tarpeesta. Kuntoutussäätiön Työselosteita 41/2011. Tammerprint Oy. Viitattu 10.10.2017. Luettavissa: https://kuntoutussaatio.fi/files/676/Työseloste_41-2011.pdf

Puttonen, Sampsä – Hasu Mervi & Pahkin, Krista. 2016. Työnhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. Helsinki. Juvenes Print. Tampere. Viitattu 10.10.2017 luettavissa: <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%c3%b6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1>

Pudas-Tähkä – Axelin, 2007. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen aiheen rajausta, hakutermien ja abstraktien arviointi. Teoksessa Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen

tekeminen. (toim.) Johansson, Kirsi – Axelin, Anna – Stolt, Minna – Ääri, Riita-Liisa (toim.) 2007. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Turun Yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja. A:51/2007 Viitattu 01.01.2019

Salminen, Ari. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja. Opetusjulkaisuja 62. Julkisohtaminen 4. Vaasan Yliopisto. Saatavilla verkossa <https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf>

Saari Juho. 2011. Hyvinvointi. Suomalaisen yhteiskunnan perusta. Helsinki. Gaudeamus Helsinki University Press OY Yliopistokustannus, HYY Yhtymä

Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti. 2016. Journal of Social Medicine. Vol 53 N

Sosiaali- ja terveysministeriö 2014. Hyvinvointi on toimintakykyä ja osallisuutta. Sosiaali- ja terveysministeriön tulevaisuuskatsaus 2014. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2014:13 Verkkodokumentti. Luettu 11.10.2017. Luettavissa myös: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70306/URN_ISBN_978-952-00-3522-8.pdf?sequence=1

Stolt, Minna – Axelin, Anna – Suhonen, Ritta. 2015. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turku. Turun Yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisu. Tutkimuksia ja raportteja. 73/2015. Viitattu 01.01.2018

Stolt, Minna – Axelin, Anna – Suhonen, Ritta. (toim.) 2016. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä.

Turku. Turun Yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisu. Tutkimuksia ja raportteja. 73/2016. Viitattu 20.12.2018

Tilastokeskus 2015. Väestöennuste. Suomen virallinen tilasto. Verkkodokumentti. <<http://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa.html>> Viitattu 10.10.17

Työterveyslaitos n.d Elintavat ja työhyvinvointi. Verkkodokumentti. <<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>> Viitattu 12.10.18

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu painos. Tammi. Viitattu 10.10.18

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli. 2017. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Tammi. Viitattu 10.12.18

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Tammi. Viitattu 03.01.19

Tsai, Jenny – Bruck, Annie. 2009. Sociocultural Contexts and Worker Safety and Health. Findings of a Study With Chinese Immigrant Restaurant Workers. USA. Tutkimusartikkeli. AAOHN- journal (AAOHN J), Feb2009; 57(2): 51-58. (8p)

Yli-Kaitala, Kirsi – Toivanen, Minna – Bergbom Barbara – Airila, Auli & Väänänen, Ari. 2013. Monikulttuurinen työpaikka. Opas esimiehelle. Työterveyslaito

Liitteet

Liite 1. Aineistonhaku taulukkona

TIETOKANTA JA HAKUSANAT	TULOKSET	OTSIKON PERUSTEELLA POISTETTU	ABSTRAKTIN PERUSTEELLA POISTETTU	KOKO TEKSTIN PERUSTEELLA POISTETTU	HYVÄKSYTÄÄN
CINAHL					
Well-being AND work AND immigrants (2010-2018)	44	35	4	4	1
PubMed					
Immigrant AND well-being AND workplace (2010-2018)	44	30	5	3	6
Medic					
Immigrant AND workers;well-being. Suomeksi:maahanmuuttaja OR maahanmuutto AND työhyvinvointi	31	30	1	0	0

Liite 2. Kirjallisuuskatsaukseen valittu tutkimusaineisto

Tutkimuksen tekijät(t), tutkimusvuosi, ja maa	Tutkimuksen tarkoitus	Kohderyhmä (otos)	Aineisto, tutkimustyyppi, aineiston keruu ja analyysi	Keskeiset tulokset
<p>1) Paul J. Fleming - Laura Villa-Torres - Arianna Taboada - Chelly Richards - Clare Barrington. 2016. USA</p>	<p>Ymmärtää, miten maahanmuuttajataustaiset työntekijät kokevat väheksynnän ja syrjinnän vaikuttavan terveyteensä.</p>	<p>Espanjankieliset latinotaustaiset miespuoliset työntekijät, jotka asuvat Orange Countyssa, Yhdysvalloissa.</p>	<p>Haastattelu tutkimus, aihekohtainen analyysi kohderyhmien haastatteluista.</p>	<p>Kokemukset syrjinnästä ja väheksynnästä vaikuttavat maahanmuuttajan työhyvinvointiin. Kolme suurinta tekijää olivat; vaarallinen työ, joka johtaa työtapa-urmiin tai sairastumiseen, epäsäännöllinen työ aiheuttaa stressiä ja ahdistusta ja epäsäännöllisiä varoja terveydenhoitoon sekä huono pääsy terveydenhuollon pariin.</p>
<p>2) Lauren Menger – Florencia Pezzutti – Teresa Telcheca – Lorrann Stallones – John Rosecrance – Ivette Naomi Roman-Muniz. 2016. USA.</p>	<p>Tunnistaa maahanmuuttajataustaisten maataloustyöntekijöiden näkemykset siitä, mitkä tekijät vaikuttavat heidän terveyteen ja työn turvallisuuteen.</p>	<p>44 maahanmuuttajataustaista (latino/a) maataloustyöntekijää, jotka työskentelevät kahdella eri maitotilalla Etelä-Dakotassa ja Coloradossa, Yhdysvalloissa.</p>	<p>Laadullinen tutkimus, joka toteutettiin haastatteluilla, jotka nauhoitettiin, kirjoitettiin espanjaksi, käännettiin englanniksi. Analyysi tehtiin kaksi as-</p>	<p>Työhyvinvointiin vaikuttavat työntekijä itse, työ, fyysinen ympäristö, välineistö, psykososiaalinen ympäristö ja johtamiseen ja organisaatioon liittyvät tekijät.</p>

			keleisella laadullisella koodaus-prosesilla.	
3) Martinez. AD – Piedramartel. A – Agnew. J	Tutkimuksen tavoitteena oli tunnistaa: 1) Latinalaistaustaisten maahanmuuttajatyöntekijöiden terveydelliset tarpeet ja turvallisuusriskit ja 2) taloudelliset, poliittiset ja yhteiskunnalliset esteet, jotka haittaavat latinalaisten maahanmuuttajatyöntekijöiden terveyttä Baltimoressa. Maryland-Baltimore. USA	Latinalaiset maahanmuuttajataustaiset päivätyöläiset. Neljä kohderyhmää, joissa kussakin oli 4-5 osallistujaa kummastakin sukupuolesta. Maryland- Baltimore. USA	Osallistava ja tutkiva kehittäminen (OSKE); Haastattelu, Kvalitatiivinen tutkimus, sisällönanalyysi	Tutkimustulokset osoittavat, että fyysiset- ja ympäristöriskit esiintyvät monissa erissä ammateissa, ensisijaisesti miesten rakennustöissä ja naisten siivouspalvelutyössä. Työntekijät ilmoittivat työpaikoissa tapahtuneista fyysisistä vammoista kuten murtumista, nyrjähdyksistä, repeämistä, kemiallisesta altistumisesta, silmävammoista ja iho-ärykkeistä. Lyhytaikaisen työn aiheuttama ahdistuneisuus, pelko ja stressi työn jatkuvuudesta ja palkan maksamisesta. Kiiheen aiheuttamat työtapaturmat. Useimmilla ei pääsyä työterveydenhuoltoon. Syrjintä, jota kohtaavat muilta maahanmuuttajilta, jotka ovat esimiehenä. Pelko karkoittamisesta.

<p>4) Bindu Panikkar – Mark A Woodin – Dough Brugge – Anne Marie Desmarais – Raymond Hyatt – Rose Goldman – Alex Pirie – Marcy Goldstein-Gelb - Heloisa Galvão - Monica Chianelli – Ismael Vasques – Melissa McWhinney – Franklin Dalember – David M Gute. 2012. USA.</p>	<p>Tutkia eri maista muuttaneiden työntekijöiden englannin kielen taitoa ja sen yhteyttä työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin. Tutkimuksessa huomioitiin myös USA:ssa oleskeltujen vuosien määrän vaikutusta kielitaitoon.</p>		<p>Tilastollinen analyysi Analyysi tehty SPSS-ohjelmalla.</p>	<p>USA:ssa oloaika ja työn toimituksen pituus sekä työn laatu vaikuttavat Englannin kielen taitoon. Palveluammatissa parempi kielitaito kuin rakennuksilla. Näissä kuitenkin eroja eri kansallisuuksien välillä. Tuoreemmilla maahanmuuttajilla oli huomattavasti parempi pääsy työterveyshuollon pariin, kielitaidon puute vaikutti tähän myös.</p>
<p>5) Goel K – Penman.J. 2015. Australia.</p>	<p>Hoiva-alalla maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden määrä on kasvanut huomattavasti. Tässä tutkimuksessa selvitetään vanhusten hoidossa työskenneiden maahanmuuttajatyöntekijöiden työkokemuksia</p>	<p>Maahanmuuttajataustaiset nais-työntekijät, jotka työskentelivät vanhustyössä Etelä-Australiassa</p>	<p>Temaattinen/aihekohtainen analyysi</p>	<p>Tutkimuksessa paljastetaan maahanmuuttajatyöntekijöiden erilaisia kokemuksia ikääntyneiden hoidossa: Työntekijöiden tyytymättömyys johtui aikarajoituksista, työtaakasta, henkilöstöstä, huonosta vertaisyhteisöstä. Syrjivistä käytännöistä ja itse työn luonteesta. Maahanmuuttajatyöntekijöillä ei ole vahvaa tukirakennetta. Tässä tutkimuksessa todetaan, että</p>

				palvelukeskuk- senjohtajat voi- vat parantaa maahanmuut- tajatyöntekijöi- den myönteistä työkokemusta tekemällä joita- kin uudistuksia työpaikassa
6) Dun- lavy.AC - Rostila.M. 2013. Tuk- holma, Ruotsi.	Kuvailla haital- listenpsyko- sosiaalisten ja fyysisten työ- olojen jakautu- mista paikallis- ten ja ulko- maalaistaus- taisten työp- ntekijöiden keskuudessa	18-65 vuotiaat maahanmuutta- jataustaiset ja paikalliset työn- tekijät	Kysely Haastattelu Puheluhaas- tattelu	Ruotsissa ul- komaalaistaus- taistentyönteki- jöiden terveyttä ja hyvinvointia koskevat yksi- lölliset indi- kaattorit osoit- tavat, että ter- veyseroja esi- ntyy jatkuvasti. Maahanmuutto ja etnisyys vai- kuttavat ter- veyteen liitty- vän eriarvoi- suuden synty- miseen.
7) Aquadelo.Sua- rez AA. - Ronda.Perez E – Gil-Con- zalez D – Vi- ves Cases C – Carcia AM – Ruiz Frutos C – Felt E – Benavides FG. 2011. An- tioquia, Co- lombia.	Kerätä tietoja Espanjassa työskentele- vien maahan- muutaien so- sio-demografi- sista ominai- suuksista, maahanmuut- tajaproses- seista, työllis- yys- ja työs- säolotsekä maahanmuu- tajien fyysisest sekä henki- sestä tervey- destä	Espanjalaiset maahanmuutta- jat	Haastattelu. Laadullisen tutkimusten tulosten poh- jalta kehitetty kyselylomake	73.3% mies- ja 69,3% nais- maahanmuut- tajista ilmoitti- vat maahan- muuttaja sta- tuksesta johtu- vasta syrjin- nästä. Syrjin- nästä ilmoitta- neilla maahan- muuttajilla oli huomattavasti suurempi riski terveysongel- mistakuin ne, jotka eivät il- moittaneet syr- jinnästä.