



## Eri kulttuurillisista ja kielellisistä taustoista tulevien sairaanhoitajien työhyvinvointiin yhteydessä olevia tekijöitä

Emma-Lotta Nordström

Metropolia Ammattikorkeakoulu

YAMK

Mielenterveystyön kehittäminen ja johtaminen

Opinnäytetyö

5.12.2025

# Tiivistelmä

Tekijä:	Emma-Lotta Nordström
Otsikko:	Eri kulttuurillisista ja kielellisistä taustoista tulevien sairaanhoitajien työhyvinvointiin yhteydessä olevia tekijöitä
Sivumäärä:	29 sivua + 2 liitettä
Aika:	5.12.2025
Tutkinto:	YAMK
Tutkinto-ohjelma:	Mielenterveystyön kehittäminen ja johtaminen
Ohjaaja(t):	Jukka Kesänen

---

Ikääntyvän ja riittämättömän hoitoalan työvoimatilanteen korjaamiseksi on rekrytoitava sairaanhoitajia ja alan opiskelijoita ulkomailta. Eri kulttuurillisista ja kielellisistä taustoista tulevat sairaanhoitajat myötävaikuttavat työyhteisöjen monimuotoiseen kehitykseen. Työvoiman rekrytoiminen ulkomailta vaatii työpaikoilta sosiaalisesti kestävätkä puitteet ja olosuhteet, jotta muuttoliike kokonaisuudessaan voidaan katsoa kestäväksi. Suomessa on ajankohtaisesti huomioitu epäkohtia liittyen sosiaalisen kestävyysden toteutumiseen, etenkin ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden kohdalla.

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on tunnistaa tekijöitä jotka ovat yhteydessä eri kulttuurillisista ja kielellisistä taustoista tulevien sairaanhoitajien työhyvinvointiin. Tavoitteena on hyödyntää tutkimustietoa työpaikoilla, monimuotoisuutta ja työhyvinvointia edistävien toimien kehittämiseksi. Lisäksi tutkimustietoa voi hyödyntää eri kulttuurillisista ja kielellisistä taustoista tulevien sairaanhoitajien koulutuksessa, painottamalla niitä taitoja ja ominaisuuksia jotka voivat edistää ryhmän valmiuksia tukea omaa työhyvinvointia.

Opinnäytetyö on toteutettu kuvailevana kirjallisuuskatsauksena ja aineisto analysoitu abduktiivisella sisällönanalyysillä. Työn teoreettisena viitekehystenä on hyödynnetty Työhyvinvoinnin pääoma -teoriaa. Aineisto koostui 14 vertaisarvioituista artikkelista, julkaistu vuosina 2015–2025. Analyysin tuloksena aineistosta muodostettiin 15 yläteemaa, jotka järjestettiin viitekehysten mukaisesti 3 pääteemaan: Inhimillinen pääoma, Sosiaalinen pääoma ja Organisaation rakennepääoma. Aineistolähtöiset havainnot ja työhyvinvointipääoman teoreettinen malli täydensivät toisiaan.

Eri kulttuurillisista ja kielellisistä taustoista tulevien sairaanhoitajien työhyvinvointiin yhteydessä olevat tekijät näyttäytyvät opinnäytetyön tulosten perusteella, kytkeytyvän työhyvinvointipääoma teoriaan, yksilön resilienssin ja sitä tukevien sosiaalisten ja organisatoristen vuorovaikutuksellisten prosessien kautta.

Avainsanat: CALD -sairaanhoitaja, Työhyvinvointi, Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

---

Tämän opinnäytetyön alkuperä on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

## Abstract

Author: Emma-Lotta Nordström  
Title: Factors associated with the work wellbeing of culturally and linguistically diverse nurses  
Number of Pages: 29 pages + 2 appendices  
Date: 5 December 2025

Degree: Master of Health Care  
Degree Program: Master's Degree in Development and Leadership of Mental Health Care  
Instructor(s): Jukka Kesänen

---

To resolve the issue of nursing workforce shortage, partially due to the rapid aging of the workforce, overseas recruitment of nurses and students is deemed necessary. Culturally and linguistically diverse nurses contribute to the development of workplace diversity. Overseas recruitment of workforce demands socially sustainable conditions of the workplace to ensure the sustainability of migration. Shortcomings related to the realization of social sustainability have been noted in Finland, particularly regarding workforce of foreign background.

The purpose of this thesis is to identify factors that influence the work wellbeing of culturally and linguistically diverse nurses. The aim is to apply this knowledge to support the development of workplace practices that promote diversity and work wellbeing. In addition, the information can be used in the training of culturally and linguistically diverse nurses by promoting skills and qualities that may strengthen their ability to support their own work wellbeing.

This thesis was conducted as a descriptive literature review, and the material was analysed using abductive content analysis. The theoretical framework of the study was based on the Work Wellbeing Capital -theory. The material consisted of 14 peer-reviewed articles published between 2015 and 2025. As a result of the analysis, 15 upper-level themes were formed and organised into three main themes according to the theoretical framework: Human Capital, Social Capital, and Structural Capital of the Organisation. The findings of the material-based analysis and the Work Wellbeing Capital -theory complemented each other.

Based on the results of this thesis, factors associated with the work wellbeing of culturally and linguistically diverse nurses, appear to be linked to the Work Wellbeing Capital theory through individual resilience and the social and organizational interaction processes that support it.

Keywords: CALD -nurses, Work Wellbeing, Descriptive Literature Review

---

The originality of this thesis has been checked using Turnitin Originality Check service.

# Sisällys

1	Johdanto	1
2	Tutkimuksen tausta	2
2.1	Kulttuurilliset ja kielelliset tekijät	3
2.2	Työhyvinvointi	4
3	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet	6
4	Aineisto ja menetelmä	7
4.1	Aineiston haku ja valinta	7
4.2	Aineiston analyysi	11
5	Tulokset	11
5.1	Inhimillinen pääoma	13
5.2	Sosiaalinen pääoma	15
5.3	Organisaation rakennepääoma	18
6	Pohdinta	20
6.1	Tulosten tarkastelu	20
6.2	Eettisyys ja luotettavuus	22
7	Johtopäätökset	22
	Lähteet	24

## Liitteet

Liite 1. Opinnäytetyön aineisto

Liite 2. Aineiston analyysi, koodaaminen ja teemoittaminen

# 1 Johdanto

Suomessa uutisoidaan ajankohtaisesti laajasti sosiaali- ja terveyspalveluiden kriisistä, jota Sosiaali- ja terveysministeriö (jatkossa STM) on kartoittanut vuonna 2023. STM teettämän kartoituksen perusteella palvelujärjestelmä ei kykene vastaamaan väestön todettuun sosiaali- ja terveyspalveluiden tarpeeseen muun muassa henkilöstövajeen vuoksi (Sosiaali- ja terveyspalveluiden kriisin tilannekuva 2023: 1). Vuonna 2023 katsottiin sairaanhoitajien ajankohtaisen vajeen olevan noin 6140 (Sosiaali- ja terveyspalveluiden kriisin tilannekuva 2023: 9). Vajeen lisäksi Suomessa on arvioitu populaation ikääntymisen ja syntyvyyden laskun huomattavasti kutistavan jo ennestään pienikoista työväestöä seuraavien kahdenkymmenen vuoden aikana (Kokkinen 2020: 53; Sosiaali- ja terveysministeriö. Megatrendit). Tähän kokonaisuuteen liittyen on Suomessa työperäisen maahanmuuton tarve tunnistettu. Kansainvälisen menestyksen ja kilpailukyvyn pitkälti perustuessa korkeaan osaamiseen, on pula työvoimasta kestävän talouden kannalta epäsuotuisa (Työ- ja elinkeinoministeriö, Talent-Boost). Maahanmuutolla voi olla positiivinen vaikutus maan työllisyydelle, etenkin kansainvälisten tekijöiden tarjotessa osaamista aloilla, joissa on työvoimapulaa (United Nations 2020). Globalisaation myötä kansainvälinen siirtolaisuus yleistyy, maahanmuutto katsotaan taloudellisen kasvun ja kestävän kehityksen näkökulmasta laajalti hyödyntävän niin yksilöä, lähtömaata, että kohdemaata. (United Nations 2020) Maahanmuuton odotetaan lisääntyvän ja siten vaikuttavan niin väestörakenteeseen, että kasvattavan tulevaisuuden työväestöä (Kokkinen 2020: 53; Sosiaali- ja terveysministeriö. Megatrendit).

Väestörakenteen ja yhteiskunnan muuttuessa, on työelämän monimuotoisuuden kehittäminen tarpeen sekä työvoimapulan ratkaisemiseksi, maahanmuuttajien työllistymisen edistämiseksi että Suomen houkuttelevuuden lisäämiseksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö, Talent-Boost). Suomi on kestävän kehityksen yhteiskuntasitoumuksessa 2016 sitoutunut edistämään monimuotoisuutta muun muassa mahdollistaakseen kaikkien kansalaisten tasa-arvoisen mahdollisuuden olla osa yhteiskunnan kehittämistä (Suomen kestävän kehityksen toimikunta 2016; 4–5). Jatkuvasti kansainvälistyvässä yhteiskunnassa on tutkittava ja mahdollistettava muutosvalmiutta usealla osa-alueella, jotta yhteiskunnan kehitys voidaan katsoa kestäväksi (United Nations 2020). Kestävyysnäkökulmasta tarkastellen on huomioitava tämän yhteys työelämään. Kestävä kehitys työelämässä viittaa siihen, että organisaatiot edistävät yhteiskunnassa tunnistettuja muutostarpeita. Organisaatioiden tulee edistää taloudellisesti, ekologisesti ja sosiaalisesti kestäviä rat-

kaisuja, jotka eivät yksinään vahvista organisaation suorituskykyä, mutta myös yksilöiden hyvinvointia (Työterveyslaitos -kestävä kehitys työelämässä). Työhyvinvoinnin katsotaan olevan merkittävä tekijä hyvinvointivaltion turvaamisessa (Manka 2013; 33–37). Tässä opinnäytetyössä on tarkoitus tunnistaa tekijöitä, jotka ovat yhteydessä eri kulttuurisista ja kielellisistä taustoista tulevien sairaanhoitajien kokemukseen työhyvinvoinnista.

## 2 Tutkimuksen tausta

Ikääntynyt työvoima on uhka Euroopan sairaanhoitajien riittävyydelle, ja Euroopan terveydenhuolto on pitkälti riippuvainen sairaanhoitajien kansainvälisestä muuttoliikkeestä. (WHO 2020;91) Suomessa sairaanhoitajavajeen korjaamiseksi on alalle rekrytoitava osaajia ulkomailta sekä opiskelemaan että töihin (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023). Sairaanhoitajavajeeseen ja niin kutsuttuun osaajapulaan, vaikuttaa tämän lisäksi myös koulutetun työvoiman siirtyminen muille toimialoille, trendi, jota voidaan vähentää vahvistamalla alan pitovoimaa (Weiste ym. 2025;84). Alalle hakeutumiseen ja pitovoimaan vaikuttaa alan arvostus ja maine. Arvostusta ja mainetta arvioidessa tarkastellaan tiettyjä yhteisiä työelämän tekijöitä. Keskeisiä pitovoimaa vahvistavia tekijöitä ovat muun muassa työyhteisön toimivuus, työn joustavuus ja palkkaus, osaamisen ja etenemisen mahdollisuudet sekä laadukas perehdytys työhön. (Weiste ym. 2025;85)

Henkilöstö on organisaation tärkein resurssi kestävän kehityksen ja sosiaalisen kestävyyden näkökulmasta. Sote-alan ammattilaisten työhyvinvoinnista ja työkyvystä huolehtiminen on ensisijaisen tärkeää osaajapulan torjumisessa. Sosiaalisesti kestävä yhteiskunta viittaa elinympäristöön, joka mahdollistaa yksilölle hyvän elämän edellytyksiä, yhdenvertaista kohtelua ja tukee sekä terveyttä että toimintakykyä (THL 2025). Sairaanhoitajien työhön sisältyvä fyysinen ja psykososiaalinen kuormitus voi kasaantua aiheuttaen terveys- ja työkykyongelmia (Weiste ym. 2025;88). Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan sote-alan työntekijöistä vain 39 prosenttia kokee palautuvansa hyvin ja alle 30-vuotiaista vastaava luku on 29 prosenttia. (Laitinen ym. 2025). Kuormituksen huomioiminen ja ennaltaehkäiseminen korostuu erityisesti muuttuvassa työympäristössä.

## 2.1 Kulttuurilliset ja kielelliset tekijät

Maailmanlaajuisesti noin 13 % rekisteröityneistä sairaanhoitajista syntyi ja opiskeli eri maassa, kuin missä ajankohtaisesti työskentelee (WHO 2020). Kansainvälisen muuttoliikkeen myötä myös sote-alan työvoima muuttuu kulttuurillisesti ja kielellisesti moninaiseksi (Pelasoja ym 2025). Kansainvälisessä tutkimuksessa käytetään käsitettä CALD (culturally and linguistically diverse), mikä suomeksi suoran käännettynä merkitsee kulttuurillisesti ja kielellisesti moninaista. Jatkossa viitataan eri kulttuurillisista ja kielellisistä taustoista tuleviin sairaanhoitajiin, joiden työhyvinvointiin tässä opinnäytetyössä keskitytään, CALD -sairaanhoitajina. CALD -sairaanhoitaja on tässä opinnäytetyössä henkilö, joka on valmistunut sairaanhoitajan ammattiin, ei äidinkielenään puhu työskentelymaansa virallista kieltä, sekä omaa kantaväestöstä eriävän kulttuurillisen taustan.

Ulkomailta rekrytoitujen sairaanhoitajien työssä pysymisen ja jaksamisen edistäminen on keskeistä, jotta työvoiman muuttoliike voisi arvioida kestäväksi. Tehy:n sähköisessä kyselyssä ilmenee, että työyhteisöt eivät olleet riittävästi valmistautuneet vastaanottamaan ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. Kyselyn perusteella osa ulkomaalaistaustaisista vastaajista kokivat, että tasa-arvoinen kohtelu ei toteudu työpaikalla (TEHY 2023). Kyselyn tulokset vastaavat aikaisempia tutkimustuloksia ja arvioita syrjinnän ilmenemisestä suomalaisessa työelämässä. Ulkomaalaistaustaisten kokemus syrjinnästä on koko väestöön verrattuna merkitsevästi suurempi osaamisen kehityksen ja uralla etenemisen mahdollisuuksissa sekä työtehtävien ja työajan suunnitteluun liittyvissä asioissa (Kanninen ym. 2022;36–40).

Tutkimuskirjallisuudessa on esitetty, että Suomessa ei riittävästi panosteta syrjimättömyyteen (Kokkinen ym. 2020;95). Syrjinnän kokemus on yhteydessä psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen, sekä saattaa johtaa heikentyneeseen itsetuntoon ja huonommuuden kokemukseen (THL 2024). Sosiaalisesti kestävä työpaikan tulisi olla turvallinen ja terveellinen työympäristö (Työterveyslaitos -kestävä kehitys työelämässä). Työhyvinvoinnin kehittäminen ja työkyvyn turvaaminen edellyttää yhdenvertaista ja oikeudenmukaista työyhteisöä, mikä tukee alan houkuttelevuutta ja pitovoimaa (Weiste ym. 2025;87,88). Kansainvälisten sote-alan osaajien todennäköisen lukumäärän kasvun myötä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023), voi olla arvokasta tunnistaa eri kulttuurillista ja kielellisistä taustoista tulevien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin kokonaisuuteen vaikuttavia tekijöitä.

Tämä tutkimus tehdään tilaustyönä Ammattikorkeakoulu Metropolian TOKASA -hankkeelle. TOKASA Metropolia on toiminnallisesti kaksikielinen sairaanhoitaja -koulutus, jossa koulutetaan eri kulttuurillisista ja kielellisistä taustoista tulevia henkilöitä (TOKASA toiminnallisesti kaksikielinen sairaanhoitajakoulutus -hanke, 2023). Hankkeen vaikuttavuusarvioinnin mukaan koulutusmalli on kestävä tapa vastata Suomessa ilmenevään osaajapulaan (Metropolia – TOKASA).

## 2.2 Työhyvinvointi

Suomen lainsäädäntö työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden turvaamiseksi on varsin laaja. Näiden noudattamista valvoo työsuojeluviranomainen (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, työsuojelulainsäädäntö). Työhyvinvointi on käsite, joka koostuu niin ikään eri käytänteistä, kulttuurista ja lainsäädäntöön perustuvista toimenpiteistä, joilla pyritään vahvistamaan työntekijöiden ja työyhteisön terveyttä ja hyvinvointia (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, työturvallisuus ja työhyvinvointi 2024). Työhyvinvointi on ensisijaisesti työntekijän kokemus siitä, että aktiivisten työterveydellisten toimien kautta pyritään soveltamaan yksilön voimavarat työn asettamiin vaatimuksiin (Työterveyslaitos, Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen sote-alalla). Tähän sisältyy sekä organisaation, työn että työpaikkakulttuurin kokonaisuus (Burton 2010; 16). Työhyvinvoinnin kokemus koostuu työntekijän myönteisestä kokemuksesta omasta hyvinvoinnistaan ja jaksamisestaan, mahdollisuudesta kokea onnistumisia sekä kehittää osaamistaan työssä, reilusta ja selkeästä johtamisesta sekä työyhteisöstä, jossa kohdataan ja keskustellaan (Manka 2013; 33–37).

Aikaisempi tutkimus tukee väitettä, että kehnot työolot ovat suoranaisessa yhteydessä työuupumukseen (Hakanen, 2004:13) ja työhyvinvointi tukee yleisesti yksilön kokonaisvaltaista hyvinvointia (Ray, 2021). Uupumuksen lisääntyessä elämänlaatu heikkenee merkittävästi. Sosiaalinen tuki katsotaan puolestaan olevan uupumukselta suojaava tekijä (Hatamipour ym. 2016), joka laadukkaan vuorovaikutusprosessin myötä vahvistaa yksilön henkilökohtaista kasvua ja kehitystä, edistäen hyvinvointia (Feeney & Collins, 2014). Tutkimus osoittaa myös, että työtyytyväisyys on tilastollisesti merkittävästi yhteydessä sekä yksilön koettuun elämään tyytyväisyyteen että tyytymättömyyteen (Ray, 2021). Tässä opinnäytetyössä työhyvinvointia tarkastellaan työhyvinvoinnin pääoma -käsitteen kautta. Työhyvinvoinnin pääoma muodostuu inhimillisestä, sosiaalisesta ja organisaation rakennepääomasta (Larjovuori ym. 2015).

*Inhimillinen pääoma* kuvaa yksilön omaamia voimavaroja, osaamista, tietotaitoa ja asenteita, yksilön toiveikkuutta ja optimismia. Inhimillistä pääomaa kehitetään huolehtimalla omasta hyvinvoinnista, kouluttautumalla sekä kehittämällä elämänhallinnan ja psyykkisen selviytymisen taitoja. Konkreettisella tasolla kyseiset taidot näyttäytyvät itseohjautuvuutena, omien rajojen ja tarpeiden tunnistamisena sekä niiden mukaisena toimintana (Eklöf 2022; 50,51), siten että yksilö kykenee tukemaan omaa jaksamistaan ja hyvinvointia. (Larjovuori ym. 2015;9,11,35).

Sana pääoma kytkeytyy vahvasti liiketoimintaan ja yritysmaailmaan. Sana on liitetty yksilön kykyihin ja hyvinvointiin, jolloin korostetaan henkilöstön ja heidän osaamisensa arvoa yritykselle. Inhimillinen pääoma, sen hyödyntäminen tai hyödyntämättä jättäminen on täysin yksilön hallinnassa. Yksilöllä on myös mahdollisuus ja valta halutessaan siirtää pääoma toiselle työnantajalle. (Larjovuori ym. 2015;10,13) Inhimillistä tuottavuutta, eli toisin sanoin organisaation aineetonta pääomaa, voi lisätä edistämällä työhyvinvointia, millä voi olla 50–70 % vaikutus yrityksen tulokseen (Manka 2013;33–37). Työnantaja voi tukea yksilöä kehittämään inhimillistä pääomaa mahdollistamalla terveys- ja hyvinvointipalveluiden saatavuuden, yksilön uraa ja osaamista edistäviä koulutuksia sekä huomioimalla työelämän joustavuutta ylläpitäviä tekijöitä (Larjovuori, ym. 2015;9).

*Sosiaalinen pääoma* viittaa sosiaalisiin suhteisiin ja verkostoihin, esimerkiksi esihenkilön ja työntekijöiden väliseen suhteeseen, kuten myös työntekijöiden väliseen sekä työntekijöiden ja asiakkaiden väliseen suhteeseen. Pääomalla tarkoitetaan suhteiden laatua ja näistä saavutettua hyötyä. Laadulla puolestaan viitataan luottamukseen, yhteisiin arvoihin ja yhteisön normeihin, kun taas hyöty ilmenee yhteisön ja yksilöiden aktiivisena toimintana yhteisen hyvän ja yrityksen edun eteen. (Larjovuori ym. 2015;10–12) Yhteisöllisyyden kokemus, hyvä työyhteisö sekä hyvä esihenkilön ja työntekijän välinen suhde on liitettävissä työntekijän haluun pysyä työssä (Larjovuori ym. 2015;35). Kyseiset tekijät niin ikään motivoivat työntekijää hyödyntämään inhimillistä pääomaansa. Suhde- ja ihmislähtöinen johtaminen näyttäytyy työtyytyväisyyttä, hyvinvointia ja tehokkuutta edistävänä johtamistyylinä (Cummings ym. 2018).

Sosiaalisesta pääomasta saatava tuki voi ilmetä instrumentaalisenä, kognitiivisena, emotionaalisenä ja eettisenä tukena. Instrumentaalisella tuella viitataan käytännön apuun työtehtävistä suoriutumisessa tilanteissa, kun jaksaminen tai aika on riittämätöntä. Kognitiivinen tuki näyttäytyy usein ohjaamisena tai mentorointina, työtehtävien hahmottamisen ja priorisoinnin tukena sekä palautteena ja kiitoksena tehdystä työstä. Emotionaalinen tuella tarkoitetaan sitä että työntekijöillä on tilaa ja mahdollisuutta työstää ja keskustella työssä ja työyhteisössä ilmenevistä kuormitustekijöistä. (Eklöf 2022;

145–149) Eettinen stressi on tunnistettu vakava kuormitustekijä sairaanhoitajien keskuudessa (Salari ym. 2022). Eettisellä tuella viitataan avoimeen kommunikaatioon työyhteisössä, jolloin työntekijän on mahdollista tarkastella ja reflektoida työssä ilmeneviä arvostirriitä (Eklöf 2022;149), joita voi ilmetä tilanteissa, joissa esimerkiksi työnantajan vaatimukset, tai potilaiden toiveet ja työntekijän ammatilliset periaatteet eivät koh-  
taa.

*Organisaation rakennepääoma* on suuri kokonaisuus, joka viittaa yrityksen käytäntöjä ohjaaviin rakenteisiin, organisaatiokulttuuriin ja johtamiseen, jonka myötä kyetään hyödyntämään ja kehittämään inhimillistä pääomaa (Larjovuori ym. 2015;11–12). Rakennepääoman keskiössä olevat henkilöstöjohtamiseen liittyvät käytänteet, kuten resursien kohdistaminen, henkilöstön koulutuksen mahdollistaminen, kannustaminen ja pal-kitseminen. Työhyvinvointia, työkykyä, pitovoimaa ja inhimillistä pääomaa voidaan ke-hittää myös huomioimalla joustavuus työprosessissa, edistämällä yksilön mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhön, työntekijöitä osallistavalla johtajuudella. (Larjovuori ym. 2015; 32,35,37)

Henkilöstöjohtamisen laadun varmistaminen, vaatii esihenkilöstön tuntemusta ja osaa-mista työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä sekä tiedostamista oman toiminnan vaiku-tuksesta kokonaisuuteen (Larjovuori ym. 2015;36). Tähän voi organisaatio vaikuttaa huomioimalla esihenkilöstön koulutusmahdollisuuksia aiheesta sekä resursoimalla tä-hän työaika. Henkilöstöjohtamisen vahvistaminen tukee myös sosiaalista pääomaa, mikä mahdollistaa yksilön kokemuksen kautta rakentuneen hiljaisen tiedon siirtymistä työntekijöiden välillä ja aineettoman pääoman säilyttämiseen organisaatiossa (Larjo-vuori ym. 2015;12).

### **3 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet**

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa tekijöitä, jotka ovat yhteydessä eri kulttuurillisista ja kielellisistä taustoista tulevien sairaanhoitajien työhyvinvointiin. Tavoite on, että tuotetun tiedon avulla voidaan tunnistaa olennaisia teemoja työpaikkojen moni-muotoisuuden edistämisen ja työhyvinvointia tukevien toimien kehittämistä varten. Toi-sena tavoitteena on tutkimustiedon hyödyntäminen koulutuksessa ja sen suunnitte-lussa, tunnistaakseen ja tukeakseen kansainvälisten sairaanhoitajien valmiuksia ylläpi-tää ja edistää omaa työhyvinvointia suomalaisessa työyhteisössä. Tutkimuskysymys on:

Millaiset tekijät ovat yhteydessä CALD-sairaanhoitajien työhyvinvointiin?

## 4 Aineisto ja menetelmä

### 4.1 Aineiston haku ja valinta

Opinnäytetyö on toteutettu eksplisiittisesti kuvailevana kirjallisuuskatsauksena, jonka tarkoituksena on muodostaa kokonaiskuva aikaisemmasta tutkimuksesta (Stolt ym. 2016:23). Aineiston keruussa ja valinnassa on hyödynnetty systemaattista kirjallisuushakua, jossa on tarkoitus tunnistaa ja löytää kaikki tutkimuskysymykseen vastaava materiaali (Stolt ym. 2016: 25). Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa pyritään aineistoon perustuen kuvamaan tutkittavaa ilmiötä ymmärrettävästi, sekä jäsentää kerättyä tietoa siten että on mahdollista havaita ilmiöön liittyviä näkemyksiä ja tarkastella näitä kriittisesti eri näkökulmista (Kangasniemi ym. 2013:291–299). Vaikka katsauksessa hyödynnetty tutkimusmateriaali ei itsessään ole uutta, on tiedon arvioinnin ja analyysin syytä tuottaa uutta tietoa ja näkökulmaa (Gregory & Denniss 2018: 894). Olemassa olevaan tutkimukseen nojaten tehdään johtopäätöksiä sekä tunnistetaan puutteita tutkimustiedossa (Stolt ym. 2016: 10–11). Kirjallisuuskatsaus voi tuloksillaan olla suuntaa antava, kun arvioidaan uusien toimintamallien tarvetta (Gregory & Denniss 2018: 894).

Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen työvaiheita seuraten on tärkeää perustaa aiheen valinta olemassa olevan tutkimustietoon ja sen saatavuuteen sekä tarkastelun tarpeeseen. Tarpeen tunnistamisen jälkeen muodostetaan tutkimuskysymys, suoritetaan aineiston haku, aineiston kriittinen arviointi, analyysi, tulosten tarkastelu ja yhteenveto sekä työn kriittinen arvioiminen. (Gregory & Denniss 2018: 895–897)

Tässä opinnäytetyössä on suoritettu systemaattinen tiedonhaku. Hakusanojen valinnassa on käytetty kirjallisuushauissa yleisesti hyödynnettyä PCC-menetelmää. Hakulauseke muodostuu tiedonhaun perustyökaluja hyödyntämällä (Stolt ym. 2016:38). Hakusanat järjestetty alla olevaan taulukkoon 1. Hakusanat yhdistettiin käyttäen Boolean operaattoria.

Taulukko 1 PCC-menetelmä hakusanojen hahmottamiseen

CALD (populaatio)	Sairaanhoitaja (käsite)	Työhyvinvointi (konteksti)
Eri kulttuurillisesta ja kielellisestä taustoista tuleva	sairaanhoitaja "Registered nurs**" OR	Työhyvinvointi työtyytyväisyys work

"CALD" OR "Culturally and linguistically diverse" OR "internati* qualif*" OR "multicultural" OR "cultural diversity" OR "international nurs*" OR "immigrant nurs*"	nurs*	OR employee AND "well-being" OR "occupational health" OR "job satisfaction"
--	-------	--

Kirjallisuuskatsauksen koehaku aloitettiin keväällä 2025. Koehakujen perusteella on seulottu sopivia termejä sekä asia- ja avainsanoja. Tiedonhaun optimoimiseksi on hyödynnetty myös kirjaston informaation tarjoamia palveluita, jolloin tarkistettiin ja työstettiin valittuja hakusanoja. Lopullinen aineistonhaku suoritettiin huhtikuussa 2025, hakulausekkeella: "CALD" OR "culturally and linguistically diverse" OR "internati\* qualif\*" OR "multicultural" OR "cultural diversity" OR "international nurs\*" OR "immigrant nurs\*" AND "registered nurs\*" OR "nurs\*" AND "work" OR "employee" AND "well-being" OR "occupational health" OR "job satisfaction". Tiedonhaku on toteutettu alan keskeisistä tietokannoista, CINAHL Complete (Ebsco), PubMed, SwePub ja Medic. Riittävän laajan ja relevantin tutkimustiedon keräämiseksi kirjallisuuskatsausta varten on valittu aihealueeseen sopivat hakukoneet, sekä koehakujen tulosten perusteella rajattu katsaukseen valittavien tutkimusten julkaisuaika (Gregory & Denniss 2018: 895–897). Haun rajauksena ovat tieteellisesti vertaisarvioidut tutkimukset, jotka julkaistu vuosien 2015–2025 välillä, suomeksi, ruotsiksi tai englanniksi.

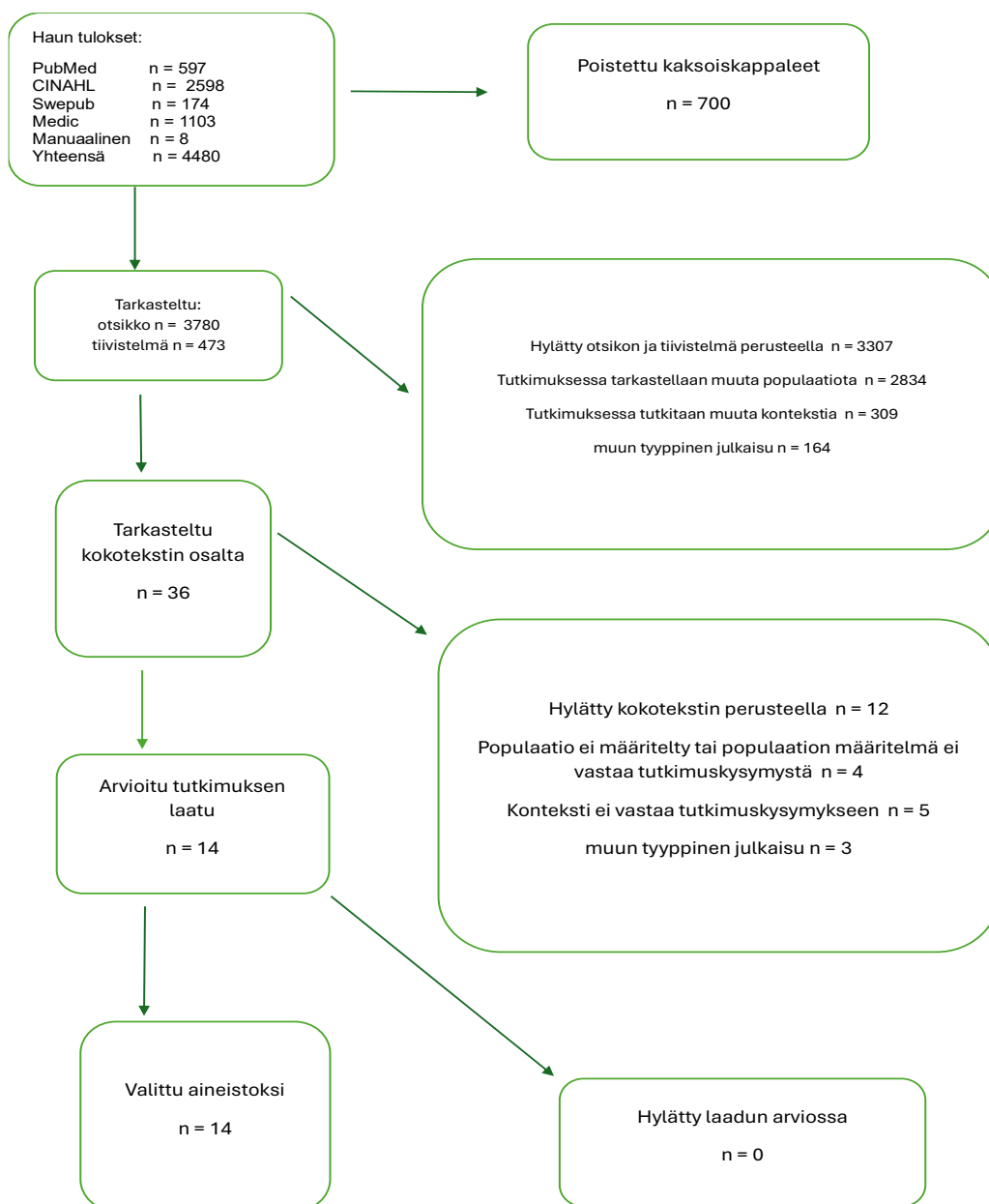
Aineiston valintaa ohjasi tutkimuskysymys ja sen perusteella tehdyt sisäänottokriteerit. Sisäänotto - ja poissulkukriteerien määrittäminen ennen tiedonhaun suorittamista tukee tutkijan järjestelmällistä työskentelyä sekä toimii tarkistustyökaluna hakutulosten seulonnassa (Gregory & Denniss 2018: 896). Sisäänottokriteereiksi määriteltiin CALD-sairaanhoitajien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä kuvaavia tutkimuksia, tai tutkimuksia, mistä on tunnistettavissa työhyvinvointiin liittyviä teemoja, kuten: hyvinvointi, työtyytyväisyys, integraatio, sopeutuminen ja elämänlaatu. Tutkimuksesta poissuljettiin tutkimukset, joissa yleisesti kuvataan ulkomaalaistaustaisten, ei sairaanhoitaja tutkinnon omaavien työntekijöiden kokemuksia (Taulukko 2). Hakutuloksia on seulottu tarkastelemalla ensin otsikkotasolla, tämän jälkeen arvioiden tiivistelmiä lukemalla tutkimusten vastaavaisuutta tutkimuskysymykseen. Lopulliset valinnat on tehty lukemalla huolellisesti läpi alkuseulonnan läpikäyneet tutkimukset.

Taulukko 2 Sisäänotto- ja poissulkukriteerien hahmottamiseksi

sisäänottokriteeri	poissulkukriteeri
kieli: suomi, ruotsi, englanti	muut kielet
eri kulttuurillisista ja kielellisistä taustoista tuleva	ei tutkimuskysymyksen mukaisesti määritelty populaatio
sairaanhoitaja	muu hoitohenkilökunta, muu työntekijä
työhyvinvointi, hyvinvointi, työtyytyväisyys, integraatio, sopeutuminen, elämänlaatu	
tieteellisesti vertaisarvioitu tutkimus	ei tieteellisesti vertaisarvioitu tutkimus
kokoteksti ilmaisesti saatavilla	maksullinen teksti

Aineiston valintaa esitellään kirjallisuuskatsauksissa vakiintuneella tavalla, PRISMA-kaaviolla (Kuvio 1) (Gregory & Denniss 2018: 897). Haun tuloksena saatiin 4480 osu-  
maa, kaksoiskappaleiden poistamisen jälkeen tarkasteltiin 3780 tutkimusta, joista otsi-  
koiden perusteella voitiin karsia 3307 tutkimusta, jotka käsittelivät muuta aihetta tai  
muuta populaatiota. Tiivistelmää tutkittiin tarkemmin 473 tutkimuksen osalta, jotka otsi-  
kon perusteella arvioitiin mahdollisesti soveltuvaksi. Otsikon ja tiivistelmän soveltuvuu-  
den perusteella valittiin 36 tutkimusta, joista koko tekstiä tarkastelemalla sisäänotto- ja  
poissulkukriteerien avulla, sekä arvioimalla vastaavuutta asetettuun tutkimuskysymyk-  
seen karsittiin, 12 tutkimusta. Opinnäytetyön aineistoksi valikoitui siten 14 tutkimusta.

Kuvio 1. Aineiston hakua ja valintaa kuvaava PRISMA-kaavio



Opinnäytetyöhön valitut tutkimukset ja niiden laatu on arvioitu Hoitotyön tutkimussäätiön suomeksi käännettyjen "The Joanna Briggs Institution" arviointikriteerien mukaisesti (Tutkimusten arviointikriteeristöt (JBI)). Käytetty arviointikriteeristö on valittu erikseen aina kyseisen aineiston tutkimustyyppin mukaan, jolloin laadunarvioinnin täysi pistemäärä vaihtelee kahdeksasta kymmeneen. Opinnäytetyöhön valittu aineisto, tutkimustyyppit ja laadunarvioinnin tulokset esitellään liitteessä 1. Tutkimukseen valikoitui neljätoista tutkimusta, joista viisi on toteutettu Aasiassa, kolme Oseaniassa, yksi Yhdysvalloissa ja viisi Euroopassa.

## 4.2 Aineiston analyysi

Opinnäytetyön aineistoa on analysoitu abduktiivisesti, eli teoriasidonnaisesti, jolloin päättely tuloksessa on tunnistettavissa aikaisemman tiedon influenssi. Näin ollen analyysissä on edetty ensisijaisesti aineistolähtöisesti. Aineistosta nousseita teemoja ja tuloksia tarkastellaan työn teoreettisessa viitekehyksessä määriteltyjen keskeisten käsitteiden osa-alueiden avulla. (Tuomi & Sarajärvi 2006) Tarkoitus on tunnistaa teemoja ja kuvata, miten ilmiöön liittyvät näkökulmat ja tutkimustulokset ovat yhteydessä toisiinsa.

Tässä opinnäytetyössä valittuun aineistoon perehdyttiin lukemalla ja tutkimalla aineistoa tutkimuskysymyksen näkökulmasta. Aineistoa hahmoteltiin tunnistamalla työhyvinvointia estäviä ja edistäviä ominaisuuksia. Analyysiyksikkönä on hyödynnetty lauseita ja ajatuskokonaisuutta, joka vastaa tutkimuskysymykseen. Ajatuskokonaisuus voi koostua useista lauseista, analyysin edetessä tunnistetaan ja poimitaan ilmaisut, jotka vastaavat tutkimuskysymykseen (Elo ym. 2022). Aineistosta kerättiin merkityksellisiä ilmaisuja kuvaamaan, miten estävät ja edistävät ominaisuudet olivat yhteydessä työhyvinvointiin. Aineistosta kerätyt ilmaukset ovat tiivistettyjä, eli redusoituja siten, että tutkimuskysymyksen näkökulmasta epäolennainen tieto on rajattu pois (Tuomi & Sarajärvi 2006) ja käännetty suomeksi. Redusoiduista ilmauksista, jotka jaoteltu estäviin ja edistäviin tekijöihin, on tunnistettu koodeja, jotka kuvaavat tekijöitä ja ovat aineiston perusteella yhteydessä työhyvinvointiin. Koodeja ryhmiteltiin kuvaavien teemojen alle. Analyysin redusointia, koodaamista ja teemoittamista kuvaava taulukko liitteenä (Liite 2).

## 5 Tulokset

Abduktiivisen analyysin tulokseksi muodostui 15 yläteemaa, jotka asetettiin työn teoreettisen viitekehksen mukaisesti kuvaaviin pääteemoihin (kuvio 2).

Kuvio 2.

Pääteemat	Yläteemat	Alateemat
Inhimillinen pääoma	Koulutustaso ja työkokemus	Koulutustaso Työkokemus
	Perhe ja ystävät	Perhe Ystävät Sosiaaliset suhteet Tukiverkostot
	Henkilökohtaiset ominaisuudet	Kyky oppia Kyky omaksua Uuden kielen Kärsivällisyys Asenne Rehellisyys Selviämisen taidot Hyvinvointia tukevat toimet
	Kieliosaaminen ja kommunikaatio	Kieliosaaminen Kielitaito Kommunikaatio
	Akkulturaatio	Akkulturaatio Kulttuuriosaaminen Psykologinen sopeutuminen
Sosiaalinen pääoma	Ihmislähtöinen johtaminen	Esihenkilön suhtautuminen Esihenkilön tuki Erityispiirteiden huomioiminen Tasavertaisuus Esihenkilön vaikutus työympäristöön
	Perehdytys ja mentorointi	Perehdytys Mentorointi Mallintaminen Harjoittelu
	Ammattitaidon tunnustaminen ja huomioiminen	Sijoitus Sopivat työtehtävät osaaminen Ammattitaidot Kokemus Tunnustus
	Työympäristö	Kollegiaalinen tuki Positiivinen palaute Tunnustus Kannustus Vertaistuki Sosiaalinen ja emotionaalinen tuki Positiivinen työympäristö Työyhteisö Inklusio
	Sopeutuminen	Sopeutuminen Sosiokulttuurinen sopeutuminen
	Rasismi	Rasismi Ennakkoluulot Vähättely
Organisaation rakennepääoma	Operatiivinen henkilöstöjohtaminen	Työntekijöiden resursointi Palaute
	Työmäärä ja kuormitus	Kuormitus Työstressi Työtyytyväisyys Hallitsemattomuus Turhautuminen Työssä suoriutuminen Työmäärä Epäreilua Resurssivaje Työelämän tasapaino
	Syrjintä	Syrjintä Ahdinko Ulkopuolelle sulkeminen
	Kouluttautumisen ja etenemisen mahdollisuudet	Osaamisen kehitys Mahdollisuus muutokseen Uralla eteneminen

## 5.1 Inhimillinen pääoma

Pääteema inhimillinen pääoma muodostuu viidestä yläteemasta, jotka ovat: koulutustaso ja työkokemus, perhe ja ystävät, henkilökohtaiset ominaisuudet, kieliosaaminen ja kommunikaatio sekä akkulturaatio.

*Koulutustaso ja työkokemus* voi olla suojaava tekijä, joka vahvistaa CALD -sairaanhoitajien kokemusta omasta työssä suoriutumisesta. Tutkimustulokset osoittavat, että CALD -sairaanhoitajien koulutustaso ja työkokemus olivat merkittävästi yhteydessä työstressin ilmenemiseen. Vankempi luotto omaan ammattiosaamiseen vaikutti vähentävästi työstressin kokemukseen. (Al-Nusair & Alnjadat, 2022)

*Perhe ja ystävät*, ja yksilön sosiaaliset suhteet näihin tarjosivat tutkimustulosten mukaan tukea ja vastapainoa uuden kielen ja kulttuurin omaksumiselle sekä näissä ilmenneiden haasteiden kohtaamiselle, vähentäen stressin kokemusta (Al-Nusair & Alnjadat, 2022; Goh & Lopez, 2015; Idehuru-Anderson & Wah, 2018) ja edistäen kotoutumista (Zanjani ym.2020). Sosiaaliset suhteet vahvistivat CALD -sairaanhoitajien optimismia ja positiivista asennetta, joka tuki kykyä ottaa etäisyyttä rasismiin kokemukseen (Idehuru-Anderson & Wah, 2018). Ystävyysuhteiden solmiminen saman kulttuurillisen ja kielellisen taustan omaavien henkilöiden kanssa tuki CALD -sairaanhoitajien sopeutumista (Idehuru-Anderson & Wah, 2018; Zanjani ym. 2020), vähentäen merkittävästi akkulturaatioprosessista kumpuavaa stressiä (Goh & Lopez, 2015). Etäisyys ja yhteydenpito haasteet perheeseen ja ystäviin olivat yhteydessä yksinäisyyden (Stubbs, 2015) ja stressin kokemukseen (Pressley ym. 2023; Al-Nusair & Alnjadat, 2022).

*Henkilökohtaiset ominaisuudet*, kuten kyky oppia ja omaksua uusi kieli, kärsivällisyys, asenne työntekoon ja rehellisyys olivat CALD -sairaanhoitajien mukaan ominaisuuksia, jotka tukivat sopeutumista (Isakov ym. 2023). Yksilön selviämisen taidot ja kyky ylläpitää hyvinvointia tukevia toimia, vähentävät työstressin kokemusta (Al-Nusair & Alnjadat, 2022).

*Kieliosaaminen ja kommunikaatio* korostuivat aineistossa keskeisiksi tekijöiksi, jotka olivat yhteydessä yksilön sopeutumiseen työyhteisöön (Zanjani ym. 2020; Yilmaz Sezer, 2023), kokemukseen omista kyvyistään, ammatillisen etenemisen mahdollisuuksiin (Pressley ym. 2023; Clubb ym. 2024), hyvinvointiin (Isakov ym. 2023) ja syrjinnän kokemukseen (Hua ym. 2024).

Kieliosaamisen puutteet ja kommunikaatiohaasteet olivat yhteydessä CALD -sairaanhoitajien itsevarmuuden heikkenemiseen (Pressley ym. 2023), mikä puolestaan vahvisti kokemusta oman osaamisen ja ammattitaidon riittämättömyydestä (Clubb ym. 2024). Riittämättömän kieliosaamisen koettiin esimerkiksi haittaavan empatian välittämistä työtehtävissä (Stubbs, 2015). Kommunikoinnissa ilmenevät kielelliset esteet olivat yhteydessä ulkopuolisuuden kokemukseen sekä yhteisöön sopeutumisen haasteiden kanssa (Isakov ym. 2023; Pressley ym. 2023; Zanjani ym. 2020; Yilmaz Sezer, 2023). Kyseiset haasteet uusien hoidollisten menetelmien ja käytäntöjen omaksumisen yhteydessä, korostavat sopeutumisen kuormittavuutta (Clubb ym. 2024) altistaen CALD -sairaanhoitajat työstressille (Al-Nusair & Alnjadat, 2022; Yilmaz Sezer, 2023), vaikuttaen kielteisesti heidän hyvinvointiinsa (Isakov ym. 2023) sekä työtyytyväisyyden kokemukseen (Hua ym. 2024). CALD -sairaanhoitajien riittävä kieliosaaminen ja kommunikaatiotaito sekä oma positiivinen kokemus näistä, katsottiin olevan yhteydessä nopeaan akkulturaatioon (Goh & Lopez, 2015) ja vähentävän syrjinnän kokemusta (O'Callaghan ym. 2019; Hua ym. 2024).

*Akkulturaatio*, on termi jolla kuvataan kulttuurien kohtaamisesta seuraava kulttuurinen muutos (Tieteen termipankki – Akkulturaatio). Akkulturaatio vähentää uupumuksen kokemusta, vahvistaa positiivista kokemusta työympäristöstä sekä elämän laadusta (Goh & Lopez, 2015). Vankka ja nopea akkulturaatio vahvistavat CALD -sairaanhoitajien kokemusta hyvinvoinnista ja työtyytyväisyydestä (Zanjani ym. 2020). Aineistossa ilmenee kulttuuritietoisuuden ja uuteen kulttuurin sopeutumisen olevan olennainen osa yksilön sosiaalista sopeutumista (Zanjani ym. 2020; Idehuru-Anderson & Wahi, 2018; Goh & Lopez, 2015). Akkulturaation taso on siten vahvasti kytköksissä sekä CALD -sairaanhoitajan kokemukseen työympäristöstään että stressin kokemukseen (Al-Nusair & Alnjadat, 2022; Goh & Lopez, 2015; Zanjani ym. 2020).

Tutkimustuloksissa ilmeni CALD -sairaanhoitajien henkilökohtaisten voimavarojen, ominaisuuksien ja osaamisen olevan yhteydessä positiiviseen kokemukseen omasta työssä suoriutumisesta ja itsevarmuudesta (Al-Nusair & Alnjadat, 2022; Isakov ym. 2023; Hua ym. 2024; Idehuru-Anderson & Wahi, 2018). Aineistossa nämä kuvattiin tekijöinä, jotka tukivat sopeutumista ja akkulturaatiota (Idehuru-Anderson & Wahi, 2018; Isakov ym. 2023) vähentäen työstressin kokemusta (Al-Nusair & Alnjadat, 2022) sekä edistäen positiivista suhtautumista työympäristöön ja elämänlaadun kokemusta (Goh & Lopez, 2015).

Abduktiivisen tarkastelun kautta havaittiin tunnistettujen tekijöiden vastaavan työhyvinvointipääoman teorian inhimillisen pääoman tunnusmerkkejä. Kyky ylläpitää omaa hyvinvointia tukevia tekijöitä (Larjovuori ym. 2015), kuten yhteyttä perheeseen ja ystäviin sekä kyky solmia sosiaalisia suhteita. Hyvinvointia tuki myös oman osaamisen vahvistaminen (Larjovuori ym. 2015), etenkin kieliosaaminen ja kulttuurinen osaaminen. Niin ikään henkilökohtaisten ominaisuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen (Larjovuori ym. 2015), eli yksilön selviämisen taidot toimivat sopeutumisen tukena ja työstressiä vähentävänä tekijänä (Al-Nusair & Alnjadat, 2022; Isakov ym. 2023). Edellä esitetyt tekijät ovat yhteydessä akkulturaatioon ja sopeutumiseen (Zanjani ym.2020; Goh & Lopez, 2015; Idehuru-Anderson & Wahi, 2018) sekä positiiviseen kokemukseen omasta työstä suoriutumisesta (Pressley ym. 2023; Clubb ym. 2024), jotka puolestaan ovat yhteydessä hyvinvointiin (Isakov ym. 2023) ja elämän laadun kokemukseen (Goh & Lopez, 2015). Kuvatut tekijät ilmenivät vahvuuksina, jotka edistivät työhyvinvointiin liitettävissä olevia kokemuksia. Edellä kuvattujen tekijöiden uupuminen, tai näissä ilmenevät haasteet altistivat stressille, ahdingolle, ulkopuolisuuden kokemukselle, syrjinnälle ja itsevarmuuden heikkenemiselle jotka estävät työhyvinvointia.

## 5.2 Sosiaalinen pääoma

Sosiaalisen pääoman pääteema muodostui kuudesta yläteemasta, jotka ovat: ihmislähtöinen johtaminen, perehdytys ja mentorointi, ammattitaidon tunnustaminen ja huomiointi, työympäristö, sopeutuminen sekä rasismi.

*Ihmislähtöinen johtaminen* on keskusteleva johtamistyyli, jossa huomioidaan työntekijä, tämän henkilökohtaiset ominaisuudet, edistetään tämän mahdollisuuksia vaikuttaa työhön sekä osoitetaan luottamusta työntekijän osaamiseen, mikä voi edistää työtyytyväisyyttä ja vahvistaa työhyvinvointia (Virolainen, 2012, s. 106). Aineistossa korostui esihenkilön rooli CALD -sairaanhoitajien sopeutumisen (Isakov ym. 2023) ja työhyvinvoinnin mahdollistajana (Roth ym. 2025; Shoki ym. 2024). Esihenkilön aktiivinen tuki oli merkittävä tekijä CALD -sairaanhoitajan positiivisessa kokemuksessa (Pressley ym. 2023), sopeutumisessa ja työtyytyväisyydessä (Roth ym. 2025; Isakov ym. 2023; Shoki ym.2024). Esihenkilön riittämätön tuki puolestaan altisti työntekijät työstressille (Al-Nusair & Alnjadat, 2022). Lisäksi esihenkilön ilmaisema ennakkoluulo ja epäluulo vaikuttivat kielteisesti CALD-sairaanhoitajien käsityksiin omista taidoistaan ja kyvykkyydestään, vahvistaen syrjinnän kokemusta (Likupe, 2015; Isakov ym. 2023). CALD -sairaanhoitajien esihenkilöt voivat tulkita heikompa kieliosaamista pätevyyttä vähentävänä tai osaamisen uupumisena, vaikuttaen syrjivään kohteluun (Hua ym. 2024) ja työtehtävien valikoitumiseen.

*Perehdytys ja mentorointi* tukee CALD -sairaanhoitajan akkulturaatiota (Clubb ym. 2024) ja sopeutumista (Zanjani ym. 2020; Isakov ym. 2023; Idehuru-Anderson & Wahi, 2018). Mentorointi mallintaa sosiaalista ja ammatillista kanssakäymistä (Clubb ym. 2024), mikä puolestaan vahvistaa kieliosaamista ja kommunikaatiokykyä (Stubbs, 2015) sekä työtyytyväisyyttä ja vähentää syrjintää (Hua ym. 2024). Laadukasta perehdytystä luonnehdittiin siten, että CALD -sairaanhoitajille mahdollistettiin omien taitojen ja osaamisen hyödyntämistä sekä huomioitiin heidän kokonaiskuormituksensa tunnistamalla myös kulttuuristen ja kielellisten haasteiden vaikutus työtaakkaan (Zanjani ym. 2020; Stubbs, 2015).

*Ammattitaidon tunnustaminen ja huomioiminen* ilmeni aineistossa keskeisenä työhyvinvointia tukevana tekijänä. CALD -sairaanhoitajan mahdollisuus hyödyntää osaamistaan ja ammattitaitoaan on yhteydessä tämän sopeutumiseen ja työtyytyväisyyden kokemukseen (Zanjani ym. 2020; Roth ym. 2025; Shoki ym. 2024). Ammattitaidon tunnustamatta ja huomiotta jättäminen työtehtävien valikoitumisen yhteydessä asettaa haasteita sopeutumiselle, heikentää työtyytyväisyyttä (Zanjani ym. 2020, Pressley ym. 2023) ja altistaa CALD -sairaanhoitajan turhautumisen kokemukselle (Idehuru-Anderson & Wahi, 2018, Roth ym. 2025) sekä syrjinnälle (Clubb ym. 2024). Osaamisen ja ammattitaidon tunnustamatta jättäminen voi myös heikentää CALD -sairaanhoitajien sitoutumista työhön (Likupe, 2015).

*Työympäristö*, joka koettiin positiivisena ja hyvänä mahdollisti sopeutumista työyhteisöön, edistäen työssä pysymistä ja työtyytyväisyyttä (Isakov ym. 2023; Shoki ym. 2024). Useassa tutkimuksessa työyhteisöstä saadun sosiaalisen tuen kuvattiin suojaavana voimavarana stressiä vastaan ja sen uupuminen katsottiin olevan yhteydessä turhautumisen, epävarmuuden, stressin (Al-Nusair & Alnjadat, 2022, Idehuru-Anderson & Wahi, 2018) ja masennuksen kokemukseen (Pressley ym. 2023). Kannustus, palaute ja vertaistuki korostuivat tekijöinä, jotka vahvistivat CALD -sairaanhoitajien henkilökohtaisia ominaisuuksia ja selviytymisen taitoja, edistäen heidän sopeutumistaan (Idehuru-Anderson & Wahi, 2018; Zanjani ym. 2020; Roth ym. 2025; Isakov ym. 2023).

*Sopeutuminen* uuteen kulttuuriin ja tähän yhteydessä olevien tekijöiden tukeminen, voi vahvistaa CALD -sairaanhoitajien elämän laadun ja työympäristön positiivista kokemusta (Goh & Lopez, 2015). Terveystuoltojärjestelmän hahmottaminen, työympäristöön ja yhteisöön sopeutuminen sekä hoitomenetelmien omaksuminen ovat tekijöitä jotka vaikuttavat CALD sairaanhoitajien sopeutumiseen (O'Callaghan ym. 2019; Zanjani ym.2020). Vankka sosiokulttuurinen sopeutuminen on yhteydessä kokemukseen hyvästä yleisterveydestä ja työhyvinvoinnista (Zanjani ym. 2020) kun taas CALD -sairaanhoitajien kokemat sopeutumisen haasteet aiheuttavat ilmeisen haitallisia seurauksia mielenterveydelle ja hyvinvoinnille (Pressley ym. 2023) ja voivat johtaa kokemukseen oman osaamisen ja ammattitaidon menetyksestä (Isakov ym. 2023).

*Rasismien* kokemus työympäristössä kollegoiden, esihenkilön ja potilaiden taholta, nousi tuloksissa varsin merkittävänä työhyvinvointia estävänä tekijänä (Likupe, 2015, Idehuru-Anderson & Wahi, 2018, Isakov ym. 2023, Yilmaz Sezer, 2023). CALD -sairaanhoitajien kokema rasismi voi aineiston perusteella ilmetä epäreiluna työmäärän jakautumisena ja työvuorosuunnitteluna, eriarvoisina odotuksina, osaamisen ja ammattitaidon epäilynä tai vähättelynä, (Isakov ym. 2023) korostuneena työn seurannan ja tarkistamisen muodossa (Yilmaz Sezer, 2023) sekä ennakkoluuloina ja yleistämisenä (Likupe, 2015). Rasismi vaikuttaa heikentävästi CALD -sairaanhoitajien hyvinvointiin, aiheuttaen ahdingon ja epävarmuuden tunnetta (Idehuru-Anderson & Wahi, 2018; Likupe, 2015).

Aineistosta nousi toistuvasti esiin CALD -sairaanhoitajien kaipaama työympäristön sosiaalinen tuki, kannustus, tunnustus, perehdytys ja mentorointi, merkityksellisinä tekijöinä työtyytyväisyydelle (Shoki ym. 2024), sopeutumiselle (Isakov ym. 2023; Zanjani ym. 2020; Idehuru-Anderson & Wahi, 2018; Roth ym. 2025) ja positiiviselle kokemukseksi (Pressley ym. 2023). Abduktiivinen analyysi osoittaa, että sosiaalinen pääoma ei ole vain resurssi. Se on vuorovaikutuksessa syntyvä prosessi, joka vahvistaa yksilöllisiä voimavaroja kuten kieliosaamista ja kommunikaatiotaitoja sekä itsevarmuutta. Mentori voi mallintaa kommunikaatiota, tukea kieliosaamisen kehitystä, perehdyttää ammattirooliin ja kulttuuriin sekä tarjota vertaistukea (Clubb ym. 2024, Hua ym. 2024, Stubbs, 2015). Perehdytysjakson turvaaminen ja mentoroinnin mahdollistaminen edistää CALD -sairaanhoitajan sopeutumista työympäristöön (Zanjani ym. 2020, Isakov ym. 2023, Idehuru-Anderson & Wahi, 2018, Pressley ym. 2023). Sopeutuminen on vahvasti yhteydessä vähäisempään stressiin ja kokemukseen hyvästä yleisterveydestä (Zanjani ym. 2020). Aktiivisen sosiaalisen pääoman prosessin kautta työhyvinvointipääomaa on mahdollista kartuttaa.

### 5.3 Organisaation rakennepääoma

Pääteema organisaation rakennepääoma koostui neljästä yläteemasta, jotka ovat: operatiivinen henkilöstöjohtaminen, työmäärä ja kuormitus, syrjintä sekä kouluttautumisen ja etenemisen mahdollisuudet.

*Operatiivinen henkilöstöjohtaminen* on käsite jolla kuvataan päivittäisen työn ohjaimista ja organisointia resurssien, työtehtävien ja henkilöstön suorituskyvyn mukaisesti. Esihenkilön ennakointi ja riittävä työntekijöiden resursointi tuki CALD -sairaanhoitajien sopeutumista ja hyvinvointia (Roth ym. 2025), mikä puolestaan vahvistaa kokemusta työssä suoriutumisesta ja suojaa työstressiltä (Al-Nusair & Alnjadat, 2022). Henkilöstöresurssien ollessa riittämättömiä, CALD -sairaanhoitajat kokivat kuormitusta (Yilmaz Sezer, 2023) ja altistuivat herkemmin työn hallitsemattomuuden kokemukselle (Roth ym. 2025). Esihenkilöt voivat olla keskeisessä roolissa luomassa syrjinnästä vapaata työympäristöä, joka tukee sopeutumista (O'Callaghan ym. 2019). Organisaation arvot ja esimerkiksi syrjimättömyyden periaatteet eivät yksinään poista syrjinnän kokemusta (Likupe, 2015). Arvojohtaminen on esihenkilön operatiivisella johtamisen tasolla tehtävää arvoankkurointia (Lehtonen, 2009, Kauppinen 2002, 57 mukaan), mikä tukee henkilöstöä sitoutumaan organisaation arvoihin (Lehtonen, 2009, Niiniluoto 2008, 75 mukaan). Esihenkilö voi näin omalla esimerkillään vaikuttaa syrjinnästä vapaan työyhteisön rakentumiseen.

*Työmäärä ja kuormitus* voi suhteettomissa määrissä haastaa CALD -sairaanhoitajan kokemusta omasta työssä suoriutumisestaan, altistaen tämän korostuneesti työstressille (Al-Nusair & Alnjadat, 2022; Yilmaz Sezer, 2023) ja heikentäen työtyytyväisyyttä (Roth ym.2025). Kun taas kokemus työelämän tasapainosta katsotaan vähentävän merkittävästi työuupumuksen riskiä (Shoki ym. 2024). CALD -sairaanhoitajien kokonaiskuormitusta tarkastellessa on syytä huomioida myös uuden kielen ja työympäristön omaksumisesta aiheutuva työkuorma, hoitotyön tehtävien ohessa (Roth ym. 2025). Vastuu vaativista hoitotyön tehtävistä, liian varhaisessa vaiheessa perehdytystä, provoisoivat epävarmuuden tunnetta ja kokemusta työn hallitsemattomuudesta, mikä vaikutti heikentävästi työtyytyväisyyteen (Roth ym. 2025). CALD -sairaanhoitajien perehdytysrauhan rikkoutumiseen vaikutti aineiston perusteella useasti työyhteisön kuormitus ja riittämätön henkilöstöresursointi (Roth ym. 2025; Yilmaz Sezer, 2023). Tämän myötä CALD -sairaanhoitajien työmäärää nousee liialliseksi, aiheuttaen kuormitusta, mikä

haastaa kokemusta omasta työssä suoriutumisesta ja siten altistaen heidät työstressille (Roth ym. 2025; Yilmaz Sezer, 2023; Al-Nusair & Alnjadat, 2022).

*Syrjintä.* Tutkimustuloksissa ilmeni CALD-sairaanhoidajien kokevan työpaikkasyrjintää (O'Callaghan ym. 2019; Isakov ym. 2023; Likupe, 2015; Idehuru-Anderson & Wahi, 2018). Aineistossa syrjintää ilmeni rakenteellisesti, työmäärän ja tehtävien sekä tasa-vertaisten mahdollisuuksien jakautumisessa ja työvuorosuunnittelussa (Likupe, 2015; Isakov ym. 2023). Syrjintä näyttäytyi myös eriarvoisina odotuksina, osaamisen ja ammattitaidon epäilyinä ja vähättelynä (Isakov ym. 2023) sekä ilmeni työn valvontana ja hoitovirheiden eriarvoisena raportointina (Likupe, 2015). Syrjinnän kokemus vaikuttaa kielteisesti CALD -sairaanhoidajien hyvinvointiin (Isakov ym. 2023), altistaen heidät työstressille (Al-Nusair & Alnjadat, 2022). Syrjinnästä vapaa työympäristö tukee sopeutumista (O'Callaghan ym. 2019).

*Kouluttautumisen ja etenemisen mahdollisuudet* oman ammattitaidon kehittämistä varten korostui tärkeänä sopeutumista (Isakov ym. 2023), työtyytyväisyyttä (Yilmaz Sezer, 2023) ja työhyvinvointia (Zanjani ym. 2020) edistävänä tekijänä. Sekä ammattitaitojen että kieliosaamisen harjoittelun ja kehittymisen mahdollistaminen vahvistivat kokemusta muutoksen mahdollisuudesta, vahvistaen yksilön omia voimavaroja, sopeutumista ja positiivista kokemusta (Pressley ym. 2023; Isakov ym. 2023).

Aineistossa painotettiin organisaation rakenteellisia tekijöitä, kuten työyhteisön johtamista, työn organisointia ja riittävien resurssien mitoittamista (Roth ym. 2025) sekä oppimisen ja osaamisen kehittämisen mahdollistamista (Zanjani ym. 2020; Pressley ym. 2023; Yilmaz Sezer, 2023). Kyseisten tekijöiden katsottiin olevan yhteydessä CALD -sairaanhoidajien sopeutumiseen työympäristöön (O'Callaghan ym. 2019; Isakov ym. 2023), työtyytyväisyyteen, hyvinvointiin ja työstressin kokemukseen (Roth ym. 2025; Al-Nusair & Alnjadat, 2022). Työhyvinvointipääoman teorian avulla kuvatut tekijät voidaan tulkita organisaation rakennepääomana, joka luo edellytyksiä yksilön ja työyhteisön hyvinvoinnille. Hyvinvoivalla työyhteisöllä, jolla on riittävästi resursseja, on paremmat edellytykset ottaa vastaan ja tukea CALD -sairaanhoidajien sopeutumista ja työhyvinvointia (Roth ym. 2025). Abduktiivisen päättelyn kautta voidaan todeta, että organisaation toimivat rakenteet eivät pelkästään tue työhyvinvointia, vaan myös mahdollistavat pääoman siirtymisen työyhteisöltä yksilölle. Työhyvinvointipääoman teorian mukaan tämä mahdollistaa hiljaisen tiedon siirtymistä ja osaamisen vahvistamista niin yksilössä että työyhteisössä (Larjovuori ym. 2015).

## 6 Pohdinta

### 6.1 Tulosten tarkastelu

CALD -sairaanhoitajien työhyvinvointiin yhteydessä olevat tekijät näyttäytyivät abduktiivisen analyysin perusteella muodostuvan useammasta eri komponentista. Inhimillinen pääoma käsitti: koulutustaso ja kokemus, perhe ja ystävät, henkilökohtaiset ominaisuudet, kieliosaaminen ja kommunikaatio sekä akkulturaatio. Sosiaalista pääomaa kuvasi: Ihmislähtöinen johtaminen, perehdytys ja mentorointi, ammattitaidon tunnustaminen ja huomioiminen, työympäristö, sopeutuminen sekä rasismi. Organisaation rakennepääoma sisälsi: operatiivisen henkilöstöjohtamisen, työmäärän ja kuormituksen, kouluttamisen ja etenemisen mahdollisuus sekä syrjintä. Aineistolähtöiset havainnot ja työhyvinvointipääoman teoreettinen malli täydensivät toisiaan. Kuten tulosluvusta käy ilmi yksilölliset, yhteisölliset ja organisatoriset voimavarat ovat vahvasti yhteydessä toisiinsa ja vahvistavat toistensa hyvinvointipääomia.

Opinnäytetyön tulosten perusteella CALD -sairaanhoitajien työhyvinvointiin yhteydessä olevat tekijät näyttäytyvät kytkeytyvän työhyvinvointipääoma -teoriaan, yksilön resilienssin ja sitä tukevien vuorovaikutuksellisten prosessien kautta. CALD -sairaanhoitajan ammattitaito, työkokemus, koulutustaso ja osaaminen näyttäytyy tulosten perusteella väylänä, minkä kautta tämä voi asettua uuteen työympäristöön. Onkin tärkeää, että nämä tekijät tunnustetaan työyhteisössä ja huomioidaan perehdytyksessä, sillä näin voidaan tukea CALD-sairaanhoitajien itsevarmuutta ja kokemusta omasta työssä pärjäämisestä, edistäen voimavaroja ja mahdollisuuksia sopeutua uuteen kulttuuriin ja sosiaalisen ympäristöön.

Sosiaalinen tuki ilmeni keskeisenä tekijänä CALD -sairaanhoitajan sopeutumisen mahdollistajana ja työhyvinvoinnin edistäjänä. Sosiaalisen tuen nähdään vahvistavan hyvinvointia, edistämällä yksilön voimavaroja ja henkilökohtaisia ominaisuuksia, mikä puolestaan vahvistaa yksilön positiivista kokemusta elämälaadusta (Hatamipour ym. 2016). Vuorovaikutus ja sosiaalisten suhteiden laatu voi sekä edistää että estää CALD -sairaanhoitajien työhyvinvointia. Tekijöitä määrittää mm. CALD -sairaanhoitajan omaama kieliosaaminen, että kommunikaatiokyky sekä työyhteisön vastavuoroisuus näiden taitojen vahvistamisessa ja huomioimisessa. Kieliosaamiseen ja kommunikaatioon liitetyt haasteet nähtiin olevan yhteydessä sekä työstressin, ulkopuolisuuden että syrjinnän kokemukseen.

Yksilön huomioiminen, yksilön tarpeiden ja tämän arvon tunnistaminen yhteisön voimavarana näyttäytyy työhyvinvoinnin sosiaalista pääoma kartuttavana ilmiönä. CALD -sairaanhoitajan sopeutuminen työyhteisöön vahvistaa sekä organisaation sosiaalista pääomaa että inhimillistä pääomaa. Perehdytysjakson rauhoittaminen ja mentoroinnin tarjoaminen ovat tekijöitä, joiden myötä CALD -sairaanhoitaja ei yksinään omaksu työn sisältöä, näiden avulla myös mahdollistetaan sopeutumista uuteen kulttuuriin ja kieliympäristöön, altistamatta heitä liialliselle työmäärälle ja kuormitukselle. Tuki ja kannustus näyttäytyy vuorovaikutusprosessina, joka suojaa stressin haitoilta, lisää itsevarmuutta ja mahdollistaa hyvinvoinnin pitkäjänteistä rakentumista (Feeney & Collins, 2014). Niin ikään se näyttöytyi merkittävänä tekijänä CALD -sairaanhoitajien sopeutumiselle. Sosiaalisen tuen kautta CALD -sairaanhoitaja pystyy omaksumaan uuden työympäristön sekä paremmat mahdollisuudet sisäistää kulttuuriin sopiva kommunikaatiotyyli ja edistää kieliosaamistaan. Vastavuoroinen vuorovaikutus työyhteisössä tuki CALD -sairaanhoitajan akkulturaatiota, mahdollistaen sopeutumista ja edistäen työhyvinvointia.

Sosiaalisen tuen merkitys CALD -sairaanhoitajien työhyvinvoinnille tulee näkyväksi myös esihenkilön ja yksilön välisessä vuorovaikutuksessa. Tämä korostuu etenkin esihenkilön operatiivisessa työskentelyssä jolloin ihmislähtöinen johtaminen konkretisoi- tuu. Tutkimustulokset viittaavat luottamuksellisen ja kannustavan vuorovaikutussuhteen esihenkilöön edistävän CALD -sairaanhoitajan sopeutumista työyhteisöön, vahvistaen tämän kokemusta omasta työssä pärjäämisestä. Ihmislähtöinen johtaminen näyttöytyy usein henkilöstön työtyytyväisyyttä edistävänä toimintamallina (Cummings ym. 2018). Luottamuksellisen suhteen syntymistä edistää esihenkilön kyky tunnistaa yksilön osaa- minen ja kokonaiskuormitus sekä ottaa tekemänsä huomiot puheeksi. Luottamukselli- sen suhteen myötä voi myös vähentää myös syrjinnän kokemusta. Johtamistyyli on vankasti yhteydessä hoitohenkilöstön kokemaan työtyytyväisyyteen ja hyvinvointiin, ku- ten myös työilmapiiriin ja organisaation tehokkuuteen (Cummings ym. 2018).

Työhyvinvoinnin pääoma -teoria näyttöytyy tutkimustulosten kokonaisuutta tarkastellen kestäväen kehityksen soveltamisena työelämään. Kun kestävässä kehityksessä koroste- taan resurssien säästämistä ja uudistamista, keskitytään Työhyvinvoinnin pääoma -teo- riassa henkilöstön resurssien vaalimiseen ja vahvistamiseen. Niin kestävä kehitys että Työhyvinvoinnin pääoma -teoria edistää pitkäjänteisesti hyvinvoinnin rakentumista.

## 6.2 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyötä tehdessä on noudatettu tutkimuseettisen neuvottelukunnan mukaisia hyviä tieteellisiä käytäntöjä (TENK 2023). Työssä hyödynnettyyn aikaisemmin julkaistuun materiaaliin on viitattu asianmukaisesti, alkuperäistietoja muuttamatta. Opinnäytetyötä tehdessä ei ilmennyt eturistiriitoja tai haasteita liittyen tutkimusmateriaalin säilyttämiseen, käytetyn materiaalin ollessa jo entuudestaan julkista. Opinnäytetyö ei vaatinut eettistä ennakoarviointia taikka tutkimuslupaa. Opinnäytetyö on tarkistettu Turnitin plagioinnintarkistustietokannassa.

Koska opinnäytetyö on kuvaileva kirjallisuuskatsaus, luotettavan tiedon tuottamiseksi tulee tunnistaa aineiston valintaan liittyviä subjektiivisia arvioita ja tämän mahdollista vaikutusta aineiston kattavuuteen (Kangasniemi ym. 2013:299). Tekijä on suunnitteluvaiheessa perehtynyt valittuun tutkimusmenetelmään ja tutkimuksen edetessä huomionnut aineiston sisältämien tutkimusten laadun arvioinnin. Laadunarvioinnissa on hyödynnetty JBI arviointikriteeristöä (Tutkimusten arviointikriteeristöt (JBI)). Tutkimusmenetelmänä kuvaileva kirjallisuuskatsaus kohtaakin kritiikkiä liittyen aineistonvalintaan, joihin tutkijan subjektiiviset mieltymykset mahdollisesti vaikuttavat (Kangasniemi ym. 2013:292). Tämä kritiikki mielessä pitäen, työn eteneminen ja aineistonkeruun vaiheet on pyritty kuvaamaan mahdollisimman tarkasti. Tämä vahvistaa osaltaan tulosten luotettavuutta ja työn eettisyyttä.

Tekijä perehtyi monipuolisesti tutkittavaan aiheeseen, mikä tuki aineistohakua, aiheen rajaamista, tulosten tarkastelua ja analysointia. Kirjallisuuskatsauksen aihe oli vahvasti kytköksissä tekijän ammatilliseen taustaan, mukailen tämän mielenkiinnon kohteita. Tekijän sitoutuneisuus aiheeseen on huomionarvoista, tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa (Tuomi & Sarajärvi, 2006:135). Opinnäytetyössä on hyödynnetty monipuolisin menetelmin tuotettuja kansainvälisiä tutkimuksia, jotta tiettyä erityiskysymystä voidaan tarkastella mahdollisimman laajasti.

## 7 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tulokset on tuottanut tietoa liittyen tekijöihin jotka ovat yhteydessä eri kulttuurillisista ja kielellisistä taustoista tulevien sairaanhoitajien työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää kehittääkseen monimuotoisuutta ja työhyvinvointia edistäviä toimia työpaikoilla. Hyödyntämällä CALD-sairaanhoitajien koulutuksessa

tässä opinnäytetyössä tuotettua tietoa, on mahdollista tukea ja vahvistaa ominaisuuksia ja taitoja jotka edistävät ryhmän valmiuksia tukea omaa työhyvinvointia.

Johtopäätöksenä voidaan todeta:

- 1) Organisaatioiden on syytä sitoutua syrjimättömyyden periaatteisiin ja edistää syrjintää ennaltaehkäiseviä toimia.
- 2) Johtamisen taitoja tulee vahvistaa. Etenkin ihmislähtöisen johtamisen taidot on tunnistettu tukevan työhyvinvointia. Arvojohtamisen vahvistamisen kautta, on mahdollista jalkauttaa organisaation asettamat syrjimättömyyden periaatteet työyhteisöön.
- 3) Mentoroinnin mahdollisuudet tulee huomioida työyhteisössä, eri kulttuurillisista ja kielellisistä taustoista tulevien sairaanhoitajien perehdytyksessä. Tämä katsottiin edistävän kommunikaatiotaitoja sekä mahdollistavan sujuvaa sopeutumista.
- 4) Yksilön ammattitaidon ja aikaisemman kokemuksen huomioiminen mahdollistaa yksilölle voimavaroja edistää henkilökohtaisia ominaisuuksia, kuten kieliosaamistaan joka tuki vankkaa akkulturaatiota.

Jatkotutkimusten kannalta tekijä katsoisi mielekkääksi tarkastella Suomalaisten organisaatioiden perehdytyskäytäntöjen vaikuttavuutta eri kulttuurillisista ja kielellisistä taustoista tulevien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin kokemukseen.

## Lähteet

Al-Nusair, Hussam & Alnjadat, Rafi 2022. Investigation of The Experience of Immigrant Nurses in a Diverse Cultural Setting. The Journal of Nursing Research vol.30 no.3 2022.

Burton Joan 2010. WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practice. World Health Organization  
<<https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/70cf9aff-6a33-4897-9328-f96d0ece89f1/content>> Viitattu 2.3.2025

Clubb, Anne & Saravanakumar, Priya & Holroyd, Eleanor 2024. Preparation for Practice: Internationally Qualified Nurses' Perceptions of Clinical and Cultural Practice Learnings Gained Through a New Zealand Competence Assessment Programme. Nursing Praxis in Aotearoa New Zealand, vol.40 no.1 2024.

Eklöf, Mats 2022. Psykosocial Arbetsmiljö -begrepp, bedömning och utveckling, Studentlitteratur Ab, Lund

Elo, Satu & Kajula, Outi & Tohmola, Anniina & Kääriäinen, Maria 2022. Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. Hoitotiede 2022, 34 (4)

Goh, Yong-Shian & Lopez, Violeta 2015. Acculturation, quality of life and work environment of international nurses in a multi-cultural society: A cross-sectional study. Elsevier: Applied Nursing Research, (30) 2016.

Gregory, Ann T. & Denniss, A. Robert 2018. An Introduction to Writing Narrative and Systematic Reviews — Tasks, Tips and Traps for Aspiring Authors. Heart, Lung and Circulation 2018, 27. Australia < <https://www.heartlungcirc.org/action/show-Pdf?pii=S1443-9506%2818%2930165-3>> Viitattu 13.10.2025

Hakanen, Jari 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja sen reuna-alueilla. Työterveyslaitos, Helsinki.

HOTUS hoitotieteen tutkimussäätiö, Tutkimusten arviointikriteeristöt (JBI) < <https://hotus.fi/kansainvalinen-yhteistyo/jbi-keskus/tutkimusten-arviointikriteeristot-jbi/>> Viitattu 2.3.2025

Hua, Jing & Kondo, Akiko & Wang, Congcong & Ganchulun, Sambuu 2024. Language confidence and job satisfaction among foreign-born nurses in Japan: mediation effect of workplace discrimination and moderating effect of immigration duration. *BMC Nursing*, (23) 2024.

Idehuru-Anderson, Kechinyere C. & Wahi, Monika M. 2018. Experiences of Nigerian Internationally Educated Nurses Transitioning to United States Health Care System. *Journal of Transcultural Nursing*, vol.29 no.6 2018

Isakov, Terhi & Kamau, Suleiman & Koskenranta, Miro & Kuivila, Heli-Maria & Oikarainen, Ashlee & Ropponen, Paula & Mikkonen, Kristina 2023. Culturally and linguistically diverse nurses' experiences of how competence facilitates integration into the working environment: A qualitative study. Elsevier: *Nurse Education in Practice*, (67) 2023.

Kangasniemi, Mari & Utriainen, Kati & Ahonen, Sanna-Mari & Pietilä, Anna-Maija & Jääskeläinen, Petri & Liikanen, Eeva 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon hoitotiede (25)

Kanninen, Ohto & Virkola, Tuomo & Lilja, Eero & Rask, Shadia 2022. Tavoitteena syrjimättömän työelämä Työsyrijännän nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:20, Helsinki <[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163880/VNTEAS\\_2022\\_20.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163880/VNTEAS_2022_20.pdf)> Viitattu 2.3.2025

Kokkinen, Lauri & Ala-Laurinaho, Arja & Alasoini, Tuomo & Varje, Pekka & Väänänen, Ari & Toppinen-Tanner, Salla 2020. Hyvinvointia työstä 2030-luvulla skenarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Työterveyslaitos: PunaMusta Oy, Tampere <[Hyvinvointia työstä 2030-luvulla – Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä \(julkari.fi\)](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/150218/TTL-978-952-391-199-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Viitattu 2.3.2025

Laitinen, Jaana & Selander, Kirsikka & Nikunlaakso, Risto & Ervasti, Jenni 2025. Mitä kuuluu sosiaali- ja terveydenhuollon työhyvinvoinnille 2024. Työterveyslaitos, Helsinki <<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/150218/TTL-978-952-391-199-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Viitattu 2.3.2025

Larjovuori, Riitta-Liisa & Manka, Marja-Liisa & Nuutinen, Sanna 2015. Inhimillinen pääoma -työhyvinvointia, tuloksellisuutta, pidempiä työuria? Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:5. Helsinki < [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70342/URN\\_ISBN\\_978-952-00-3543-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70342/URN_ISBN_978-952-00-3543-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y) > Viitattu 20.4.2025

Lehtonen, Tommi 2009. Arvot ja arvojohtaminen: filosofisia huomautuksia. Hallinnon tutkimus 4, 2009

Likupe, Gloria 2015. Experiences of African nurses and the perception of their managers in the NHS. *Journal of Nursing Management* (23) 2015.

Manka, Marja-Liisa 2013. Työn ilo, painos 3. Helsinki: Kustantaja sanoma Pro Oy

O'Callaghan, Cathy & Loukas, Patty & Brady, Michelle & Perry, Astrid 2019. Exploring The Experiences of Internationally and Locally Qualified Nurses Working in a Culturally Diverse Environment. *Australian Journal of Advanced Nursing*, vol.36 no.2 2019.

Pelasoja, Monica & Vähä, Jenni & Kuha, Suvi & Mikkonen, Kristiina & Kanste, Outi 2025. Leadership in Culturally and Linguistically Diverse Healthcare Workplaces: A Scoping Review <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jan.16909?af=R> > Viitattu 10.10.2025

Pressley, Charlene & Newton, Dillon & Garside, Joanne & Stephenson, John & Mejia-Olivares, Joel 2023. Internationally recruited nurses and their initial integration into the healthcare workforce: A mixed methods study. Elsevier: *International Journal of Nursing Studies Advances*, (5) 2023.

Ray, K. Tapas 2021. Work related well-being is associated with individual subjective well-being. *Industrial Health*, 2021 Nov 4;60(3):242–252

Roth, Catharina & Breckner, Amanda & Krug, Katja & Mahler, Cornelia & Wensing, Michel & Berger, Sarah 2025. Integrating internationally qualified nurses: a qualitative exploration of nurse managers' influence from nurses' experiences. *BMC Nursing*, Germany.

Salari, Nader & Shohaimi, Shamarina & Khaledi-Paveh, Behnam & Kazeminia, Mohsen & Bazrafshan, Mohammad-Rafi & Mohammadi, Masoud 2022. The severity of moral distress in nurses: a systematic review and meta-analysis. Philos Ethics Humanit Med. 2022 Nov 9  
<<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9644548/>> Viitattu 10.10.2025

Shoki, Rina & Kono, Anna & Hirano, O. Yuko & Barroga, Edward & Ota, Erika & Nagamatsu, Yasuko 2024. Factors Related to Job Continuance of Nurses Who Migrated to Japan: A Cross-Sectional Study. Nursing Reports, (14) 2024.

Sosiaali- ja terveysministeriö, Megatrendit < [Megatrendit - Sosiaali- ja terveysministeriö \(stm.fi\)](#)> Viitattu 2.3.2025

Sosiaali- ja terveysministeriö, työsuojelulainsäädäntö < <https://stm.fi/tyosuojelu/lainsaadanto> > Viitattu 2.3.2025

Sosiaali- ja terveysministeriö, työturvallisuus ja työhyvinvointi 2024. < <https://stm.fi/tyoohyvinvointi>> Viitattu 2.3.2025

Sosiaali- ja terveyspalveluiden kriisin tilannekuva 2023 <[Tietopyyntö+-+Sosiaali-+ja+terveyspalveluiden+kriisin+tilannekuva.pdf \(stm.fi\)](#)> Viitattu 2.3.2025

Stolt, Minna & Axelin, Anna & Suhonen, Riitta 2016. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä, Turun yliopisto 2016

Stubbs, Fiona 2015. Recruitment of nurses from India and their experiences of an Overseas Nurses Program. British Association of Critical Care Nurses, vol.22 no.3 2015.

Suomen kestävä kehityksen toimikunta 2016. Suomi, jonka haluamme 2050 -Kestävä kehityksen yhteiskuntasitoumus <[FINAL+Kestävän+kehityksen+yhteiskuntasitoumus+20+4+2016.pdf \(kestavakehitys.fi\)](#)> Viitattu 2.3.2025

TEHY, 2023. Tehy selvitti: Sote-alalla ei ole valmistauduttu riittävän hyvin ulkomaalaistaustaisten hoitajien vastaanottamiseen. < <https://www.tehy.fi/fi/tiedote/tehy-selvitti-sote-alalla-ei-ole-valmistauduttu-riittavan-hyvin-ulkomaalaistaustaisten-hoitajien-vastaanottamiseen> > Viitattu 2.3.2025

THL, 2025. Sosiaalinen kestävyys < <https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/kestavan-hyvinvoinnin-edistaminen/sosiaalinen-kestavyys> > Viitattu 10.10.2025

THL, 2024. Yhdenvertaisuus ja syrjintä < <https://thl.fi/aiheet/maahanmuutto-ja-kulttuurin-moninaisuus/kotoutuminen-ja-osallisuus/yhdenvertaisuus-ja-syrjinta> > Viitattu 10.10.2025

Tieteen termipankki – Akkulturaatio. 2025 < <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Nimitys:akkulturaatio> > Viitattu 10.10.2025

TOKASA toiminnallisesti kaksikielinen sairaanhoitajakoulutus -hanke 2023 < [Mikä on TOKASA – TOKASA](#)> Viitattu 2.3.2025

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2006. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä

TENK -Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023, Helsinki <[https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf)>

Työ- ja elinkeinoministeriö, Talent-Boost. <[Talent Boost - Työ- ja elinkeinoministeriö \(tem.fi\)](#)> Viitattu 2.3.2025

Työ- ja elinkeinoministeriö, 2023. Uudet selvitykset tarjoavat tietoa kansainvälisten rekrytointien edistämiseksi sosiaali- ja terveysalalla. < <https://tem.fi/-/sosiaali-ja-terveyspalveluja-haastaa-yha-osaavan-tyovoiman-saatavuus-alan-kansainvalistymiselle-uusia-mahdollisuuksia-> > Viitattu 20.4.2025

Työterveyslaitos, Kestävä kehitys työelämässä. < <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelamanmuutos/kestava-kehitys-tyoelamassa> > Viitattu 2.3.2025

Työterveyslaitos, Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen sote-alalla. <<https://www.ttl.fi/opimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>> Viitattu 2.3.2025

United Nations, 2020. Rising inequality affecting more than two-thirds of the globe, but it's not inevitable: new UN report. <[Rising inequality affecting more than two-thirds of the globe, but it's not inevitable: new UN report | UN News](#)> Viitattu 2.3.2025

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Kustantaja: BoD - Books on Demand, Helsinki, Suomi

Weiste, Elina & Korkiakangas, Eveliina & Olakivi, Antero 2025. Selvitys keinoista kannustaa alalta poistuneita, työttömiä ja eläkkeellä olevia lähi- ja sairaanhoitajia sekä alan opiskelijoita sosiaali- ja terveysalan työhön. Sosiaali- ja terveysministeriön JULKAISUJA | 2025:8. Helsinki < <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/items/bcfd27ee-75df-4c3b-9491-047e816dfb2b> > Viitattu 20.4.2025

WHO, 2020. State of the World's Nursing < <https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/5d564226-7418-4c10-9fb3-08d7e09626ec/content> > Viitattu 2.3.2025

Yilmaz Sezer, Neslihan 2023. Professional Experiences of Immigrant Turkish Nurses in Berlin, Germany: A Descriptive Phenomenological Qualitative study. *Turkiye Klinikleri Journal of Nursing Sciences*, vol.15 no.4 2023.

Zanjani, Maya Ebrahimi & Ziaian, Tahereh & Ullrich, Sandra & Fooladi, Ensieh 2020. Overseas qualified nurses' sociocultural adaption into the Australian healthcare system: A cross-sectional study. Elsevier: *Collegian*, (28) 2021.

## Opinnäytetyön aineisto

Tekijät, julkaisun nimi ja julkaisutiedot	Tutkimusasetelma ja keskeiset tutkimustulokset	Laadunarvio (Joanna Briggs institutin laadullisen tutkimuksen arvio, 0–10)
<p><b>Rina Shoki ym.</b></p> <p><b>Factors related to job continuance of nurses who migrated to Japan: a cross-sectional study</b></p> <p><b>2024</b></p> <p><b>MDPI, nursing reports</b></p> <p><b>Tokio, Japani</b></p>	<p>Japaniin muuttaneiden CALD -sairaanhoitajien, työssä jatkamiseen liittyvien tekijöiden selvittäminen.</p> <p>Monimenetelmätutkimus jossa 40 CALD-sairaanhoitajaa vastasi verkkokyselyyn, näistä 9 yksilöä myös haastateltiin. Tulokset osoittavat hyvien työolosuhteiden vaikuttavan niin maahanmuutto päätökseen sekä tukee työssä pysymistä. Työtyytyväisyyteen vaikuttaa työaika, työelämän tasapaino, työn sisältö ja määrä, työyhteisön tuki, hoitotyön arvostus. Lisätuen tarvetta ilmeni kieliosaamisen ja kommunikatiotaitojen harjoittelussa, sekä työn ulkopuolisten sosiaalisten yhteyksien luomisessa.</p>	8/8 ja 10/10
<p><b>Yilmaz Sezer</b></p> <p><b>Professional experiences of immigrant turkish nurses in berlin, germany: a descriptive phenomenological qualitative study.</b></p> <p><b>2023</b></p> <p><b>Turkiye Klinikleri Journal of Nursing Science</b></p> <p><b>Ankara, Turkki</b></p>	<p>Saksaan muuttaneiden turkkilaisten sairaanhoitajien ammatillisten kokemusten tutkiminen.</p> <p>Kuvaileva fenomenologinen laadullinen tutkimus, jossa haastateltiin 12 turkkilaista sairaanhoitajaa. Ammatillisen kokemukset olivat tulosten mukaan pitkälti yhteydessä kulttuurisiin ominaisuuksiin. Sairaanhoitajat kohtasivat rasismia sekä kommunikaatiohaasteita, mutta kokivat myös työolosuhteiden pääasiallisesti paremmiksi kuin kotimaassaan.</p>	10/10
<p><b>Anne Clubb ym.</b></p>	<p>Tarkoituksena oli lisätä ymmärrystä CALD -sairaanhoitajien kokemuksesta</p>	10/10

<p><b>Preparation for practice: internationally qualified nurses' preceptions of clinical and cultural practice learnings gained through new zealand competence assessment programme.</b></p> <p><b>2024</b></p> <p><b>Nursing Praxis in New Zealand</b></p> <p><b>Uusi Seelanti</b></p>	<p>Uuden Seelannin Competence Assessment -ohjelman hyödystä kliinisessä ja kulttuurillisessa integraatiossa.</p> <p>Laadullinen tutkimus, jossa haastateltiin 12 CALD -sairaanhoitajaa. Tuloksissa korostui kommunikaatiohaasteiden ja osaamattomuuden kokemukset, jotka aiheuttivat haasteita integraatioon. Oman osaamisen sovitteluun uuteen ympäristöön ja uusiin olosuhteisiin aiheutti ristiriitaa.</p>	
<p><b>Catharina Roth ym.</b></p> <p><b>Integrating internationally qualified nurses: a qualitative exploration of nurse managers influence from nurses experiences</b></p> <p><b>2025</b></p> <p><b>BMC Nursing</b></p> <p><b>Saksa</b></p>	<p>Kuinka sairaanhoitajat arvioivat hoitotyön johtajien toiminnan vaikuttavan työpaikkaintegraatioon.</p> <p>Laadullinen tutkimus, jossa haastateltiin 21 sairaanhoitajaa, sekä 14 CALD -sairaanhoitajaa. Tulokset järjestettiin 5 kategoriaan: työntekijän sijoitus, työntekijöiden rekrytointi, esihenkilöiden tuki, työvoiman riittävyys, työtehtävien lisääminen ja työn määrä. Nämä kategoriat edustavat aihealueita joiden kautta hoitotyön johtajien katsottiin vaikuttavan CALD -sairaanhoitajien integraatioon.</p>	<p>10/10</p>
<p><b>Jing Hua ym.</b></p> <p><b>Language confidence and job satisfaction among foreign-born nurses in japan: mediating effect of workplace discrimination and moderating effect of immigration duration</b></p> <p><b>2024</b></p> <p><b>BMC Nursing</b></p>	<p>Kielitaidon yhteys työtyytyväisyyteen ja työpaikalla esiintyvään syrjintään.</p> <p>Poikittaistutkimus verkkokyselyn avulla, kyselyyn vastasi 187 CALD -sairaanhoitajaa. Tulosten perusteella osallistujista 79,9% kokivat syrjintää työpaikalla. Työpaikkasyrjintä vaikutti alentavasti työtyytyväisyyteen. Hyvä kokemus omasta kieliosaamisesta (kielitaito) vahvisti työtyytyväisyyttä ja vähensi työpaikkasyrjintää.</p>	<p>8/8</p>

<p><b>Hussam Al-Nusair, Rafi Alnjadat</b></p> <p><b>Investigation of the experience of immigrant nurses in a diverse cultural setting.</b></p> <p><b>2022</b></p> <p><b>The Journal of Nursing Research</b></p>	<p>Tutkimus CALD -sairaanhoitajien kokemus työstressistä, sosiaalisesta tuesta ja työstä suoriutumisesta, sekä halusta työskennellä monikulttuurillisessa työyhteisössä.</p> <p>Monimenetelmätutkimus jonka tiedonkeruussa hyödynnettiin kvantitatiivista kyselyä, johon vastasi 246 CALD -sairaanhoitajaa, sekä 20 CALD -sairaanhoitajan semi-strukturoituja haastatteluja. Tulosten perusteella CALD -sairaanhoitajat kokevat työstressiä johon suurin vaikuttava tekijä on työmäärä. Työstressin kokemukseen vaikutti myös sosiaalinen tuki joka oli yhteydessä työstä suoriutumisen kokemukseen.</p>	8/8 ja 10/10
<p><b>Dr Cathy O’callaghan ym.</b></p> <p><b>Exploring the experiences of internationally and locally qualified nurses working in a culturally diverse environment.</b></p> <p><b>2019</b></p> <p><b>Australian Journal of Advanced Nursing</b></p> <p><b>Sidney, Australia</b></p>	<p>Kokemuksia tuen tarpeesta ja asenteista, monikulttuurisesta työympäristöstä, niin kohdemaasta kotoisin olevien, että CALD -sairaanhoitajien näkemyksiä.</p> <p>Semi-strukturoituun kyselyyn vastasi 108 sairaanhoitajaa, tulokset analysoitiin laadullisesti. Tuloksissa erotellaan CALD -sairaanhoitajat muista sairaanhoitajista. Tulokset jaoteltiin 5 kategoriaan: monikulttuurisen työyhteisön hyväksyntä, syrjintä, muunkielisyyden hyödyntäminen työssä, hoitotyö, sosiaalinen sopeutuminen ja tuki. Aineiston analyysissä arvioidaan CALD -sairaanhoitajien arvioivan omaa sopeutumistaan työyhteisöön ja hoitotyöhön positiivisemmin kuin kollegansa.</p>	10/10
<p><b>Kechinyere C. Iheduru-Anderson, Monika M. Wahi</b></p>	<p>Tunnistaa nigerialaisten sairaanhoitajien siirtymistä Yhdysvaltojen terveydenhuollon ympäristöön helpottavia ja hankaloittavia tekijöitä.</p>	10/10

<p><b>Experiences of Nigerian Internationally Educated Nurses Transitioning to United States Health Care Settings.</b></p> <p><b>2018</b></p> <p><b>Journal of Transcultural Nursing</b></p> <p><b>USA</b></p>	<p>Kuvaileva fenomenologinen lähestymistapa, 6 CALD -sairaanhoitajan haastattelua analysoitu teemallisella menetelmällä. Tulokset järjestettiin 3 teemaan: 1. pelko/viha ja pettymys 2. tie menestykseen, haasteista selviytyminen 3. eteenpäin jatkaminen. Analyysissa tunnistettiin hankaloittavina tekijöinä syrjintä, rasismi, osaamisen vähättely ja ohjauksen uupuminen. Helpottaviin tekijöihin lueteltiin kulttuurinen sopeutuminen, sosiaalinen tuki ja kielitaito, sekä persoonalliset ominaisuudet kuten resilienssi.</p>	
<p><b>Fiona Stubbs</b></p> <p><b>Recruitment of nurses from India and their experiences of an Overseas Nurses Program.</b></p> <p><b>2017</b></p> <p><b>British Association of Critical Care Nurses</b></p> <p><b>Lontoo, UK</b></p>	<p>Kuvata Intiasta muuttaneiden sairaanhoitajien kokemuksia työstä Isossa-Britanniassa ja NHS integraatio -ohjelmasta.</p> <p>Laadullinen tutkimus jossa haastateltiin 16 CALD -sairaanhoitajaa. Tutkimuksessa ilmeni että CALD -sairaanhoitajat olisivat sopeutumisessaan kovan vertaistukea ohjaajalta joka itse on käynyt läpi integraatio-ohjelman. Integraatiossa huomattavat teemat oli työroolin muutos joka katsottiin mielekkääksi, kielitaito ja uusiin tehtäviin sopeutuminen haasteeksi.</p>	<p>10/10</p>
<p><b>Gloria Likupe</b></p> <p><b>Experiences of African nurses and the perception of their managers in the NHS. 2015</b></p> <p><b>Journal of Nursing Management</b></p> <p><b>Hull, UK</b></p>	<p>Tutkimus mustien afrikkalaissyntyisten sairaanhoitajien rasismista, syrjinnän ja yhdenvertaisuuden kokemuksesta, sekä hoitotyön johtajien näkökulmasta näistä haasteista.</p> <p>Laadullinen tutkimus, tutkimustieto kerättiin ryhmäkeskustelujen sekä semi-strukturoitujen haastatteluiden avulla. Tutkimuksessa kuultiin 30 CALD -sairaanhoitajaa sekä 10 hoitotyön johtajaa. Tärkeimmät havainnot liittyvät syrjinnän ja rasismista havaintoihin sekä</p>	<p>10/10</p>

	<p>tasa-arvon puutteeseen, niin esihenkilöiden, kollegoiden että potilaiden toimesta. Epäkohdat ilmenevät mm työtehtävien järjestelyissä, osaamisen vähättelynä, uralla etenemisen ja koulutukseen osallistumisen mahdollisuuksien eväämisenä.</p>		
<p><b>Maya Ebrahimi Zanjani ym.</b></p> <p><b>Overseas qualified nurses' sociocultural adaptation into the Australian healthcare system: A cross-sectional study.</b></p> <p><b>2020</b></p> <p><b>Australian College of Nursing, Elsevier</b></p> <p><b>Australia</b></p>	<p>Tunnistaa tekijöitä, jotka ovat yhteydessä CALD -sairaanhoitajien sosiokulttuuriseen sopeutumiseen Australian terveydenhoidon järjestelmään, sekä sopeutumisen potentiaalinen yhteys CALD -sairaanhoitajien fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiin.</p> <p>Poikkitieteellinen tutkimus, 200 CALD -sairaanhoitajaa vastasi kyselyihin. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että työtyytyväisyys, työympäristö ja kotoutuminen ovat tärkeimmät tekijät, jotka helpottavat CALD -sairaanhoitajien sopeutumista. Työympäristö ja erityisesti työtyytyväisyys korreloivat positiivisesti sosiokulttuuriseen sopeutumiseen, kuin myös yleiseen hyvinvointiin ja terveyteen.</p>	8/8	
<p><b>Yong-Shian Goh, Violeta Lopez</b></p> <p><b>Acculturation, quality of life and work environment of international nurses in a multi-cultural society: A cross-sectional, correlational study.</b></p> <p><b>2015</b></p> <p><b>Applied Nursing Research</b></p>	<p>Tutkimus CALD -sairaanhoitajien kulttuurisesta sopeutumisesta monikulttuurillisessa työyhteisössä, sekä tämän yhteyttä työympäristöön, että elämänlaadun kokemukseen.</p> <p>Poikkitieteellinen tutkimus, 814 CALD -sairaanhoitajaa vastasi kyselyyn. Tulokset osoittavat kulttuurisen sopeutumisen olevan osin yhteydessä CALD -sairaanhoitajan alkuperämaahan ja isäntämaan suhtautuminen alkuperämaan koulutustasoon, CALD -sairaan-</p>	8/8	

<p><b>Singapor</b></p>	<p>hoitajan kieliosaamiseen ja suhtautumiseen monikulttuuriseen työyhteisöön. Tutkimustulokset osoittivat kulttuurisen sopeutumisen olevan yhteydessä työympäristön kokemukseen, CALD -sairaanhoitajat jotka raportoivat onnistuneesta kulttuurisesta sopeutumisesta kokivat useasti myös työympäristön ja -yhteisön paremmaksi, mikä tuki työhyvinvointia.</p>		
<p><b>Charlene Pressley ym</b></p> <p><b>Internationally recruited nurses and their initial integration into the healthcare workforce: A mixed methods study.</b></p> <p><b>2023</b></p> <p><b>International Journal of Nursing Studies Advances</b></p> <p><b>UK</b></p>	<p>Tutkimus CALD -sairaanhoitajien mahanmuuton taustalla olevasta motivaatiosta, sekä kokemuksia alkuvaiheen integraatiosta Iso-Britannian terveydenhuoltoon.</p> <p>Monimenetelmällinen tutkimus, 655 CALD -sairaanhoitajaa vastasi kyselyyn. Tuloksissa ilmeni variaatioita mahanmuuton motivaatioissa mm. urakehitys, taloudellinen vakaumus, elinolosuhteiden parantaminen ja uusien kokemusten kerääminen. Tutkimustulokset osoittivat myös koetun sosiaalisen ja ammatillisen tuen yhteyttä työhyvinvointiin ja jaksamiseen. CALD -sairaanhoitajilla jotka kokivat paitsi jäämistä ohjauksessa, työpaikka koulutuksessa ja työyhteisön verkostoitumisessa ilmeni stressiä ja alakuloa. Aikaisemman osaamisen tunnistamisen puute, työtehtäviä järjestellessä, heikensi työtyytyväisyyttä.</p>	<p>8/8 ja 10/10</p>	
<p><b>T. Isakov ym</b></p> <p><b>Culturally and linguistically diverse nurses' experiences of how competence facilitates integration into the working environment: A qualitative study.</b></p> <p><b>2023</b></p>	<p>Kuvata CALD -sairaanhoitajien keinoja välittää erityisosaamistaan, vastataksseen pätevyysvaatimuksiin maassa, jossa ei puhuta englantia.</p> <p>Laadullinen tutkimus, jossa haastateltiin 24 CALD -sairaanhoitajaa, tulokset analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä. Tutkimus tulokset järjestettiin</p>	<p>10/10</p>	

<b>Nurse Education on Practice</b> <b>Suomi</b>	5 pääkategoriaan: 1.ennen maahanmuuttoa 2.pätevyysvaatimukset kohdemaassa 3.osaamisen arviointi 4.tuki 5.haasteet ja vastoinkäymiset. Tulokset osoittavat kielitaidon haasteet suurimpana esteenä sopeutumiselle työympäristöön. CALD -sairaanhoitajien hyvinvointiin vaikutti heidän kohtaama syrjintä ja rasismi työympäristössä.	
--	---	--

## Aineiston analyysi, koodaaminen ja teemoittaminen

Työhyvinvointia estävät tekijät	Työhyvinvointia edistävät tekijät	Työhyvinvointiin yhteydessä olevat tekijät koodit	Työhyvinvointiin yhteydessä olevat tekijät teemat
<p>Kieliosaamisen puutteet ilmenevät merkittävänä haasteena sujuvalle sopeutumiselle. <sup>4</sup></p> <p>Kommunikaatiohaasteet liittyen kieliosaamisen puutteisiin vaikuttaa heikentävästi itsevarmuuteen, vahvistaen kokemusta oman osaamisen ja ammattitaidon riittämättömyydestä. <sup>6</sup></p> <p>Heikompaa kieliosaamista voidaan tulkita pätevyyttä vähentävänä tai osaamisen uupumisena, vaikuttaen työtehtävien valikoitumiseen. <sup>9</sup></p> <p>Kielitaito ei yksinään katsottu riittäväksi, ilman kieliosaamista huomioitiin haasteita välittää empatiaa työssä. <sup>12</sup></p> <p>Kielitaidosta huolimatta cald sh:t kokivat kieliosaamisen puutteista johtuvia kommunikaatiohaasteita. <sup>14</sup></p> <p>Cald sh:t jotka arvioivat kieliosaamisensa heikompana, kokivat enemmän syrjintää ja vähemmän työtyytyväisyyttä. <sup>9</sup></p> <p>Kieliosaamisen puutteet ja kommunikaatiohaasteet olivat yhteydessä cald sh:n itsevarmuuden heikentymiseen. <sup>14</sup></p> <p>Heikompi kieliosaaminen voidaan tulkita pätevyyttä vähentävänä tai osaamisen</p>	<p>Kieliosaaminen voi vaikuttaa vähentävästi, cald sh:n kokemukseen syrjinnästä. <sup>2</sup></p> <p>Cald sh:n sujuva kommunikaatio, on yhteydessä yksilön sopeutumiseen. <sup>7</sup></p> <p>Kieliosaaminen edistää sopeutumista. <sup>8</sup></p> <p>Cald sh:t jotka luottivat omaan kieliosaamiseen kokivat vähemmän työpaikkasyrjintää. <sup>9</sup></p> <p>Kieliosaaminen ja kommunikaatiotaidot edistää akkulturaatiota, vahvistaen elämänlaadun kokemusta. <sup>13</sup></p> <p>Kieliosaaminen edistää itsensä ilmaisemisen taitoa ja mahdollistaa itselleen mieluisen työn saamista. <sup>8</sup></p> <p>Cald sh:t jotka luottivat omaan kieliosaamiseen, kokivat enemmän työtyytyväisyyttä. <sup>9</sup></p>	<p>Kieliosaaminen Kommunikaatio Kielitaito</p>	<p>Kieliosaaminen ja kommunikaatio</p>

<p>uupumisena, vaikuttaen syrjinnän ilmenemiseen ja siten myös etenemismahdollisuuksiin. <sup>9</sup></p> <p>Kieliosaamisen puutteet vaikuttivat kielteisesti cald sh:n hyvinvointiin. <sup>4</sup></p> <p>Cald sh:t kokevat kommunikaatiohaasteista työkuormitusta. <sup>8</sup></p> <p>Kieliosaamisen puutteet ja kommunikaatiohaasteet hankaloitti cald sh:n ammatillista etenemistä. <sup>14</sup></p> <p>Kommunikaatiohaasteet, kieliosaamisen puutteisiin liittyen, provosoi epävarmuutta ja turhautumista, korostaen sopeutumisen kuormittavuutta. <sup>6</sup></p> <p>Kieliosaamisen puutteiden takia Cald sh voi kokea osaamisen ja ammattitaidon epäilyä tai vähättyä. <sup>4</sup></p> <p>Cald sh:t voivat kokea sosiaalisen kanssakäymisen ja eri kielellä kommunikoinnin, yhdessä uusien hoidollisten ja ammatillisten menetelmien ja käytäntöjen omaksumisen, herättävän epämukavuuden kokemusta sekä sosiaalista jännitettä. <sup>6</sup></p> <p>Cald sh:n esihenkilöt ja kollegat voivat tulkita heikompaa kieliosaamista pätevyyttä vähentävänä tai osaamisen uupumisena, vaikuttaen syrjivään kohteluun. <sup>9</sup></p> <p>Kieliosaamisen puutteet ja kommunikaatiohaasteet vahvistivat cald sh:n ulkopuolisuuden kokemusta. <sup>14</sup></p>			
--	--	--	--

<p>Kieliosaamisessa ja kommunikaatiossa ilmenevät haasteet, altistaa työstressille. 1</p>			
<p>Kun perehdytysjakson alkuun ei mahdollistettu cald sh:n omien taitojen ja osaamisen hyödyntämistä, vaikutti tämä heikentävästi tämän itsevarmuuteen. 12 Liian varhaisessa vaiheessa perehdytystä vastuuseen asetetut cald sh:t koki työstressiä. 5</p>	<p>Mentori voi tukeaa cald sh:n akkulturaatiota, mallintamalla sosiaalista ja ammatillista kommunikaatiota ja kanssakäymistä. 6 Mentorointi vahvistaa kieliosaamista ja kommunikaatiokykyä, vähentäen syrjintää ja vahvistaen työtyytyväisyyttä. 9 Perehdytys, laadukas koulutus ja mentorointi tukevat voimavaroja ja sopeutumista. 11 Ohjaus ja mentorointi mahdollisti sopeutumista. 4 Avuliaat vastaukset kysymyksiin, kattava perehdytysohjelma ja kulttuuristen erojen huomioiminen perehdytyksessä, tukevat sopeutumista. 7 Mentori mallintaa ammattiroolia ja kommunikaatiota, jos tällä on cald sh:n kanssa yhteinen tai muu cald tausta, koettiin tämän tarjoavan mentoroinnin lisäksi vertaistukea, kykenevän tukemaan cald sh:ta monipuolisesti, tunnistamaan ja huomiomaan kulttuurillisia ja kielellisiä haasteita. 12 Harjoittelun mahdollistaminen vahvistaa cald sh:n positiivista kokemusta. 14</p>	<p>Perehdytys Mentorointi Mallintaminen Harjoittelu</p>	<p>Perehdytys ja mentorointi</p>
<p>Sijoitus ja työtehtävien valikoituminen muun kuin cald sh:n osaamisen ja työko-</p>	<p>Sijoitus sopiviin työtehtäviin on yhteydessä cald -sairaanhoitajien sopeutumiseen työympäristöön,</p>	<p>Sijoitus Sopivat työtehtävät osaaminen Ammattitaidot Kokemus</p>	<p>Ammattitaidon tunnistaminen ja huomioiminen</p>

<p>kemuksen perusteella, hankaloitti sopeutumista uuteen työympäristöön, kulttuuriin ja kieleen. <sup>5</sup> Sijoittuminen cald sh:lle vieraaseen työympäristöön ja työtehtäviin ilman mahdollisuutta hyödyntää aik. kokemusta ja osaamista, on johtanut cald sh kokemukseen pätevyyden tunnistamatta jättämisestä. <sup>6</sup> Cald sh:t jotka eivät kokeneet työtehtävien vastaavan omaa osaamista ja kokemusta, kokivat vähemmän työtyytyväisyyttä. <sup>14</sup> Osaamisen ja ammattitaidon epäily, vaikutti cald sh:n voimavarojen ehtymiseen, yksinäisyyden kokemukseen ja turhautumiseen. <sup>11</sup> Sijoitus ja työtehtävien valikoituminen muun kuin cald sh:n osaamisen ja työkokemuksen perusteella, johti turhautumiseen ja pelon kokemukseen. <sup>5</sup> Osaamisen ja ammattitaidon tunnustamatta jättäminen voi heikentää cald sh:n sitoutumista työhön. <sup>10</sup> Kun cald sh:n aik kokemusta ja osaamista ei huomioida perehdytysjakson työtehtävien valikoinnissa, voi tämä johtaa kokemukseen pätevyyden tunnistamatta jättämisestä, joka voi johtaa syrjintään. <sup>6</sup></p>	<p>ja työtyytyväisyyteen <sup>5</sup> Työtehtävien vastavuus omaan osaamiseen tukevat työhyvinvointia. <sup>7</sup> Osaamisen ja ammattitaidon tunnustaminen ja niiden muukaisten työtehtävien osoittaminen edistivät työtyytyväisyyttä. <sup>3</sup> Cald sh:n mahdollisuus hyödyntää osaamistaan ja ammattitaitoaan on yhteydessä yksilön sopeutumiseen. <sup>7</sup></p>	<p>Tunnustus</p>	
<p>Esihenkilöiden taholta ilmenevät en-</p>	<p>Esihenkilöiden vaikutus cald -sairaanhoitajien sopeutumiseen</p>	<p>Esihenkilön suhtautuminen Esihenkilön tuki</p>	<p>Ihmislähtöinen johtaminen</p>

<p>nakkoluulot ja epäluulo cald sh:ta koh- taan vaikuttaa hei- kentävästi tämän us- koon omiin kykyihin ja taitoihin. <sup>10</sup> Cald sh:t kokevat ra- sismia ja syrjintää esihenkilöiden toi- mesta. <sup>4</sup> Cald sh:t kokevat syrjintää työyhteis-össä, esim esihen- kilöiden taholta ilme- nevänä ennakkoluu- lona ja epäluulona. <sup>10</sup> Esihenkilön riittämä- tön tuki altistaa työ- stressille. <sup>1</sup> Henkilöstöresurssien ollessa riittämättömiä altistuivat cald sh:t suhteettomalle koko- naiskuormitukselle, johtaen työstressiin. <sup>5</sup></p>	<p>työympäristöön, ja työtyytyväisyyteen on merkittävä. Kannus- tava aktiivinen tuki säännöllisten tapaa- misten muodossa, mahd. varhaista tun- nistamista ja tarv. haasteisiin puuttu- mista. <sup>5</sup> Cald -sairaanhoida- jien erityistarpeiden, kuten mahd. kotimaa- han matkustamisen vuoksi pitkien lomien mahdollistaminen tu- kevat työtyytyväi- syyttä. <sup>3</sup> Esihenkilön enna- kointi, riittävä työnte- kijöiden resursointi perehdytysjakson ajaksi, tuki cald sh:n sopeutumista ja hy- vinvointia. <sup>5</sup> Esihenkilön tuki mah- dollisti sopeutumista. <sup>4</sup> Anteliaasti tukea tar- joavat esihenkilöt vahvistavat työtyyty- väisyyttä. <sup>3</sup> Hoitotyön johtajat/esi- henkilöt voivat olla keskeisessä roolissa luomassa syrjinnästä vapaata työympäris- töä, joka tukee so- peutumista. <sup>2</sup> Työnantajan aktiivi- nen ote tuen tarpei- den huomioimisessa ja sen tarjoamisessa sopeutumisen alku- vaiheessa, vahvistaa cald sh:n positiivista kokemusta. <sup>14</sup> Tasavertainen palkka ja kokemus työn ar- vostuksesta tukevat työhyvinvointia. <sup>7</sup></p>	<p>Erytispiirteiden huo- mioiminen Tasavertaisuus Esihenkilön vaikutus Työympäristöön</p> <p>Työntekijöiden resur- sointi Palaute</p>	<p>Operatiivinen henki- löstöjohtaminen</p>
<p>Kuormituksen koke- mus haastaa cald sh:n kokemusta omasta työsuorituk- sesta. <sup>1</sup> Työstressille altistaa liiallinen työmäärä. <sup>1</sup></p>	<p>Kokemus työelämän tasapainosta vähen- tää työuupumuksen riskiä. <sup>3</sup> Cald -sairaanhoidajan kokemus omasta</p>	<p>Kuormitus Työstressi Työtyytyväisyys Hallitsemattomuus Turhautuminen Työssä suoriutumi- nen</p>	<p>Työmäärä ja kuormi- tus</p>

<p>Työn hallitsemattomuuden ja epävarmuuden kokemukset, vaikuttivat negatiivisesti työtyytyväisyyteen ja aiheuttivat turhautumista. <sup>5</sup>  Cald sh:t kokevat työmäärien ja niistä aiheutuvan kuormituksen jakautuvan epäreilusti. <sup>2</sup>  Kuormituksen kokemus haastaa cald sh:n kokemusta omasta työsuorituksesta, altistaen tämän korostuneesti työstressille. <sup>1</sup>  Uuden kielen ja työympäristön omaksumisen, vaativien hoitotyön tehtävien ohessa, aiheutti työn hallitsemattomuuden ja epävarmuuden kokemusta. <sup>5</sup>  Työyhteisön kuormitus aiheuttaa haasteita tukea kollegiaalisesti cald sh:n sopeutumista. <sup>5</sup>  Cald sh:t joutuivat liian varhaisessa vaiheessa perehdytystään vastuuseen vaativasta hoitotyöstä, jolloin suhteeton kokonaiskuormitus johti työstressiin. <sup>5</sup>  Cald sh:t kokevat työntekijä resursoinnista johtuvaa työkuormitusta. <sup>8</sup></p>	<p>työssä suoriutumuksesta voi vähentää työstressin kokemusta. <sup>1</sup></p>	<p>Työmäärä  Epäreilua  Resurssivaje  Työelämän tasapaino</p>	
<p>Sopeutumisen haasteet voivat johtaa kokemukseen oman osaamisen ja ammattitaidon menetyksestä. <sup>4</sup>  Cald sh:n kokemat sopeutumisen haasteet aiheuttavat ilmeisen haitallisia seurauksia mielenterveydelle ja hyvinvoinnille. <sup>14</sup></p>	<p>Sopeutuminen hoitotyöhön ja ymmärrys terveydenhuoltojärjestelmästä voi vaikuttaa vähentävästi, cald sh:n kokemukseen syrjinnästä. <sup>2</sup>  Työympäristöön sopeutuminen, hoitomenetelmien omaksuminen tukevat työhyvinvointia. <sup>7</sup></p>	<p>Sopeutuminen  Sosiokulttuurinen sopeutuminen</p> <p>Psykologinen sopeutuminen  Kulttuuritietoisuus  Akkulturaatio</p>	<p>Sopeutuminen</p> <p>Akkulturaatio</p>

<p>Työympäristössä ilmenevät haasteet voi olla este vankalle akkulturaatiolle. <sup>13</sup> Heikompi akkulturaatio taso on yhteydessä kielteiseen suhtautumiseen työympäristöön. <sup>13</sup> Työstressille altistaa kulttuuritietoisuudessa ilm. epävarmuus. <sup>1</sup></p>	<p>Vankka sosiokulttuurinen sopeutuminen on yhteydessä kokemukseen hyvästä yleisterveydestä. <sup>7</sup> Vankka ja nopea akkulturaatio vahvistavat cald sh:n kokemusta hyvinvoinnista ja työtyytyväisyydestä. <sup>7</sup> Akkulturaatio ja sosiaalinen sopeutuminen on vahvasti yhteydessä psykologiseen sopeutumiseen ja vähäisempään stressin kokemukseen. <sup>7</sup> Kulttuuritietoisuuden ja osaamisen vahvistaminen tukee akkulturaatiota. <sup>11</sup> Akkulturaatio vähentää uupumuksen kokemusta. <sup>13</sup> Uuteen kulttuuriin sopeutumiseen yhteydessä olevien tekijöiden tukeminen, voi vahvistaa cald sh elämän laadun ja työympäristön positiivista kokemusta. <sup>13</sup> Akkulturaatio vahvistaa elämänlaadun kokemusta. <sup>13</sup></p>		
<p>Cald sh:t kokevat syrjintää päivittäisten työtehtävien jakautumisessa, työn suorituksen valvonnassa, sekä hoitovirheiden raportoinnissa ja seuraamuksissa. <sup>10</sup> Rasismi ja syrjintä vaikuttaa heikentävästi cald sh:n työn laatuun. <sup>11</sup> Cald sh:t kokevat syrjintää tasavertaisien mahdollisuuksien jakautumisessa työyhteisössä. <sup>10</sup> Cald sh:t kokevat työpaikkasyrjintää. <sup>2</sup></p>	<p>Syrjinnästä vapaa työympäristö, tukee sopeutumista. <sup>2</sup></p>	<p>Rasismi Ennakkoluulot Vähättely</p> <p>Syrjintä Ahdinko Ulkopuolelle sulkeminen</p>	<p>Rasismi</p> <p>Syrjintä</p>

<p>Cald sh:n kokema rasismi ja syrjintä voi ilmetä epäreiluna työ­ määrän jakautu­ missa ja työvuoro­ suunnittelussa. <sup>4</sup></p> <p>Syrjivät käytänteet ja rasismi vaikutti kielteisesti cald sh:n hyvinvointiin. <sup>4</sup></p> <p>Cald sh:t kokevat syrjintää liittyen työ­ määrän jakautu­ missa ja työvuoro­ suunnittelussa. <sup>10</sup></p> <p>Rasismi ja syrjintä vaikuttaa heikentä­ västi cald sh:n hyvin­ vointiin. <sup>11</sup></p> <p>Rasismien kokemus työpaikalla aiheuttaa ahdingon ja epävar­ muuden tunnetta cald sh:lla. <sup>10</sup></p> <p>Rasismi ja syrjintä vaikuttaa vahvista­ vasti cald sh:n ahdin­ gon kokemukseen. <sup>11</sup></p> <p>Cald sh:t kokevat työpaikkasyrjintää, joka ilmenee ulossul­ kemisen sos. kans­ sakäymisestä. <sup>2</sup></p> <p>Cald sh:t kokevat ra­ sismia ja syrjintää niin kollegoiden että potilaiden toimesta. <sup>4</sup></p> <p>Rasismia ilmenee niin potilaiden, että kollegoiden taholta, esimerkiksi työn seu­ rannan ja tarkistami­ sen muodossa. <sup>8</sup></p> <p>Cald sh:t kokevat työyhteisöstä ja poti­ laista kumpuavaa ra­ sismia, joka ilmenee ennakkoluuloina ja yleistämisenä. <sup>10</sup></p> <p>Syrjinnän kokemus altistaa työstressille.</p> <p><sup>1</sup></p> <p>Cald sh:n kokema ra­ sismi ja syrjintä voi näyttäytyä eriarvoi­ sina odotuksina, osaamisen ja am­ mattitaidon epäilynä tai vähättelynä. <sup>4</sup></p>			
--	--	--	--

<p>Cald sh:t kokivat yksinäisyyden kokemusta, ollessaan kaukana perheestä ja ystävistä. <sup>12</sup> Perheen yhdistämiseen liittyvät viisumihaasteet, aiheuttivat eristäytyneisyyden, ahdistuksen ja stressin kokemusta. <sup>14</sup> Etäisyys omaan tukiverkoston, altistaa työstressille. <sup>1</sup></p>	<p>Koulutustaso ja työkokemus voi olla suojaava tekijä, joka vahvistaa cald sh:n kokemusta omasta työssä suoriutumisesta. <sup>1</sup> Henkilökohtaiset ominaisuudet kuten kyky oppia ja omaksua uuden kielen, kärsivällisyys, asenne työntekoon ja rehellisyys olivat cald -sairaanhoidajien mukaan ominaisuuksia, jotka tukivat sopeutumista. <sup>4</sup> Yksilön omat selviämisen taidot edesauttoivat sopeutumista uuteen työympäristöön. <sup>4</sup> Yksilön selviämisen taidot, kyky ylläpitää hyvinvointia tukevia toimia, vähentävät työstressin kokemusta. <sup>1</sup> Sosiaaliset/perhe -suhteet ja niistä saatava tuki, ilo ja nauru. Vähensivät työstressin kokemusta. <sup>1</sup> Perheen tuki sopeutumiskokemuksensa yhteydessä ja ystävyys-suhteiden solmiminen saman kulttuurillisen ja kielellisen taustan omaavien henkilöiden kanssa tukee kotoutumista. <sup>7</sup> sos.suhteet vahvisti optimismia, ja positivistista asennetta joka tuki kykyä ottaa etäisyyttä rasismien kokemuksiin, sekä muista kuormittavista kulttuurillisista haasteista. <sup>11</sup> Sosiaalisten yhteyksien solmiminen tukee sopeutumista. <sup>11</sup> Vahvat sosiaaliset suhteet ja sos. tuki</p>	<p>Koulutustaso Työkokemus</p> <p>Kyky oppia Kyky omaksua Uuden kielen Kärsivällisyys Asenne Rehellisyys Selviämisen taidot Hyvinvointia tukevat toimet</p> <p>Perhe Ystävät Sosiaalisen suhteet Tukiverkosto</p>	<p>Koulutustaso ja työkokemus</p> <p>Henkilökohtaiset ominaisuudet</p> <p>Perhe ja ystävät</p>
--	---	---	--

	<p>myös samoista kulttuurillisista ja kielellisistä taustoista tulevien kanssa, vähentää akkulturaatiostressiä. <sup>13</sup></p>		
<p>Cald sh:t jotka kokivat riittämätöntä tukea työyhteisössä, kokivat myös enemmän stressiä, masennusta ja eristäytymistä. <sup>14</sup> Riittämätön kollegiaalinen tuki ja ihmisisuhdehaasteet työpaikalla, altistaa työstressille. <sup>1</sup> Sosiaalisen ja emotionaalisen tuen uupuminen työyhteisössä, vaikutti cald sh:n voimavarojen ehtymiseen, yksinäisyyden kokemukseen ja turhautumiseen. <sup>11</sup></p>	<p>Cald sh:t jotka kokivat saavansa riittävästi tukea, tunnustusta sekä positiivista palautetta työpanoksestaan, kokivat enemmän työtyytyväisyyttä. <sup>1</sup> Vertaistuki vahvisti optimismia, ja positiivista asennetta, joka tuki kykyä ottaa etäisyyttä rasismien kokeemukseen, sekä muista kuormittavista kulttuurillisista haasteista. <sup>11</sup> Positiivinen kokemus työympäristöstä ja ihmisuhteista on yhteydessä työssä pysymiseen ja työtyytyväisyyteen. <sup>3</sup> Kannustava työyhteisö ja anteliaasti tukea tarjoavat kollegat vahvistavat työtyytyväisyyttä. <sup>3</sup> Vertaistuki muilta cald sh:ilta työyhteisössä koettiin voimavaraksi, joka helpotti koti-ikävä, yksinäisyyttä ja ulkopuolisuuden kokemusta. <sup>5</sup> Vertaistuki muilta cald sh:ilta tukee kotoutumista. <sup>7</sup> Vertaistuki tukee sopeutumista. <sup>11</sup> Hyvä työympäristö mahdollisti sopeutumista. <sup>4</sup> vertaistuki ja kollegoiden tuki mahdollisti sopeutumista. <sup>4</sup> Inklusiota tukevien toimien edistäminen, osallistamalla cald sh työyhteisön verkostoihin, vahvistaa cald</p>	<p>Kollegiaalinen tuki Pos. palaute Tunnustus Kannustus Vertaistuki Sosiaalinen ja emotionaalinen tuki Positiivinen työympäristö Työyhteisö Inklusio</p>	<p>Työympäristö</p>

	sh:n positiivista kokemusta. <sup>14</sup>		
	<p>Omien taitojen kehittämisen mahdollisuus, edisti sopeutumista uuteen työympäristöön. <sup>4</sup></p> <p>Ammattitaidon kehittämisen ja etenemisen mahdollisuudet tukevat työhyvinvointia. <sup>7</sup></p> <p>Ammatillisen kehityksen ja etenemisen mahdollisuudet tukevat työssä pysymistä ja työtyytyväisyyttä. <sup>8</sup></p> <p>Harjoittelun ja kehityksen mahdollistaminen vahvistaa cald sh:n positiivista kokemusta. <sup>14</sup></p> <p>Kieliopetus työpäikällä mahdollisti sopeutumista. <sup>4</sup></p>	Osaamisen kehitys Mahdollisuus Uralla eteneminen	Kouluttautumisen ja etenemisen mahdollisuudet

<sup>1</sup>Al-Nusair & Alnjadat, 2022. Investigation of The Experience of Immigrant Nurses in a Diverse Cultural Setting

<sup>2</sup>O'Callaghan ym. 2019. Exploring The Experiences of Internationally and Locally Qualified Nurses Working in a Culturally Diverse Environment

<sup>3</sup>Shoki ym. 2024. Factors Related to Job Continuance of Nurses Who Migrated to Japan: A Cross-Sectional Study

<sup>4</sup>Isakov ym. 2023. Culturally and linguistically diverse nurses' experiences of how competence facilitates integration into the working environment: A qualitative study

<sup>5</sup>Roth ym. 2025. Integrating internationally qualified nurses: a qualitative exploration of nurse managers' influence from nurses' experiences

<sup>6</sup>Clubb ym. 2024. Preparation for Practice: Internationally Qualified Nurses' Perceptions of Clinical and Cultural Practice Learnings Gained Trough a New Zealand Competence Assessment Programme

<sup>7</sup>Zanjani ym. 2020. Overseas qualified nurses' sociocultural adaption into the Australian healthcare system: A cross-sectional study

<sup>8</sup>Yilmaz Sezer, 2023. Professional Experiences of Immigrant Turkish Nurses in Berlin, Germany: A Descriptive Phenomenological Qualitative study.

<sup>9</sup>Hua ym. 2024. Language confidence and job satisfaction among foreign-born nurses in Japan: mediation effect of workplace discrimination and moderating effect of immigration duration.

<sup>10</sup>Likupe, 2015. Experiences of African nurses and the perception of their managers in the NHS

<sup>11</sup>Idehuru-Anderson & Wahi, 2018. Experiences of Nigerian Internationally Educated Nurses Transitioning to United States Health Care System

<sup>12</sup>Stubbs, 2015. Recruitment of nurses from India and their experiences of an Overseas Nurses Program

<sup>13</sup>Goh & Lopez, 2015. Acculturation, quality of life and work environment of international nurses in a multicultural society: A cross-sectional study

<sup>14</sup>Pressley ym. 2023. Internationally recruited nurses and their initial integration into the healthcare workforce: A mixed methods study