

www.humak.fi

Opinnäytetyö

Kausityöntekijästä vakituiseksi

Ukrainalaisten työllistyminen Savoan

Karoliina Skrypnichenko

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma
(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika
(5/2019)



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutus

Tekijä: Karoliina Skrypnichenko
Opinnäytetyön nimi: Kausityöntekijästä vakituiseksi – Ukrainalaisten työllistyminen Savoan
Sivumäärä: 48 ja 35 liitesivua
Työn ohjaajat: Jari Klemola, Hanna Vienonen
Työn tilaaja: Future Savo -hanke

Future Savo -hankkeen tavoitteena on parantaa työvoiman saatavuutta ja sitoutumista Pohjois-Savoan. Opinnäytetyöni edistää hanketavoitteen toteutumista perehtymällä kausityövoiman alueelle juurruttamiseen liittyviin tekijöihin. Opinnäytetyöni tavoitteena on kuvata kausityöstä vakituiseen työhön siirtymisen prosessia ukrainalaisten työntekijöiden näkökulmasta, sekä tuottaa kehittämisehdotuksia työllistymistä ja kotoutumista edistävästä toimintatavoista käyttäen tutkimuksellisen kehittämistyön menetelmiä.

Opinnäytteelläni vastaan seuraaviin kysymyksiin. Miksi juuri ukrainalaisista työntekijöistä pitäisi olla kiinnostunut? Millainen on kausityöntekijöiden kokemus työllistymisprosessista ja miten prosessi etenee? Mitkä eri tahot vaikuttavat prosessin kulkuun? Millaiset säännökset rajoittavat kausityöntekijöiden työllistymistä ja millaisia haasteita prosessi sisältää? Millaista tukea maahanmuuttajille tulisi tarjota pysyvän työllistymisen edistämiseksi?

Kehittämistyön menetelminä käytin laadullista haastattelua, prosessianalyysiä ja osallistuvaa havainnointia. Haastattelin neljän Pohjois-Savoan työllistynyttä ukrainalaista ja yhtä työnantajaa. Prosessianalyysin keinoin tutkin viranomaistahojen tarjoamia palveluita ja ohjeistuksia työperäiseen maahanmuuttoon liittyen. Osallistuvaa havainnointia hyödynsin, kun autoin ukrainalaisia työllistymisen eri vaiheissa.

Kehittämistyön pohjalta syntyi kaksi tuotosta, ”Haastattelujen yhteenveto ja johtopäätökset” ja ”Kausityöntekijästä vakituiseksi -prosessikartta”. Ne sisältävät kehittämisehdotuksia ja toimintatavoista, joiden avulla ukrainalaisten kausityöntekijöiden työllistymistä voidaan edistää. Opinnäytetyöni ja sen tuotokset auttavat Future Savo -hanketta kehittämään käytännönläheisiä palvelumalleja Pohjois-Savoan työtä etsiville ukrainalaisille, heidän työnantajilleen ja muille työllistämiseen liittyville tahoille.

Opinnäytetyöni auttaa ymmärtämään kausityöntekijästä vakituiseksi työllistymisen ilmiötä yleisesti. Opinnäytetyössä kuvaan laajasti sitä käsitteistöä, jonka hallitseminen on tarpeen ukrainalaisten rekrytoimisessa.

Asiasanat: työperäinen maahanmuutto, oleskeluluvat, ukrainalaiset, kausityö, Pohjois-Savo, maahanmuuttajat, kotoutuminen

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
The Degree Programme in Youth Work and Civic Activities

Author: Karoliina Skrypnichenko
Title: From a Seasonal worker to a Regular worker - Employment of Ukrainians in Savonia
Number of Pages: 48 and 35 attachment pages
Supervisors: Jari Klemola, Hanna Vienonen
Subscriber(s): Future Savo -project

The target of the Future Savo project is to improve the availability of committed workforce in Northern Savonia. This thesis contributes to the project target by acquiring knowledge about permanent rooting of the seasonal workforce in the region. The aim of my thesis is to describe the course of the process faced by Ukrainian seasonal workers in transition to regular employment, and to develop operational models that promote employment and integration using research development methods.

My thesis answers the following questions: Why should we be interested in Ukrainian workers in particular? How have the seasonal workers experienced the employment process, and how does it proceed? Which different bodies affect the process? What kind of regulations restrict the regular employment of seasonal workers, and what are the challenges of the process? What kind of support should be offered to immigrants to promote regular employment?

As methods of development work I used qualitative research interview, process analysis and participant observation. I interviewed four Ukrainians employed in Northern Savo, and one employer. By means of process analysis, I investigated the services and guidelines provided by the authorities in relation to work-related immigration. Participatory observation was the method I used while helping the Ukrainians at different stages of employment.

Based on the development work, I created two outputs, "Summary and Conclusions of the Interviews" and "From a Seasonal worker to a Regular worker – Process description." They include development ideas and operational models to promote the regular employment of Ukrainian seasonal workers. My thesis and its outputs help the Future Savo project to develop practical service models for the Ukrainians looking for work in Northern Savonia, and for their employers and other employment-related quarters.

My thesis helps to understand the phenomenon of transitioning from a seasonal worker to a regular worker in general. In the thesis, I broadly describe the concepts that are necessary in recruiting Ukrainians.

Keywords: labour immigration, residence permit, Ukrainians, seasonal work, Pohjois-Savo, labour shortage, integration

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

SISÄLLYS	4
1 JOHDANTO	6
1.1 Kehittämistyön tarve maakunnallisesti ja Future Savo -hanke	7
1.2 Opinnäytetyön tarve ja tavoitteet	8
2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHTIA	9
2.1 Ukrainalaiset kansainvälisillä työmarkkinoilla	10
2.2 Yhteisöpedagogit toiminnan kehittäjinä	12
3 KEHITTÄMISTYÖSSÄ KÄYTETYT MENETELMÄT	14
3.1. Laadulliset menetelmät ja tapaustutkimus lähestymistapana	14
3.2 Prosessianalyysi ja sen aineistot	15
3.3 Haastattelujen toteutus	15
3.4 Osallistuva havainnointi	17
4 KAUSITYÖNTEKIJÄSTÄ VAKITUISEKSI -TYÖLLISTYMISPROSESSIN KÄSITTEET JA ERITYISPIIRTEET	17
4.1 Kausityöntekijät ja kausityölupa	18
4.2 Vakituiseen työhön siirtyminen	19
4.3 Työntekijän oleskeluluvan edellytykset	20
4.4 Perheenyhdistäminen	22
4.5 Kielteinen päätös, maasta poistaminen ja valitusoikeus	24
5 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET	24

5.1 Haastateltujen työntekijöiden taustat	24
5.2. Kielitaidon tärkeys.....	26
5.3 Tuen tarve työllistymisessä	27
5.4 Oleskeluluvan hakemisen haasteellisuus	29
5.5 Työllistymisprosessia pitkittävät ongelmakohdat	30
5.6 Oleskelulupapäätöksen saaminen	31
5.7 Enter Finland -palvelun käyttö.....	32
5.8 Pohjois-Savo ja kotoutuminen	33
6 KEHITTÄMISEHDOTUKSET, ARVIOINTI JA LOPPUPÄÄTELMÄT	35
6.1 Ehdotukset kausityöntekijöiden työllistymistä tukevista toimintatavoista.....	35
6.2 Tulosten uskottavuuden arviointi	40
6.3 Opinnäytetyön tuotokset ja tilaajan palaute kehittämistyöstä.....	41
6.4 Opinnäytetyön loppupäätelmät	42
7 LÄHTEET	44
8 LIITTEET	49

1 JOHDANTO

Kesäiset kausityöntekijät ovat useimmille tuttu näky maaseudun sesonkitöissä. Mansikkapeltojen ohi ajaessamme näemme kausityöläisten ahertavan omin käsin, siellä missä suomalaisia ei juurikaan näy. Monilla, varsinkin suorittavan työn aloilla, on tekijöitä kotimaastamme vaikeaa löytää ja niin työvoimapula hankaloittaa Suomen elinkeinoelämää. Suomalaisilla tuotteilla ja palveluilla olisi kysyntää sekä kotimaassa että ulkomailla, mutta yritysten kasvu hidastuu, jos työlle ei löydy tekijöitä. Kausityöntekijöillä puolestaan vaikuttaisi olevan työhaluja ja Suomeen kotoutuminenkin on jo alkanut kausityöjaksojen aikana. Kausityöntekijöistä voisi löytyä helpotusta maamme työvoimapulaan. Sen edistämisen on tavoitteekseen ottanut pohjoissavolainen vetovoimahanke Future Savo. Kausityöntekijöiden juurruttaminen alueelle pysyväksi työvoimaksi on osa sen hankeohjelmaa (Future Savo 2018b, 3). Työperäistä maahanmuuttoa pidetään yhtenä ratkaisuna työvoimapulaan ja sen vahvistaminen kuuluu Pohjois-Savon ja koko Itä-Suomen maahanmuuttostrategiaan (Mattsson & Kivilä 2012, 3, 36).

Ilahduin heti, kun kuulin Future Savo -hankkeen kiinnostuneen kausityöntekijöiden työllistymisestä, koska teen vapaaehtoistyötä kausityöntekijöiden parissa. Kausityöntekijät pyytävät minulta usein neuvoa vakituiseen työhön pääsemiseksi ja olen pyrkinyt auttamaan heitä, mutta en ole löytänyt sellaisia tahoja, jotka aktiivisesti auttaisivat heitä juurtumaan Suomeen. Kesällä 2018 kuulin Future Savo -hankkeesta ja sen tavoitteesta edistää kausityöntekijöiden työllistymistä Pohjois-Savossa. Otin hankkeeseen yhteyttä ja kerroin mielenkiinnostani tehdä opinnäytetyön kausityöntekijöiden työllistymisestä vakituiseen työhön ja siitä, miten sitä voidaan edistää.

Kausityöntekijöiden työllistymisen edistämiseksi Future Savo -hanke tarvitsee tietoa ja käsitystä siitä, mitä kyseisen työllistymisprosessin aikana tapahtuu ja millainen ilmiö tämä käytännössä on. Opinnäytetyössäni avaan tietopohjaa tästä prosessista sekä kuvailen ukrainalaisten kausityöntekijöiden työllistymisen polkuja Pohjois-Savoon. Selvitin työllistymisprosessin sisältöä havainnoinnin, haastattelujen ja prosessianalyysin keinoin. Tulosten ja niistä tekemieni johtopäätösten perusteella esitän kehittämissideoita ja ehdotuksia toimintatavoista, joilla voidaan edistää ukrainalaisten kausityöntekijöiden pysyvää työllistymistä. Käytän tässä

opinnäytetyössä ilmaisua työllistymisprosessi, sekä kausityöntekijästä vakituiseksi - työllistymisprosessi, tarkoittaen näillä ukrainalaisten kausityöntekijöiden työllistymistä vakituiseen työhön Suomessa.

Opinnäytetyössäni ja sen tuotoksissa olen pyrkinyt kuvaamaan ne tärkeät seikat, jotka Future Savon hanketyössä, kunnan palveluissa tai kolmannen sektorin toiminnassa tulisi ottaa huomioon, kun tuetaan ukrainalaisten työllistymistä Suomeen. Itselleni tärkeitä lähtökohtia opinnäytetyöhön ovat ammatillisen osaamiseni vahvistaminen työelämälähtöisesti ja Future Savo -hankkeeseen osallistuminen. Haluan myös kiinnittää huomiota ukrainalaisten työntekijöiden määrään kansainvälisillä työmarkkinoilla, sekä heidän kokemuksiinsa ja mahdollisuuksiin työllistyä ja kotoutua Suomeen.

1.1 Kehittämistyön tarve maakunnallisesti ja Future Savo -hanke

Opinnäytetyöni maantieteellisenä kohdealueena on Itä-Suomi ja siinä erityisesti Pohjois-Savo. Pohjois-Savo on elinvoimainen maakunta ja yksi Suomen merkittävien alkutuottaja. Se on maan toiseksi suurin maidontuottaja ja myös marjantuotanto sekä jalostus on huomattavaa. Väestönkehitys maakunnassa on kuitenkin tappiollista ja työvoiman saatavuusongelma eri aloilla koskee koko Pohjois-Savoa. Esimerkiksi Ylä-Savossa metallialan osaajien puute estää jo metalliteollisuuden yritysten kasvua. Työperäisiä maahanmuuttajia on koko Pohjois-Savon alueella, mutta työperäistä maahanmuuttoa on tarve voimakkaasti lisätä työvoimapulaa helpottamaan. Eniten ulkomaalaisia työskentelee maataloudessa ja metalliteollisuudessa, mutta monipuolisesti myös muilla toimialoilla. Ulkomaisten alueelle juurtuminen on hankalaa perheiden yhdistämisen haastavuuden takia. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, 150-156.) Ulkomaalaisten työllistymistä tukeville hankkeille ja niissä luoduille toimintamalleille on tarvetta.

Future Savo -hankkeen tavoite on parantaa alueen työvoiman saatavuutta tulevaisuusmyönteisesti, sekä vahvistaa asukkaiden sitoutumista alueeseen. Hanke edistää Pohjois-Savon maakuntaohjelman mukaista visiota olla ”Suomen halutuim elämisen ympäristö”. Iisalmen kaupunki toimii hankkeen päätoteuttajana ja osatoteuttajina ovat Kuopion kaupunki, Kehitysyhtiö Savogrow Oy sekä Navitas Kehitys Oy. Hankkeen toteutusaika on 1.4.2018 – 31.12.2020 ja sen budjetti on 2 089

103 €. Hanketta rahoittavat Pohjois-Savon Liitto, Euroopan aluekehitysrahasto, valtio ja seuturaha. (Future Savo 2018a.)

Future Savo-hanke pyrkii parantamaan alueen työvoiman saatavuutta monin eri tavoin. Hankkeen toimenpiteitä ovat mm. osaavan työvoiman tavoittaminen kotimaasta, rekrytointi ulkomailta sekä alueella jo työskentelevien, kuten kausityöntekijöiden, juurruttaminen alueelle pysyvästi, nuorten paluumuuton helpottaminen ja Welcome to Savo -konseptin rakentaminen. Hankkeen kohderyhmää ovat tiettyjen ammattiryhmien osaajat kotimaasta ja ulkomailta, alueelta kotoisin olevat, alueella työskentelevät ulkomaiset kausi- ja vuokratyöntekijät, alueen ulkopuolelta uudelleen kouluttamisesta kiinnostuneet sekä alueella vierailevat lomasukkaat. (Future Savo 2018c, 3-8.) Opinnäytetyöni liittyy hanketavoitteista nimenomaan kausityövoiman juurruttamiseen alueelle pysyvästi.

1.2 Opinnäytetyön tarve ja tavoitteet

Kesällä 2018 Future Savo-hanke suoritti kyselytutkimuksen kausityöntekijöiden parissa. Kyselyllä selvitettiin kausityöntekijöiden kiinnostusta jäädä Suomeen töihin, heidän osaamistaan ja mahdollisia esteitä Suomeen tulolle. Tutkimuksen johtopäätöksenä on, että Suomeen pysyvästi muuttaminen kiinnostaa, mutta haasteina ovat kielitaito ja työpaikan puuttuminen. Kesälle 2019 hankkeessa ideoidaan viimekesäisen tutkimuksen jatkamista, rekrytointi tapahtuman järjestämistä kausityöntekijöiden parissa, sekä muutamaa työpaikkakokeilua. (Keränen 2018, 2-4.) Näitä toimenpiteitä ja jatkosuunnittelua varten hanke tarvitsee tietoa kausityöntekijöiden toteutuneista työllistymisen poluista, sekä työllistymisprosessin kokonaisuudesta.

Työvoimaperäiseen maahanmuuttoon liittyen julkisen sektorin palveluja, julkaisuja tai oppaita tarjoavat muun muassa Maahanmuuttovirasto, TE-toimisto, Työterveyslaitos, ELY-keskukset ja Suomen suurlähetystöt (Maahanmuuttovirasto 2019j, TE-palvelut 2019c, Työterveyslaitos 2014, Pohjois-Savon ELY-keskus 2015, Suomen suurlähetystö Kiova 2019b). Yksityisellä sektorilla työnantajien parissa on tehty kattavia tutkimuksia ulkomaalaisesta työvoimasta ja sen hankinnasta esimerkiksi Itä-Suomen laajuisesti (Virtanen, Lähteenmäki-Smith, Terävä, Mäkinen & Kinnunen 2010; Kivilä 2012). Myös opinnäytetöissä on tutkittu ulkomaisen työvoiman rekrytointitarvetta Suomessa (Räisänen 2013) ja maahanmuuttajataustaisen

työntekijän esimiehen kokemia haasteita (Reyes 2015). Siitä millainen kausityöstä vakituiseen työhön siirtymisen prosessi on ulkomaisen työntekijän näkökulmasta ja kuinka tämän kaltaista työllistymistä voitaisiin edistää, en löytänyt ajankohtaista tutkimustietoa.

Työllistymisen polku on jokaisella ukrainalaisella erilainen, mutta tapahtumasarjan tietyt osat toistuvat kaikilla prosessinomaisesti ja sitä voidaan tutkia yhtenäisenä kokonaisuutena. Kun tavoitteena on ymmärtää tätä kokonaisuutta, tarvitaan sekä yksilön kokemuksen hahmottamista, että prosessin kokonaisuuden tuntemusta. Saadakseni konkreettista ymmärrystä tästä ilmiöstä, tutkin sekä yksilöiden kokemuksia työllistymisprosessissa, että prosessin tapahtumia kokonaisuutena. Millainen on kausityöntekijöiden kokemus työllistymisprosessista? Miten työllistymisprosessi kokonaisuudessaan etenee ja miten sen eri tahot liittyvät toisiinsa? Millaisia haasteita työllistymisprosessi sisältää ja millaista tukea työllistymisen toteutumiseksi tulisi tarjota?

Vastaukseksi kehittämistyön tilaajalle, Future Savo -hankkeelle, tuotin ”Kausityöntekijästä vakituiseksi” -prosessikartan, jolla kuvaan työntekijän kokemia vaiheita työllistymisprosessissa visuaalisesti selkeytettyinä. Toisena tuotoksena on ”Kausityöntekijöiden työllistymisen polut vakituiseen työhön - haastattelujen yhteenveto ja johtopäätökset”, jossa kuvaan neljän ukrainalaisen kausityöntekijän polkua vakituiseen työhön, sekä yhden työnantajan kokemuksia ukrainalaisten palkkaamisesta. Kehittämistyön aineiston analysoinnin pohjalta esitän hankkeelle kehittämisideoita ja ehdotuksia toimintatavoista, joilla kausityöntekijöiden Pohjois-Savoon työllistymisen tukemista voisi lähteä kehittämään.

2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHTIA

Tässä luvussa kerron taustaa maahanmuutosta tilastojen valossa ja siitä, miksi kehittämistyöni kohderyhmänä ovat juuri ukrainalaiset. Lisäksi kerron opinnäytetyöni taustaksi mitä yhteisöpedagogin ammattiosaaminen on ja millaiselta koulutus pohjalta voin tutkimuksellista kehittämistyötä toteuttaa.

2.1 Ukrainalaiset kansainvälisillä työmarkkinoilla

Ehdotin Future Savo -hankkeelle opinnäytetyöni kohteeksi ukrainalaisia, koska kausityöntekijöitä tulee eniten Ukrainasta. Ulkoministeriön arvion mukaan vuonna 2016 Suomeen saapui noin 14 000 marjanpoimijaa, joista suurin ryhmä, reilu 9000 henkeä, olivat ukrainalaisia. Tuolloin Savon Sanomat uutisoi ukrainalaisten määrän kasvaneen Suomessa nopeasti, ja että noin kolmannes ukrainalaisista marjanpoimijoista tulee juuri Pohjois-Savoon. (Lötjönen 2016.) Muuttoliikettä tapahtuu vuosittain eri puolilla maailmaa. Tilastojen mukaan 2017 vuonna arviolta 258 miljoonaa ihmistä maailman väestöstä asuu muualla, kuin synnyinmaassaan. Maahanmuuton yleisin syy on työllistyminen tai perheen yhdistäminen. Maahanmuutosta seuraa sekä hyötyä, että haasteita, niin maahanmuuttajalle itselleen, kuin koko yhteisölle, lähtömaalle ja kohdemaalle. (Euroopan Unioni 2018, 7.)

Suomen väestöstä 2,8% on muista EU-maista maahan muuttaneita ja EU:n ulkopuolelta tulleita on 1,8% väestöstä (mt., 30). Ukrainassa puolestaan maahanmuuttajia on 13,4% väestöstä ja suurin osa maahanmuuttajista tulee muualta, kuin EU:sta. Ukrainasta muutetaan eniten EU-maihin, viime vuosina enemmän kuin mistään muusta maasta. (mt., 166.) Ukrainalaisten määrä EU:ssa onkin kasvanut reippaasti. Vuonna 2017 EU:hun saapui virallisesti oleskelemaan, ensimmäisellä oleskeluluvallaan, reilu 600 tuhatta ukrainalaista, mikä on yli puolet enemmän, kuin neljä vuotta aiemmin. Heille myönnettyistä oleskeluluvista 88% oli työperäisiä. Pidemmällä oleskeluluvalla EU:ssa samana vuonna asui jo yli 1,1 miljoonaa ukrainalaista, joista 51% työn perusteella ja 22% perheen perusteella. Myös EU-maan kansalaisuuden saaminen on kasvanut ja 2016 vuonna yhteensä 24 062 ukrainalaista sai jonkun EU-maan kansalaisuuden. (mt., 166-167.)

Tilanteen käsittämiseksi kansainvälisellä tasolla otan tähän vertailukohdaksi tilastoesimerkkejä muista maista EU:hun oleskeluluvalla muuttaneista vuodelta 2017. Venäjältä muutti reilu 60 000 henkeä, joista vain 21% työn perusteella (mt., 148). Valkovenäjältä muuttajia reilu 50 000 henkeä, joista 51 % työn perusteella (mt., 92). Intiasta muuttajia oli yli 150 000 henkeä, joista 37 % työn perusteella (mt., 122). Turkista muutti lähes 70 000 henkeä, joista vain 13 % työn perusteella (mt., 164). Ukrainan jälkeen EU:hun oleskelulupaa hakeneita muuttajia oli eniten Syyriasta, reilusti yli 200 000 henkeä, joista työperusteella alle 2 %. Kolmanneksi eniten

muuttajia EU:hun tuli Kiinasta, vajaa 200 000 henkeä, joista 16 % työperusteella (mt., 100). Näiden tilastojen valossa voidaan todeta, että Ukraina on EU:lle näinä vuosina selkeästi tärkein työvoiman lähde. Ukraina on Suomellekin varmasti se maa, jolla olisi todellista potentiaalia korjata työvoimapulaa maassamme ja jonka kanssa tulisi vahvistaa yhteistyötä työmarkkinatilanteen korjaamiseksi. Ukrainasta ulkomaille muuttavat työntekijät ovat perinteisesti työskennelleet maatalouden, rakentamisen ja kotitalouden aloilla. Nyt myös asiantuntijoiden määrä työperäisessä muutossa on kasvussa, kun lääkärit, hammaslääkärit, sairaanhoitajat ja tietoteknikot etsivät lännestä parempipalkkaisia töitä. (Gera & Chernov 2019.)

Suomessa myönnettiin 2017 vuonna noin 25 000 uutta oleskelulupaa EU:n ulkopuolelta maahan muuttaneille, joista 25% on tullut työn, 35% perheen ja 20% opiskelun perusteella. Samana vuonna maassa oli jo pidemmällä oleskeluvalla yli 100 tuhatta henkeä, joista vain 17% työperusteisia. (Euroopan Unioni 2018, 30-31.) Vertailukohtana nostan esille Puolan, joka on Euroopan maista parhaiten onnistunut saamaan juuri työperäisiä maahanmuuttajia suhteessa muihin muuttoperusteisiin. Vuonna 2017 maassa oli reilu 600 000 henkilöä EU:n ulkopuolelta pidemmällä oleskeluvalla, joista 68% työperusteisia. Samana vuonna uusia oleskelulupia myönnettiin yli 650 000, joista jopa 87% työn perusteella. (mt., 54.) En tiedä onko Puolassa kausityöntekijöillä useimmiten oleskelulupa, eikä viisumi, mikä hieman selittäisi työperäisen muuton määrää. Joka tapauksessa Puolalla on käsissään jokin valttikortti, jollaista mikä tahansa työvoimapulasta kärsivä maa kaipaisi.

Ukrainalaiset työntekijät ovat mittavasti korjanneet Puolan työvoimapulaa, joka syntyi puolalaisten poismuuton seurauksena sen EU:hun liittymisen jälkeen. Ukrainassa puolestaan vuoden 2014 vallankumous ja pitkittynyt sota on vaikuttanut taloudellista ja poliittista epävarmuutta ja saa työikäiset etsimään töitä muualta. Puolassa on panostettu ukrainalaisten työntekijöiden saamiseen. Puolalaisia työpaikkoja mainostetaan Ukrainan katukuvassa ja rekrytointi on Ukrainan puolella jatkuvasti käynnissä. Puolassa on kansalaisjärjestöjä, jotka edistävät ukrainalaisten maahanmuuttoa tarjoten neuvontaa, maksuttomia kielitunteja, tukea kotoutumiseen ja apua työsuhdeongelmissa. Nyt puolalaiset työnantajat kuitenkin pelkäävät menettävänsä ukrainalaiset työntekijät parempipalkkaisuun maihin. Esimerkiksi Saksa on voimakkaasti tarttunut tilaisuuteen, helpottaen työperäisen maahanmuuton säännöstelyä. (Walker 2019.)

Tänä päivänä ukrainalaisista työntekijöistä todella käydään kilpailua. Sen ovat konkreettisesti havainneet Ukrainassa toimivat Puolan rekrytointitoimistot. Puolan houkuttelevuus työn kohdemaana vähenee. Tšekissä ja Slovakiassa yritykset kasvattavat suosiotaan tarjoamalla parempaa palkkaa ja kahden vuoden työsopimuksia. Tšekissä työnantajat voivat rekrytoida ukrainalaisia osana hallituksen Režim Ukrajina -ohjelmaa. Muutenkin Tšekin työ- ja sosiaaliministeriö on pyrkinyt nopeuttamaan ukrainalaisten työllistymistä hallinnollisin keinoin. Samaan on pyritty Slovakiassa, jossa lisäksi on 20% Puolaa parempi palkkataso. Puolassa myös heikot asuinolosuhteet saattavat vaikuttaa siihen, että Puola on menettämässä otettaan näistä työntekijöistä. (Eldarov 2018.) Aiemmin mainitsemani EU-maat eivät kilpaile keskenään huonoista työntekijöistä, vaan koska ovat löytäneet tarvitsemaansa todellista työvoimaa. Suomessakin olisi aihetta ryhtyä toimiin saadakseen ukrainalaisesta työvoimasta osansa.

Perinteisesti EU:n ulkopuolelta tulleiden kansalaisten työllisyysaste ja sosiaalinen osallisuus ovat alhaisempia, kuin kantaväestöllä vastaanottavassa maassa (Euroopan Unioni 2018, 8). Näiden tilastojen perusteella ja oman käsitykseni mukaan maahanmuuttajien alhainen työllisyysaste ei päde kaikkiin maahanmuuttajiin samassa suhteessa. Eri maista tulevien maahanmuuttajien välillä on nähtävissä tilastollisesti huimia eroavaisuuksia työllistymisessä. Siksi esimerkiksi turvapaikanhakijoiden työllistymistä ei tulisi verrata työperusteisiin maahanmuuttajiin, vaan molemmat tarvitsevat erilaista, heille sopivaa tukea.

2.2 Yhteisöpedagogit toiminnan kehittäjinä

Opintojeni aikana minulta on usein kysytty, mitä yhteisöpedagogi ammatikseen tekee. Koska ammattinimike saattaa olla myös lukijalle vieras, haluan kertoa ammattialani pääpiirteitä. Tämä auttaa hahmottamaan sitä, millaisesta näkökulmasta olen opinnäytetyöni aihetta lähestynyt.

Yhteisöpedagogian arvoperusta on humanistisessa ihmiskäsityksessä (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2013, 5). Humanistisessa ihmiskäsityksessä ihminen nähdään vapaana, itseohjautuvana, tavoitteellisesti toimivana ja ainutlaatuisena yksilönä, jonka kokemuksia ja tunteita voidaan ymmärtää (Nuutinen 2013, 3-4). Yhteisöpedagogin keskeisimmät ammattitaidot ovat yhteisöllinen, pedagoginen, yhteiskunnallinen ja kehittämistyön osaaminen. Yhteisöllinen osaaminen on kykyä

työskennellä eri yhteisöjen parissa ja tukea niiden kehittymistä osallistavalla toiminnalla. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2013, 5.) Työssä korostuu yhteisöllisyys, yhteisön ja sen jäsenten osallisuus. Vaikka yhteisöjä on monenlaisia, niin yhteisöpedagogi edistää niiden toimintaa niille soveltuvalla tavalla. Hän innostaa osallisuuteen vahvistaen yhteisöön ja yhteiskuntaan kuulumisen tunnetta. (Eskelinen 2012, 25-27.) Yhteisöjen ammattilaisena yhteisöpedagogi tuntee myös erilaisten organisaatioiden tai instituutioiden rakenteita ja toimintatapoja (Kuivakangas & Keskinen 2012, 134).

Yhteisöpedagogi tuntee kasvatuksen lainalaisuuksia ja osaa soveltaa niitä kansalaistoiminnan, nuoriso- sekä järjestötoiminnan ohjauksessa ja organisoinnissa. Hän myös käyttää pedagogisia ja osallistavia menetelmiä toimintaympäristön tarpeiden mukaisesti. Yhteisöpedagogi tukee ja ohjaa, mutta samalla vahvasti osallistaa ja kannustaa oppimaan. Yhteisöpedagogin yhteiskunnallinen osaaminen on yhteiskunnan rakenteiden, toimintamekanismien ja palvelujärjestelmien tuntemusta. Työssään yhteisöpedagogi osaa soveltaa julkisen ja kolmannen sektorin sekä yrittäjyyden toimintatapoja paikallisella, kansallisella ja kansainvälisellä tasolla. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2013, 5-6.) Yhteiskunnallinen taito on myös monikulttuurisuuden osaamista. Yhteisöpedagogit toimivat tehtävissään yhteiskunnan ja maahanmuuttajien välisinä yhdistäjinä. (Laitinen 2012, 66.) Myös maahanmuuttajien perustamissa yhdistyksissä yhteisöpedagogi voi olla korvaamaton apu halliten yhdistyslain, projektien vetämisen, avustusten hakemisen ja monipuoliset viestintätaidot (Laitinen, 81).

Kehittämisaikoinen kuvaava kyky arvioida, analysoida ja kehittää työympäristön toimintaa. Se on kykyä toimia ennakoivasti ja luovasti työelämälähtöisten ongelmien ratkaisussa. Yhteisöpedagogi tuntee kehittämistoiminnan perusteet, osaa soveltaa eri menetelmiä sekä huomioi kehittämistyön vaatimat resurssit ja voimavarat. (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2013, 5-6.) Yhteisöpedagogilla on työssään rohkeutta vaikuttaa asioihin ja tarvittaessa kehittää uusia, aiemmasta poikkeavia toimintatapoja. Hänellä on positiivista kriittisyyttä ja taitoa kyseenalaistaa. (Kolehmainen 2012, 15-16.)

Ajattelen, että yhteisöpedagogi on ammattitaidollaan tärkeä linkki kansalaisten tai kansalaistoiminnan ja yhteiskunnan rattaisten välissä. Yhteisöpedagogi on lähellä

kansaa, tuntee yhteiskunnan toimintatavat ja lait, näkee kokonaisuuden ja osaa puuttua asioihin. Koska yhteisöpedagogiaan kuuluu taito kuulla kansalaisen ääntä, haluan opinnäytetyössäni nostaa esille kansalaisten, tässä tapauksessa maahan muuttavien ukrainalaisten, näkökulman työllistymisprosessista ja siihen liittyvien eri sektorien toiminnoista. Haluan opinnäytteelläni valottaa myös sitä, millaista osaamista yhteisöpedagogit voivat alansa koulutus pohjalta tuoda hankkeisiin ja kehittämistyöhön.

3 KEHITTÄMISTYÖSSÄ KÄYTETYT MENETELMÄT

Tutkimuksellisen kehittämistyön menetelminä käytin laadullista haastattelua, prosessianalyysiä ja osallistuvaa havainnointia. Käytin erilaisia menetelmiä saadakseni sekä tietopohjaista että konkreettista ymmärrystä työperäisestä maahanmuutosta. Kehittämistyön tuloksissa yhdistelen ja vertailen erilaisin menetelmin kokoamiani aineistoja luodakseni mahdollisimman yhtenäisen ja ymmärrettävän kokonaisuuden työllistymisprosessista.

3.1. Laadulliset menetelmät ja tapaustutkimus lähestymistapana

Laadullisten menetelmien tarkoituksena on hankkia tietoa sellaisesta ilmiöstä, jota ei tunneta hyvin. Voidakseen tehdä perusteltuja tulkintoja ilmiöstä, on tutkijan oltava tutkittavia varsin lähellä tai osallistuttava toimintaan itse. Laadullisessa menetelmässä tutkittavia kohteita on määrällisesti vähän, mutta kohteesta saadaan runsaasti aineistoa. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 94.) Laadulliset menetelmät auttavat ymmärtämään tapahtumaketjun yksityiskohtaisia rakenteita ja tapahtumaan osallisten toimijoiden merkityksiä (Metsämuuronen 2003, 167). Mielestäni laadulliset menetelmät soveltuivat oikein hyvin tämän kehittämistyön menetelmiksi.

Kehittämistyön lähestymistavaksi valitsin tapaustutkimuksen, koska tavoitteena oli ymmärtää kausityöntekijästä vakituiseksi -työllistymisprosessin kulkua, sekä kehittää työllistymistä edistäviä toimintatapoja. Tapaustutkimuksessa oleellista on, että tutkimuksen kohteena on tietty tapaus, joka voidaan käsittää kokonaisuutena. Kokonaisvaltaisen ja syvällisen kuvan saamiseksi tapausta tutkitaan erilaisin tiedonkeruumenetelmin. Esimerkiksi haastatteleamalla toimijoita tai havainnoimalla toimintaa saadaan tietoa siitä, millaisesta ilmiöstä on kysymys ja miten toimintaa voisi parantaa. (Ojasalo ym. 2014, 53-55.)

3.2 Prosessianalyysi ja sen aineistot

Prosessianalyysin avulla tutkitaan prosesseja selvittäen eri osapuolten rooleja, prosessin vaiheita ja ongelmien ilmenemistä niissä. Prosessin hahmottaminen ja ongelmien tunnistaminen edistävät ratkaisujen kehittämistä ja niiden sijoittamista prosessikuvaan. (Ojasalo ym. 2014, 178.) Mielestäni prosessianalyysi soveltui parhaiten työllistymisprosessin kokonaisuuden hahmottamiseen ja kehittämisehdotuksien sijoittamiseen prosessissa.

Prosessianalyysissä tutkin viranomaispalvelujen osuutta työllistymisprosessissa. Ensisijaisena aineistona on Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu ”Työnteon perusteella myönnettävien oleskelulupien käsittelyn pullonkauloja koskeva esiselvitys”. Esiselvitykseen on haastateltu virastojen johtoa, hakemusten käsittelijöitä, työnantajien edustajia, sekä lupia hakeneita henkilöitä. Lisäksi esiselvitys pohjautuu lainsäädäntöön, lupahakemusten käsittelyprosessien sisäisiin kuvauksiin, hakulomakkeisiin ja -ohjeistuksiin. (Karinen 2018, 3.) Muuta tutkittavaa aineistoa ovat Maahanmuuttoviraston, TE-toimiston, sekä ELY-keskuksen julkaisut ja ohjeistukset liittyen EU:n ulkopuolelta työllistymiseen ja rekrytointiin. Analyysin tuotoksena syntyi prosessikartta, jossa kuvaan työllistymisprosessin eri vaiheita, osapuolten välisiä kytköksiä ja työllistymistä edistävän tuen tarvetta.

3.3 Haastattelujen toteutus

Ymmärtääkseni työllistymisprosessin tapahtumia työntekijän näkökulmasta, valitsin haastattelun kehittämistyön menetelmäksi. Haastattelu sopii hyvin aineiston hankkimiseen, kun halutaan saada kuvaavia esimerkkejä (Metsämuuronen 2003, 187).

Aluksi loin haastattelupohjan ja otin kontakteja haastateltaviin. Kysymysrunгон hyväksyin Future Savo hanketyöntekijällä ennen haastattelujen toteutusta. Haastattelut toteutin teemahaastatteluna, jossa kysymysteemat on suunniteltu etukäteen, mutta kysymysten painotukset vaihtelivat haastattelusta toiseen. Näin haastattelun kulkua ei ohjata liikaa ja saadaan tietoa asiasta, jota tunnetaan ennestään vain vähän. (Ojasalo ym. 2014, 41.) Ennen haastattelujen alkua kerroin opiskelustani Humanistisessa ammattikorkeakoulussa, opinnäytetyöni aiheesta, sekä Future Savo -hankkeen kiinnostuksesta kausityöntekijöiden juurruttamisesta alueelle. Kerroin, että haastattelulla selvitän kausityön jälkeen vakituiseen työhön työllistyneiden

kokemuksia työllistymisprosessissa. Tämä antaisi hankkeelle käsitystä siitä, miten sesonkityöntekijöitä voidaan tukea jäämään töihin Pohjois-Savoon ja millaisia palveluita tulisi kehittää. Suojatakseen henkilöllisyytensä, haastateltavat saivat valita oman nimimerkinsä vastausten julkaisua varten.

Haastattelin neljää kausityöstä vakituiseen työhön siirtynyttä ukrainalaista ja yhtä ukrainalaisia palkannutta työnantajaa. Haastateltavat asuivat haastattelun aikaan Pohjois-Savossa lukuun ottamatta yhtä, joka asui muualla Itä-Suomessa. Haastattelujen toteuttaminen onnistui edullisimmin sähköpostihaastatteluna ja puhelimitse. Yksi haastatelluista vastasi pelkästään puhelimitse, kaksi sähköpostitse ja lisäksi puhelimitse, kaksi sähköpostitse sekä haastattelun peruskysymyksiin, että tekemiini syventäviin lisäkysymyksiin. Alun perin tavoitteena oli haastatella viittä työntekijää ja kolmea työnantajaa. Työnantajista vain yhdellä oli innokkuutta osallistua haastatteluun. Mielestäni se on liian vähän, mutta Future Savon hanketyöntekijän kanssa pohdimme, että hankkeessa saadaan riittävästi tietoa työnantajien kokemuksista muutakin kautta. Näin ollen työnantajien osuus ei ole tässä tapauksessa niin tärkeää, kuin ukrainalaisten työntekijöiden haastattelemisen.

Ukrainalaisille työntekijöille tekemissäni haastatteluissa erityislaatuista oli sen vieraskielisyys. Vieraskielisiä haastatteluja käytetään esimerkiksi tällaisissa tapauksessa, kun tutkitaan muuttoliikkeen seurauksena syntyneen kielellisen vähemmistön integroitumista vastaanottavaan yhteiskuntaan (Pietilä 2017, 411). Haastattemieni työntekijöiden äidinkieli on ukraina ja venäjän kielitaito erinomainen. Oma kielitaitoni on suomen kieli äidinkielenä, venäjän kielitaito sujuva, mutta ukrainan kielessä vain perusteet. Haastatellut puolestaan ymmärsivät suomea enimmäkseen heikosti, joten käytin haastatteluun meille yhteistä venäjän kieltä, joka ei silti ollut kummankaan osapuolen äidinkieli. Minusta oli helpointa tehdä haastattelun perusosa kirjallisena venäjänkielellä ja kääntää vastaukset analyysia varten suomeksi. Haastattelua jatkoin puhelimitse tai sähköpostitse sen mukaan, mikä oli haastateltavalle sopivin tapa. Puhelimitse tapahtuneissa haastatteluissa kielinä olivat vaihdellen venäjä, ukraina ja suomi.

Riittävä kielitaito on itsestään selvä vaatimus, kun tutkitaan toista kulttuuria edustavaa vieraskielistä aineistoa. Tutkija tarvitsee kohdemaan kulttuurin ja historian sekä vuorovaikutusta ohjaavien tapojen tuntemusta, koska kieli ja kulttuuri kuuluvat

yhteen. (mt., 412.) Aloittaessani yhteisöpedagogian opinnot väyläopintoina vuonna 2016, asuin suurimman osan vuodesta Ukrainassa. Sitä kautta ymmärrän ukrainalaisten asioita lähemmin, sekä siksi, että mieheni on ukrainalainen. Haastatteluaineistoa analysoidessani tarvitsin välillä mieheni apua haastateltavien käyttämien kielikuvien tai sanontojen hienojakoisten merkitysten ymmärtämisessä.

3.4 Osallistuva havainnointi

Havainnoinnin avulla saadaan hyvin tietoa siitä, mitä tapahtuu luonnollisessa toimintaympäristössä (Ojasalo ym. 2014, 115). Käytin osallistuvaa havainnointia kehittämistyön menetelmänä saadakseni työllistymisprosessin vaiheista syvällisempää käsitystä. Työllistymisprosessiin olen osallistunut vapaaehtoistyönä auttaen ukrainalaisia työhön liittyvissä kysymyksissä. Muutamia olen auttanut löytämään työpaikan Suomesta ja tukenut työllistymisprosessin eri vaiheissa. Oman osallistumisen kautta havainnointi oli luontevaa ottaa kehittämistyön menetelmäksi ja se helpotti tutkitun prosessin ymmärtämistä, sekä täydensi muiden menetelmien tuloksia. Samaan aikaan tätä opinnäytetyötä tehdessäni tuen vapaaehtoispuolelta erään ukrainalaisen naisen työllistymistä ja perheenyhdistämistä. Merkitsin muistiin tämän työllistämisen prosessin tapahtumia ja käytin havaintojani aineistona.

Osallistuvassa havainnoinnissa on tarkoitus osallistua tutkittavan kohteen toimintoihin ja havainnoida toimintaa sisältäpäin. Havainnoija kuitenkin vaikuttaa tapahtumien kulkuun mahdollisimman vähän (mt., 116). Havainnoidessani ukrainalaisen työllistymisprosessia olen ollut aktiivinen osallistuja prosessin tapahtumiin tulkin roolissa ja ohjaajana asiakirjojen täyttämässä. Toisaalta olen omalla osallistumisellani saattanut häiritä tilanteen, kuten työpaikka haastattelun kulkua tutkimisen kannalta. Toisaalta olen päässyt havainnoimaan sitä, miten paljon tulkkaus on tarpeen tai millaista ohjausta tuossa tapahtumassa tarvitaan.

4 KAUSITYÖNTEKIJÄSTÄ VAKITUISEKSI -TYÖLLISTYMISPROSESSIN KÄSITTEET JA ERITYISPIIRTEET

Tässä luvussa avaan aihepiirin keskeisiä käsitteitä ja erityispiirteitä, kuten kausityöntekijä, kausityö, vakituiseen työhön siirtyminen, työntekijän oleskeluluvan edellytykset ja perheenyhdistäminen.

4.1 Kausityöntekijät ja kausityölupa

Kausityöntekijällä tarkoitetaan kolmannen maan kansalaista, joka käy EU-maassa töissä kausittain ja palaa kotimaahansa kausityön päätyttyä. Kolmannen maan kansalainen, tarkoittaa ulkomaalaista, jonka vakituinen asuinpaikka on muualla, kuin EU:n jäsenvaltiossa, Islannissa, Liechtensteinissa, Norjassa tai Sveitsissä. Kausityö tarkoittaa kausittaisiin olosuhteisiin liittyvää toistuvaa tapahtumaa, johon tarvitaan tiettyyn vuodenaikaan enemmän työvoimaa, kuin tavallisesti. Kausityötä tehdään maatalouden ja matkailun alalla. (Kallio, Kotka & Palander 2018, 213.) Kausityölle tavanomaista on työn tilapäisyys ja lyhytkestoisuus. Olen havainnut, että monet kausityöntekijät saapuvat kausityöjaksolleen kuitenkin jo useita vuosia peräkkäin. Esimerkiksi Suonenjoella marjanpoimijat ovat kertoneet tulevansa samoihin kausitöihin jo 8 tai jopa 14 vuoden ajan.

Kausityöhön tulevat tarvitsevat luvan kausityön tekoon. EU:n ulkopuolelta viisumivollisesta maasta Suomeen kausityöhön tuleva ulkomaalainen tarvitsee kausityöviisumin. Viisumivapaan kolmannen maan kansalainen ei sitä tarvitse, mutta tehdäkseen kausityötä, hän tarvitsee kausityötodistuksen Maahanmuuttovirastolta. (mt., 152.) Viisumilla ja viisumivapaasti saapuva ulkomaalainen voivat molemmat oleskella Suomessa enintään kolme kuukautta puolen vuoden aikana (mt., 157). Näiden lupien suurin ero on käytännössä siinä, että kausityöviisumi on matkustusasiakirja ja kausityötodistus on kausityöhön oikeuttava asiakirja. Molempien käyttötarkoitus on kausityönteko. Kausityöntekijöiden parissa olen havainnut, että kausityötodistus on useimmiten hankittu jo kotimaassa, vaikka sen voi hakea myös Suomessa ollessa.

Kausityöntekijöitä, kuten marjanpoimijoita on Suomeen aiemmin tullut esimerkiksi Venäjältä ja nykyisin eniten Ukrainasta. Molemmista maista tulevat tarvitsivat aiemmin kausityöviisumin tullakseen Suomeen kausityöhön. Vuonna 2017 tilanne muuttui ukrainalaisten kohdalla, kun ukrainalaisten matkustaminen EU:n alueelle tuli viisumivapaaksi (EU:n neuvosto 2017). Tämän uskon vaikuttaneen myönteisesti ukrainalaisten kausityöntekijöiden määrän nousuun esimerkiksi täällä Suomessa. Viisumivapaus koskee kuitenkin ainoastaan niitä ukrainalaisia, joilla on 2017 vuodesta alkaen myönnetty biometrinen passi (mt.). Biometrinen passi sisältää mikrosirun, jolla on biometrisiä tunnisteita passin haltijasta (Tiilikainen 2009, 27). Ukrainassa

biometrisen passin tunnisteina käytetään kasvokuvaa, allekirjoitusta ja sormenjälkiä (Argumenty i fakty 2019). Tämän passiuudistuksen jälkeen ukrainalaisilla kausityöntekijöillä on ollut joko vanhempi passi ja kausityöviisumi, tai uusi viisumivapaa biometrinen passi ja kausityötodistus. Kausityötodistuksesta ukrainalaiset kausityöntekijät käyttävät nimitystä sertifikaatti (Maryna 2019, Serhij 2019, Vitaly 2019).

Kolmantena vaihtoehtona kausityöhön tulijalla on hakea kausityön oleskelulupaa, joka on kestoltaan 3-9 kuukautta. Niin kuin työluvilla yleensä, kausityön oleskeluluvalla voi työskennellä vain siinä työssä, johon lupa on myönnetty. Kausityön oleskelulupa on työntekijälle hyvä vaihtoehto silloin, kun työ on kausiluontoista, mutta kestää yli 3 kuukautta. Tarvittaessa oleskeluluvalla voi hakea jatkolupaa. (Maahanmuuttovirasto 2019j.) Utta lupaa odotellessa työntekoa voi jatkaa, jos kyse on samasta työnantajasta (Maahanmuuttovirasto 2019h). Kausityöhön oleskeluluvan myöntäminen edellyttää työsuhteelta enemmän, kuin mitä kausityöviisumin tai kausityötodistuksen myöntäminen. Näistä oleskeluluvan edellytyksistä enemmän kappaleessa 4.3.

4.2 Vakituiseen työhön siirtyminen

Kolmannen maan kansalaisilla ei ole Suomessa oikeutta tehdä vapaasti ansiotyötä tai harjoittaa yritystoimintaa. Vaikka ulkomaalainen on maassa ja tekee kausityötä laillisesti, se ei vielä anna oikeutta vakituisen työn tekoon, vaan sitä varten on haettava asianmukainen työlupa. Useimmiten kolmannen maan kansalainen tarvitsee vakituista työtä varten työntekijän oleskeluluvan. Kausityöntekijän kausityöviisumi tai viisumivapaan työntekijän kausityötodistus ei oikeuta vakinaisen työn tekoa. (Kallio ym. 2018, 176.) Tässä yhteydessä puhutaan useimmiten ansiotyöstä, mutta tässä opinnäytetyössä käytän ilmaisua vakituinen työ, erottaakseni sen ansiotyönä tehtävästä kausityöstä. Vakituksella työllä tarkoitetaan työtä, joka on työsopimuksessa sovittu olevan vakituinen eli toistaiseksi voimassa oleva, eikä siitä voida irtisanoa ilman laissa hyväksytyä syytä (Ammattiliitto Pro 2019). Vakituinen työpaikka mahdollistaa oleskeluluvan hakemisen.

Oleskelulupa on tarpeen silloin, kun kolmannen maan kansalainen haluaa olla Suomessa pidempään, kuin 90 päivää. Oleskelulupaa haetaan oleskelun tarkoituksen perusteella. Perusteita tulla Suomeen ovat työskentely, perheenjäsenyys, opiskelu, paluumuutto, ihmiskaupan uhrina tai muulla perusteella. Oleskelulupaa haetaan

Maahanmuuttovirastolta. (Maahanmuuttovirasto 2019a.) Pääsääntöisesti ensimmäistä työntekijän oleskelulupaa haetaan ennen Suomeen saapumista. Työperusteista oleskelulupaa ei kuitenkaan voida hakea ennen kuin ulkomaalainen on saanut Suomesta työpaikan. Jos ulkomaalainen on jo Suomessa saadessaan työpaikan, vaatimus oleskeluluvan hankkimisesta ennen Suomeen saapumista saattaa olla tarpeetonta. Niinpä oleskelulupaa voi hakea myös Suomessa ollessa, jos se on perusteltua. (Kallio ym. 2018, 183-184.)

Jos ulkomaalaisen on perusteltua Suomessa ollessaan hakea työntekijän oleskelulupaa, hän saa jäädä Suomeen odottelemaan hakemuksen ratkaisua. Työn tekoa ei kuitenkaan ilman työlupaa saa vielä aloittaa ja toimeentulon järjestäminen tälle odotusajalle on siksi haasteellista. Tilanne on parempi, jos hakijalla on esimerkiksi kausityöviisumi. Kausityöluvan voimassaolon puitteissa työntekijä voi tehdä kausityötä, kunnes sen voimassaolon päättyy. Tämän työnteko-oikeuden katkeamisen vuoksi ulkomaalaisen olisi parempi hakea oleskelulupaa kotimaastaan käsin. (mt., 211-212.) Havaintojeni mukaan oleskelulupaa Suomessa odotteleva voi turvata toimeentuloaan omilla säästöillä tai lupavapailta töillä, kuten oma-aloitteisella luonnonmarjan poiminnalla. Työntekijä voi tietenkin myös matkustaa kotimaahansa odottamaan oleskelulupapäätöstä. Ajattelen, että tätä väliainaa olisi mahdollista hyödyntää Suomessa järjestettyyn kielen opiskeluun.

Oleskelulupaan perustuva työnteko oikeus alkaa, kun oleskelulupahakemukseen on annettu myönteinen päätös. Ensimmäinen oleskelulupa on yleensä voimassa vuoden. Jos työsuhde jatkuu samassa tai saman alan työpaikassa, työntekijän tulee hakea jatkolupaa. Jos jatkolupaa on haettu ennen ensimmäisen oleskeluluvan päättymistä, työntekoa saa jatkaa jatkolupahakemuksen päätöstä odotellessa. (mt., 210.) Työnteko-oikeus odotusaikana koskee vain jatkoluvan käsittelyaikaa.

4.3 Työntekijän oleskeluluvan edellytykset

Oleskeluluvan myöntämisedellytykset asettavat tiettyjä vaatimuksia, joiden on täyttyttävä. Lähtökohtaisesti oleskeluluvan myöntäminen edellyttää, että sen hakijalla on voimassa oleva matkustusasiakirja, hakija ei yritä kiertää maahantulosäännöksiä ja ettei hakija vaaranna yleistä järjestystä tai turvallisuutta (Kallio ym. 2018, 177). Nämä koskevat kaikkia eri tyyppisten oleskelulupien hakijoita.

Työntekijän oleskelulupaan liittyy toimeentuloedellytys, jonka toteutumista tarkastellaan oleskelulupaa ratkaistaessa. Ensimmäisen oleskeluluvan kohdalla toimeentuloedellytyksen täyttymistä osoittaa työsopimuksen sisältö ja työnantajan maksukyky. Jatkolupaa ratkaistessa toimeentuloedellytyksen täyttymistä tarkastellaan myös takautuvasti edellisen oleskeluluvan ajalta. Oleellista on, että toimeentulo on ollut turvattu ansiotyöstä saatavalla tulolla koko kuluneen oleskeluluvan voimassaoloajan. Riittäväksi toimeentuloksi Maahanmuuttovirasto tulkitsee alan työehtosopimuksen mukaisen minimipalkan. (mt., 179.) Työehtosopimuksen puuttuessa bruttopalkan on oltava 2019 vuonna vähintään 1211 euroa kuukaudessa tai korkeampi työn yleisen palkkatason mukaisesti (Maahanmuuttovirasto 2019k). Ansioiden tulee olla myös riittävän säännölliset, että toimeentuloedellytys täyttyy. Konkreettista työtä on oltava koko oleskeluluvan ajan, eikä toimeentulon katsota olevan turvattu, jos työntekijän oleskeluluvan aikana on kuukausia, jolloin toimeentulon taso ei yllä mainitulle minimitasolle. (Kallio ym. 2018, 179.)

Työntekijän oleskelulupahakemusta ei käsittele ainoastaan Maahanmuuttovirasto, vaan myös TE-toimisto tekee siihen osapäätöksen. Osapäätöstä varten TE-toimisto tutkii työsopimuksen sisällön, työnantajan maksukykyyn, tarjolla olevan työvoiman saatavuuden ja hakijan edellytykset haettuun työhön. Jos lainsäädännössä on työtehtävään liittyviä vaatimuksia, kuten esimerkiksi terveydenhoitoalalla on, hakijalla on oltava tarvittava pätevyys. Työnantajan toimittamista selvityksistä TE-toimisto varmistaa, että ne ovat asianmukaiset ja työnantaja kykenee maksamaan palkkaa työntekijälle koko oleskeluluvan voimassaolon ajan. Osapäätöksessä ratkeaa, onko työ lupa tilapäinen vai jatkuva, ja onko lupa ammattialaan tai työnantajaan sidottu. (mt., 179-180.)

Osapäätös ei voi olla myönteinen, jos oleskeluluvan myöntäminen estäisi työmarkkinoilla käytettävissä olevan henkilön työllistymistä. ELY-keskusten alueellinen työ lupalinjaus sekä valtioneuvoston päätöksen mukainen valtakunnallinen linjaus ulkomaisen työvoiman käytön yleisistä edellytyksistä huomioidaan osapäätöksessä. (mt., 179-180.) Havaintojeni mukaan tämä käytännössä tarkoittaa sitä, että työpaikan on oltava avoinna TE-toimiston työnhakusivustolla www.mol.fi vähintään 2 viikon ajan (Vrt. TE-palvelut 2019b). ELY-keskuksen alueellinen työ lupalinjaus kuitenkin vapauttaa ne ammattialat, joilla on työvoimapulaa,

rekrytoimaan työvoimaa EU:n ulkopuolelta ilman, että työpaikka olisi julkisesti haussa. Pohjois-Savossa tällaisia ammatteja ovat muun muassa hitsaajat, maatilatyöntekijät, raudoittajat, puutavara-autojen ja maansiirtokoneiden kuljettajat, vammais- ja vanhustyöntekijät sekä suurtaloustyöntekijät. (Pohjois-Savon ELY-keskus 2018.)

TE-toimiston harkinnan jälkeen oleskeluluvan käsittely palaa Maahanmuuttovirastoon. Jos osapäätös on kielteinen, oleskelulupaa ei myönnetä. Jos se on myönteinen, Maahanmuuttovirasto tutkii vielä, onko perusedellytykset oleskeluluvan myöntämiselle kunnossa. TE-toimiston osapäätös ei tässä vaiheessa tule tietoon hakijalle eikä työnantajalle. Vasta Maahanmuuttoviraston lopullinen päätös lähetetään hakijalle, sekä työluvan osalta myös työnantajalle. (Kallio ym. 2018, 16-17.)

4.4 Perheenyhdistäminen

Kun ukrainalainen eli kolmannen maan kansalainen saa Suomeen oleskeluluvan, hän voi olla perheenkokoajana perheenjäsenilleen. Se tarkoittaa, että hänen perheenjäsenensä voivat hakea oleskelulupaa Suomeen perhesiteen perusteella. Perheenjäsenelle myönnettävä oleskelulupa ei voi olla voimassa pidempään, kuin perheenyhdistäjän oleskelulupa. (Kallio ym. 2018, 371). Enter Finland -palvelun kautta täytettynä työntekijän oleskelulupahakemuksen odotettavissa oleva käsittelyaika on 1-4 kuukautta, paperisena 2-4 kuukautta (Maahanmuuttovirasto 2019d). Enter Finland -palvelun kautta täytettynä puolison oleskelulupahakemuksen odotettavissa oleva käsittelyaika on 4-8 kuukautta (Maahanmuuttovirasto 2019b) ja lapsen hakemuksen käsittelyaika 1-7 kuukautta (Maahanmuuttovirasto 2019c).

Perheenyhdistämisen edellytykset ovat kolmannen maan kansalaisille kaikista tiukimmat. Perheenjäsen voi laittaa hakemuksen vireille vain kotimaastaan käsin. Perheenjäsen ei siis voi tulla Suomeen ja jättää oleskelulupahakemustaan vireille Suomessa, vaan hakemus on laitettava vireille jo hakijan kotimaassa. Vasta luvan saatuaan voi tulla Suomeen perheenjäsenensä luo. Kaikkein eniten perheenyhdistämistä yleensä rajoittaa se, että toimeentuloedellytysten on täytyttävä. Toimeentulovaatimus on osoitettu oleskelulupaa hakevalle perheenjäsenelle, mutta tulot otetaan huomioon perhekohtaisesti. Perheenyhdistämisessä toimeentulon turvaamisessa huomioidaan ansiotyön lisäksi yrittäjätoiminta, eläkkeet, varallisuus tai muista lähteistä saatavat tulot. Pääasiallisesti ulkomaalaisten perheenyhdistämisessä

toimeentulo on kuitenkin riippuvainen nimenomaan perheenkokoajan palkasta. (Kallio ym. 2018, 378-379.)

Maahanmuuttovirasto on yhdessä Sosiaali- ja terveysministeriön kanssa laatinut toimeentulovaatimuksen täyttämiseen sovellettavat suuntaa antavat tulorajat tulojen minimivaatimuksesta. Tulotaso ei siis ole ulkomaalaislaissa määritelty, mutta laki edellyttää sellaista toimeentuloa, ettei ulkomaalaisen voida olettaa joutuvan toimeentulotuen tai vastaavan etuuden tarpeeseen. Kustannuksia korvaavat sosiaalietuudet, kuten lapsilisää ja asumistuki, puolestaan huomioidaan tuloina toimeentuloedellytystä laskettaessa. Näistä tosin vain lapsilisä voidaan huomioida ensimmäistä oleskelulupaa haettaessa, koska hakijan oikeus saada lapsilisää oleskeluluvan myöntämisen jälkeen on määrältään tarkasti ennakoitavissa. Alla olevassa taulukossa ovat ne tulorajat, joita sovelletaan oleskeluluvan toimeentulovaatimuksessa (mt., 378-379).

Henkilö	€/kk	€/vuosi
1. Aikuinen	1000	12000
2. Aikuinen	700	8400
1. alaikäinen perheenjäsen	500	6000
2. alaikäinen perheenjäsen	400	4800
3. alaikäinen perheenjäsen	300	3600
4. alaikäinen perheenjäsen	200	2400
5. alaikäinen perheenjäsen	100	1200
6. alaikäisestä perheenjäsenestä eteenpäin	0	0

Kuva 1. Suuntaa antavat tulorajat toimeentulovaatimusta sovellettaessa (Kallio ym. 2018, 378-379).

Työperäisen oleskeluluvan saanut ulkomaalainen voi yksinäänkin olla vaikeuksissa toimeentulovaatimuksen suhteen jatkolupaa hakiessa, saati sitten perheellinen. Jos kysymyksessä on kaksi aikuista ja kaksi lasta, ei perheen yhdistäminen välttämättä onnistu edes keskipalkkaisilta ulkomaalaisilta työntekijöiltä.

4.5 Kielteinen päätös, maasta poistaminen ja valitusoikeus

Jos ulkomaalainen ei täytä maahan tulon tai maassa oleskelun edellytyksiä, on valtiolla toimivalta poistaa sellainen henkilö Suomesta. Laittomasti maassa oleskelevat tai kielteisen oleskelulupa päätöksen saaneet ulkomaalaiset ovat maasta poistettavia henkilöitä. Esimerkiksi Suomessa töissä oleva tai töihin saapuva ulkomaalainen voidaan käännäyttää tai poistaa maasta, jos hänen oikeutensa työntekoon tai maassa oleskeluun päättyy. Käytännössä asianosaiselle annetaan kielteinen päätös tiedoksi ja määrätään aika, jona maasta on poistuttava tai ilmoitetaan aikaväli, jolloin maahan ei voi saapua. Asianosaisella on oikeus tulla kuulluksi ja esittää kantansa syistä, jotka estäisivät maasta poistamisen täytäntöönpanon. (Kallio ym. 2018, 449-452.) Saadessaan Maahanmuuttovirastolta kielteisen oleskelulupa päätöksen, oleskeluluvanhakija voi halutessaan tehdä päätöksestä valituksen hallinto-oikeuteen. Valituksen jättämiselle on yleensä 30 päivää aikaa päätöksen tiedoksisaannista. Työnantaja voi jättää valituksen TE-toimiston osapäätökseen liittyen siltä osin, kun se koskee työnantajaa. (Karinen 2018, 18.) Työntekijän ja työnantajan on hyvä tiedostaa oikeutensa valittaa päätöksestä ja siitä, että valitus todella käsitellään.

5 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET

Tässä kappaleessa avaan kausityöntekijästä vakituiseksi -työllistymisprosessin kulkua keräämäni aineiston analysoinnin pohjalta. Tulokset on helpompi jäsentää yhtä tapausta ja toimintaa koskevana kokonaisuutena, kuin erillisinä aineistoina. Siksi yhdistelen aineistoja ja esittelen ne yhtenä kokonaisuutena työllistymisprosessin etenemistä seuraten. Esittelen kehittämistyöni tuloksia siltä osin, kuin se on opinnäytetyön rakenteen kannalta mielekästä. Tarkemmin tuloksiin voi tutustua opinnäytetyön liitteenä olevista kehittämistyön tuotoksista.

5.1 Haastateltujen työntekijöiden taustat

Tässä kappaleessa esittelen haastateltujen taustat ja profiilit, joihin viitataan nimimerkeillä jäljempänä. Nimimerkit ovat haastateltujen itse valitsemia. Kaikki haastatellut ovat ukrainalaisia ja puhuivat hyvin sekä ukrainaa, että venäjää. Oma arkikieleni on venäjä, joten tein kaikki haastattelut venäjän kielellä ja dokumentointivaiheessa käänsin ne suomeksi. Alla olevassa kuvassa esittelen

haastateltujen perustiedot. Kuva 2. on ”Haastattelujen yhteenveto ja johtopäätökset” - tuotoksen dia numero 2.



Kuva 2. Haastateltujen perustiedot. ”Haastattelujen yhteenveto ja johtopäätökset” - tuotoksen dia nro. 2.

Maryna on kouluttautunut oikeustieteisiin Ukrainassa. Kausitöissä hän kävi Suomessa mustikoiden poiminnassa opiskelujensa aikana vuosina 2008-2009. Instituutista valmistumisen aikoihin 2010 vuonna Maryna etsi itselleen vakituista työpaikkaa Suomesta. Työnantajiin Maryna oli yhteydessä englanniksi ja muutamassa viikossa hän sai työpaikan Suonenjoelta. Tuossa työpaikassa hän on ollut elintarviketyöntekijänä jo 9 vuotta. Nykyisin Maryna puhuu sujuvasti suomea ja hänellä on suomen kansalaisuus. (Maryna, 2019.)

Vitaly ihastui Suomeen jo ensikertaa tänne kausityöhön tultuaan vuonna 2008, vaikka metsämarjan poiminnasta saadut tulot eivät aina olleet suuria. Vuonna 2016 Vitaly sai kausityön Etelä-Suomesta kesäkurpitsan keruuseen, jossa työ oli raskasta, mutta palkat hyvät ja vakaat. Kesäksi 2018 hän tuli Pohjois-Savoon mansikan poimintaan ja jäi pysyvästi Suomeen. Koulutukseltaan hän on agronomi ja hänellä on työkokemusta monenlaisista töistä. Kausityön loputtua hän sai apua minulta (tämän opinnäytetyön tekijä), kun löysin hänelle sorkkanleikkaajan työpaikan. Vitaly pääsi hieman tutustumaan työhön ja sai työpaikan. Nyt Vitalyillä on vakituinen työ, hän

suorittaa maatalousalan ammattitutkintoa oppisopimuksella ja opiskelee suomen kieltä iltakursseilla kahdesti viikossa. (Vitaly 2019.)

Sergei oli muutamana vuotena kausityöntekijänä mansikkatilalla, kunnes alkoi etsiä vakituista työtä Suomesta vuonna 2017. Ilman suomenkielentaitoa on ollut hyvin vaikeaa löytää töitä. Nyt hän työskentelee sekatyömiehenä itäsuomalaisella turkistarhalla eri jaksoilla useita kuukausia. Hän haki työntekijän oleskelulupaa tuohon työhön, mutta sai kielteisen päätöksen ja asuu puolet ajastaan yhä Ukrainassa. Sergei on suorittanut opinnot teknillisessä korkeakoulussa. Työkokemusta Ukrainassa on kertynyt tehtaan operaattorina, insinöörinä, sekä muilta toimialoilta. Suomea hän vasta opiskelee ja suomalaisen työnantajan kanssa hän yrittää selvitä suomen ja englannin kielellä. Sergei on jo oppinut työhön liittyviä sanoja ja keskustelu työnantajan kanssa on helpottunut. (Sergei 2019.)

Työnantajana haastatteluun vastasi lypsykarjatilallinen Minna. Tilalla on 120 lehmää ja yhteensä 200 eläintä. (Työnantaja Minna 2019.)

Haluan rohkaista muita työnantajia ukrainalaisten palkkaukseen. Koeaika työsuhteen alussa on tärkeä, eli jos työntekijä ei miellytä, hänet voi vaihtaa. Työnantajan pitää varautua siihen, että voi joutua kouluttamaan työntekijää. (Työnantaja Minna 2019.)

Tällä hetkellä palkattuja työntekijöitä on kaksi, joista toinen on ukrainalainen ja toinen suomalainen. Kielinä työpaikalla käytetään suomea ja englantia. Kokemusta ulkomaalaisista työntekijöistä on 2010 vuodesta alkaen. Vakituksena työntekijänä tilalla on töissä jo toinen ukrainalainen näiden vuosien aikana. Ukrainalaisen työnvälittäjän kautta työntekijään kulunut haku-aika on ollut noin 2 kuukautta. (mt.)

5.2. Kielitaidon tärkeys

Future Savo -hankkeen tutkimuksessa ”Kausityöntekijät Sisä-Savossa”, kieliongelma nousee enemmän esille. Tutkimukseen vastasi 87 kausityöntekijää, joista 71% oli erittäin kiinnostunut muuttamaan Savoan. Vastanneista 59%:lla ei ollut suomen kielen taitoa, 25% osasi alkeet ja lopuilla vastanneista kielitaito oli parempi. Englanninkielen taito puuttui kokonaan vain 16%:lta, alkeet osasi 40% ja loput vastanneista kuvasivat englannin taitoaan paremmaksi. (Keränen 2018, 2-4). Mielestäni Keräsen tutkimus kertoo siitä, että kausityöntekijöiden parissa on useita työntekijöitä, joilla ei ole suomenkielentaitoa. Tänne jo työllistyneillä puolestaan on

suomen kielen alkeet tai perustaito ja kieltä opiskellaan aktiivisesti. Haastatteluissa kielitaito ei työnteon suhteen noussut ratkaisevana ongelmana esille. Haastattelemani työntekijät osasivat suomea joko sujuvasti, perustasolla tai alkeet. Tiedon etsimisessä kieliongelma kuitenkin tuntuivat olevan merkittävä tekijä.

Я нуждалась бы больше информации. Не зная финского языка очень сложно найти работу (Сергей 2019).

Tarvitsisin enemmän tietoa. Tuntematta suomen kieltä on hyvin vaikeaa löytää töitä (Sergei 2019, käännös Karoliina Skrypnichenko).

Vitalyn neuvo Suomeen töihin haluaville ukrainalaisille on, että he opiskelisivat englannin kielen hyvin. ”Vielä parempi olisi opiskella suomea, jos mahdollista, sillä olisi tärkeää osata paikallinen kieli.” (Vitaly 2019.) Sergei puolestaan kehottaa etukäteen opiskelemaan sekä suomen kieltä, että kulttuuria (Sergei 2019). Suomen kielen opetusta Ukrainassa on tarjolla vain muutamissa paikoissa, vaikka kiinnostusta olisi varmasti enemmänkin. Kieltä opetetaan esimerkiksi Skandinaavisessa koulussa Kiovassa ja kolmessa korkeakoulussa, joista yhdessä se on pääaineena (Suomen suurlähetystö Kiova 2019a).

Vakituisesta työstä kiinnostunut ulkomaalainen saa työperusteiseen oleskelulupaan liittyen tietoa Maahanmuuttovirastosta ja Suomen edustosta kotimaassaan. Suomeen työn perässä muuttamisesta löytyy yleisiä neuvoja esimerkiksi Suomi.fi-portaalista. (Karinen 2018, 13.) Näissä palvelut ovat pääasiassa saatavilla suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi, mutta joitakin julkaisuja löytyy myös muilla kielillä. Maahanmuuttovirasto on esimerkiksi julkaissut kausityöhön liittyviä kysymyksiä sekä ukrainaksi, että venäjäksi ja Tervetuloa Suomeen -opas löytyy venäjäksi (Maahanmuuttovirasto 2019f). Ukrainan kielistä tietoa oleskelulupahakemuksen hakemisesta ja sen eri vaiheista tarjoaa Kiovassa oleva Suomen suurlähetystö (Suomen suurlähetystö Kiova 2019b).

5.3 Tuen tarve työllistymisessä

Työnteon perusteella oleskeluluvan myöntämiseen liittyy viranomaisia eri hallinnonaloilta. Yhdessä he muodostavan verkoston, jolla on osaamista ja ammatillista vahvuutta. Karisen (2018, 35) esiselvityksen mukaan viranomaiset eivät välttämättä kuitenkaan tunne toistensa tehtävien sisältöä ja tieto viranomaisten välillä

liikkuu vaillinaisesti, kun yhteistä konkreettista tavoitetta ei ole asetettu. Palveluprosessia ei ole kehitetty asiakkaan näkökulmasta sellaisena kokonaisuutena, jonka asiakas käy läpi, eikä tämä olekaan minkään tahon vastuulla. Karinen nostaakin kehittämiseksi esille sen, että työperusteiseen oleskelulupaprosessiin tulisi löytyä koko prosessin ajaksi sekä työnhakijaa että työnantajaa palveleva taho. (Karinen 2018, 35-36.) Viranomaisten taholta lupaprosessia pyritään nyt kehittämään niin, että se olisi sekä asiakkaan, että prosessiin osallisten tahojen kannalta toimiva kokonaisuus. (mt., 42.)

Viranomaispalvelujen lisäksi työnvälittäjät tarjoavat palvelujaan. Yksi haastatelluista oli tullut töihin ukrainalaisen välittäjän kautta. Maryna ja Sergei puolestaan varoittivat työnvälittäjistä, jotka ottavat korkeita maksuja työpaikan etsimisestä ja joiden huijaamaksi voi suurella todennäköisyydellä joutua. (Maryna 2019, Sergei 2019.) Siksi Sergei kehottaa tulemaan vain luotettavien työnvälitysfirmojen tai sellaisten tuttavien kautta, jotka ovat jo työskennelleet Suomessa (Sergei 2019). Sotkamolainen Pistra Oy vuokraa ukrainalaista työvoimaa Suomessa ja sillä on vuosien kokemus ukrainalaisten työntekijöiden välittämisestä erilaisiin töihin. Pistra Oy:n osakas Antti Kela kehuu ukrainalaisia ahkeriksi ja kohteliaiksi työntekijöiksi. Antti Kela on myös auttanut erästä ukrainalaista, entistä kausityöntekijää, perustamaan oman yrityksen Ujut Oy:n. Ujut Oy tekee yhteistyötä Pistran kanssa etsien työntekijöitä Ukrainasta. (Korpela 2018.) Vastaavaa palvelua, joka välittäisi ukrainalaisia työntekijöitä vakituisiin töihin, ei taida vielä löytyä Pohjois-Savosta.

Haastattelemi ukrainalaiset kertovat, että tukea työnhakuun kaivataan. Maryna ei koe saaneensa työnhakemiseen ja aloittamiseen minkäänlaista tukea miltään taholta. Hänellä on myös ukrainalaisia ystäviä, jotka etsivät Suomesta töitä, mutta he eivät koe löytävänsä internetistä luotettavaa tietoa. Maryna toivoi, että työnhakijoille olisi tarjolla selkeä verkkosivusto, josta etsiä työpaikkoja. Kausityöntekijöiden lisäksi Ukrainassa olisi muutenkin potentiaalista työvoimaa. (Maryna 2019.) Sergei sai työnhakemiseen aluksi tukea ystäviltään, jotka suosittelivat hänelle ulkomaalaista työnhakusivustoa internetissä. Lopulta työpaikka löytyi suomalaisten ystävien (tämän opinnäytetyön tekijä) kautta. (Sergei 2019.)

5.4 Oleskeluluvan hakemisen haasteellisuus

Oleskelulupahakemuksen hakija voi laittaa vireille joko fyysisesti palvelupisteessä, tai sähköisesti Enter Finland -palvelussa. Ulkomailla paperisen hakemuksen saa vireille Suomen edustoissa, Suomessa Maahanmuuttoviraston palvelupisteissä. Ennen hakemuksen jättämistä on tärkeää tarkistaa, että hakemus on sekä työntekijän, että työnantajan osalta kokonaan täytetty, allekirjoitettu ja sisältää tarvittavat liitteet. (Karinen 2018, 14.) Lain mukaan työntekijän tai yrittäjän oleskelulupahakemus tulee käsitellä 4 kuukauden sisällä (Karinen 2018, 21). Lupaprosessin kokonaiskeston vaikuttavat kuitenkin monet asiat ja todellisen käsittelyajan keston arvaamattomuus rasittaa niin työntekijää, kuin työnantajaa (mt., 30). Työnantajille olisi tarjottava nykyistä selkeämpää ohjeistusta työlupaprosessin kokonaisuudesta ja siinä huomioitavista asioista (mt., 44).

Työntekijän oleskelulupaan liittyvä lainsäädäntöä löytyy useasta eri laista ja se on osittain tulkinnanvaraista. Tästä johtuen oleskelulupakategorioita on monta erilaista jo pelkästään työn perusteella. Työntekijän ei välttämättä ole helppoa päätellä, mikä lupahakemus hänen tulisi täyttää. Myös työnantajien on vaikea pysyä ajan tasalla lupaprosessiin vaikuttavista lakimuutoksista. (Karinen 2018, 36.) Suorittavan tason töihin oleskelulupaa hakevan näkökulmasta verkossa oleva ohjeistus on osittain ristiriitaista ja hajallaan eri sivuilla. Työntekijään tai työnantajaan kohdistuvia vaatimuksia lupakäsittelyssä ei ole johdonmukaisesti esitetty. Tieto hakemukseen tarvittavista liitteistä voi olla puutteellista, minkä takia hakemuksista saattaa puuttua pakollisiksi tarkoitettuja liitteitä. (mt., 22-23.) Tarvittaessa Maahanmuuttoviraston käsittelijä ottaa aikanaan yhteyttä hakijaan, jos tarvitsee lisäselvityksiä (Maahanmuuttovirasto 2019a). Tämä tietenkin hidastaa lupaprosessin kulkua. Tämän takia työntekijöille, sekä työnantajille, tulisi kehittää palvelu, josta saa henkilökohtaista neuvontaa jo ennen oleskeluluvan hakemista.

Kokemukseni mukaan maahanmuuttoviraston internetsivuilta on helppo etsiä tietoa oleskeluluvista suomeksi, ruotsiksi tai englanniksi. Karisen tekemässä esiselvityksessä kuitenkin on havaittu, että asiakkaiden on vaikea päästä Maahanmuuttoviraston puhelinpalveluun läpi ja sähköpostitse vastauksen saaminen kestää pitkään. Palvelujen saatavuutta kehitetään, mutta myös asiakkaita neuvovat muut tahot, kuten liitot, järjestöt ja yrityspalvelut ovat tärkeässä asemassa. Näiden tahojen tietojen

oikeellisuutta voisi parantaa koulutusten avulla. Samoin työnantajien kouluttaminen edistäisi kansainvälisen rekrytoinnin sujuvuutta. (Karinen 2018, 22-23.)

Marynalle vaikeinta koko työllistymisprosessissa on ollut viisumien ja oleskelulupien kanssa selviäminen, kun ei tiedä mikä lupa tulee minkäkin jälkeen ja milloin se olisi parasta tehdä. Myös veroasiat ja muu asiakirjojen hoitaminen on ollut vaikeaa. (Maryna 2019.) Sergei puolestaan kertoo, että hänelle vaikeaa on ollut kielitaidon puuttuminen, suomen lainsäädännön yksityiskohtien ymmärtäminen ja työperusteisen oleskeluluvan odottaminen. Kuitenkin kaikkein vaikeinta oli, kun sai kielteisen oleskelulupapäätöksen, menetti siinä rahaa ja sitten taas piti yrittää tehdä töitä. (Sergei 2019.) Vitaly koki, että erilaisten asiakirjojen täyttäminen on ollut vaikeaa. Vitaly sai minulta (tämän opinnäytetyön tekijä) tukea oleskelulupahakemuksen täyttämiseen, mutta tulosten odottaminen oli hänestä pitkä ja epämiellyttävä prosessi. Vitaly miettii, että jos ei olisi ollut useita suomalaisia ystäviä, jotka tukivat sekä henkisesti että taloudellisesti, olisiko hän kestänyt tuota odottamista? ”Samaan aikaan kaikkein helpointa oli kuitenkin se, että odottaessa ei saanut tehdä töitä, ja kun ei ollut asumiseen ja talouteen liittyviä ongelmia, pystyi vapaasti esimerkiksi opiskelemaan suomen kieltä.” (Vitaly 2019.)

5.5 Työllistymisprosessia pitkittävät ongelmakohdat

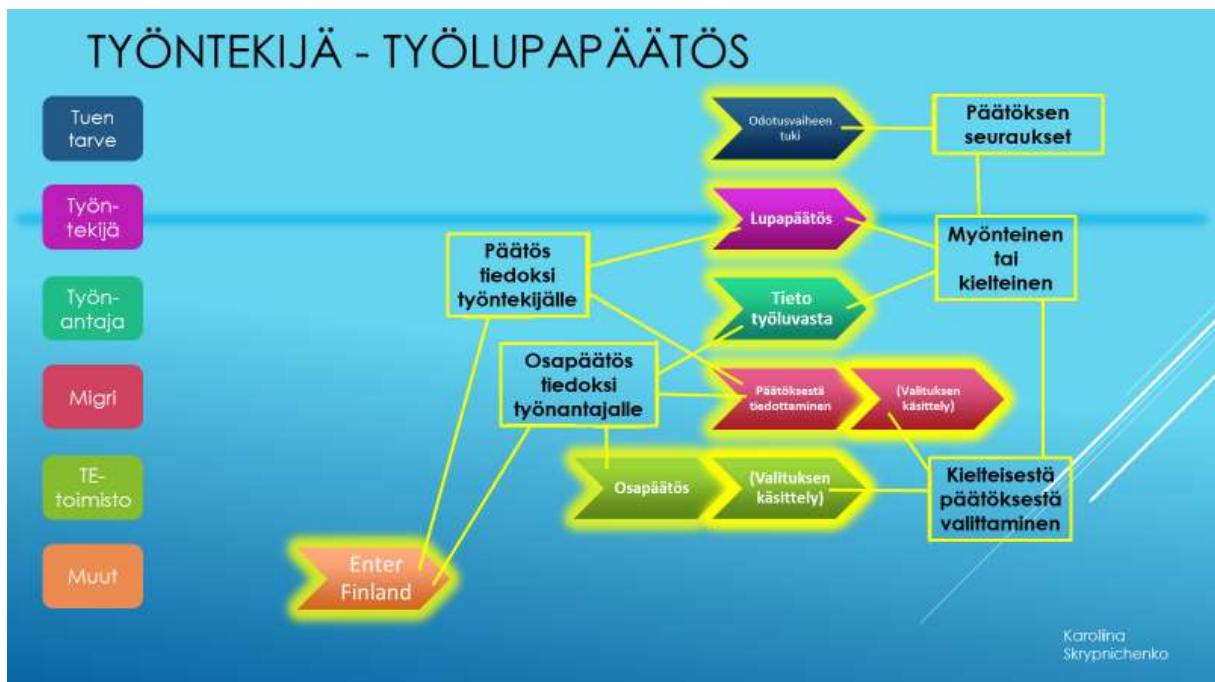
TE-toimiston osalta tämän hetken vaikein ongelma on osapäätöstä odottavien jono ja käsittelyajan pitkittyminen. Uudellamaalla tilanne on pahin, kun jonottaminen kestää 7 kuukautta, vaikka itse käsittelyyn menisi vain noin 1 kuukausi. (Karinen 2018, 24.) Pohjois-Savon alueelle hakevien työntekijöiden osapäätöksen käsittelee Kaakkois-Suomen TE-toimisto Lappeenrannassa (TE-palvelut 2019d). Siellä käsittelyaika on tällä hetkellä noin kaksi kuukautta, mikäli lisäselvityksiä ei tarvita (TE-palvelut 2019a). Varsinaista käsittelyaika pitkittää kokemattomien työnantajien puutteellisesti täyttämä työnantajan lomake. Varsinkin paperilomakkeissa tämä ongelma nousee esille, jos kaikkia pakollisia tietoja, esimerkiksi työehtoja, ei ole täytetty hakemukseen. Lisäselvityksiä TE-toimisto joutuu kysymään työnantajalta myös maksuhäiriömerkintöihin, työnantajavelvoitteiden, palkkojen maksun tai työvoiman saatavuuteen liittyen. Tähänkin ongelmaan keskeisenä ratkaisuna on neuvonnan ja opastuksen lisääminen niin, että vireille tulevissa hakemuksissa ei olisi puutteita. (Karinen 2018, 24-29.) Lisäselvitysten tarvetta vähentämään työnantajat

voisivat tilata työntekijän hakemuksen liitteeksi Tilaajavastuuraportin, joka selkeyttäisi työnantajan roolia ja jouduttaisi osapäätösten tekoa (mt., 48.).

Kaksi haastatelluista tuli kausityöhön oleskeluluvalla ja saatuaan vakituisen työpaikan hakivat oleskelulle jatkolupaa Suomessa (Maryna 2019, Serhij 2019). Vitaly haki ensimmäistä kertaa työperusteista oleskelulupaa täällä Suomessa ja odotti päätöstä 3,5 kuukautta. Lainsäädännön mukaisesti hän ei voinut tehdä töitä ensimmäistä oleskelulupa päätöstä odotellessaan. Taloudellisesti hän pärjäsikin tuona aikana suomalaisten ystävien tuella. Lisäksi Vitaly keräsi metsämarjoja, kuten mustikoita, puolukoita ja karpaloita. Marjojen myyminen auttoi pärjäämään taloudellisesti. Myös Vitalyn veli asuu Suomessa ja tuki häntä perheineen. (Vitaly 2019.)

5.6 Oleskelulupapäätöksen saaminen

Alla oleva kuva 3. havainnollistaa työllistymisprosessin tapahtumia siinä vaiheessa, kun työntekijä saa oleskelulupapäätöksen. Kuva on ”Kausityöntekijästä vakituiseksi -prosessikartta” -tuotoksen dia numero 13.



Kuva 3. Työllistymisprosessin vaiheena lupapäätöksen saaminen. ”Kausityöntekijästä vakituiseksi -prosessikartta” -tuotoksen dia nro. 13.

Paperihakemuksen päätös tulee hakijalle Maahanmuuttovirastosta postitse, Enter Finland -palvelun kautta jätetyn hakemuksen päätös on heti luettavissa palvelussa. Jos

hakija ei ole tyytyväinen päätökseen, hänellä on oikeus valittaa siitä hallinto-oikeuteen. (Karinen 2018, 17-18.) Vitalyn kokemuksen perusteella valituksen käsittely kesti kuitenkin pitkään ja tuona aikana hänelle ei myönnetty viisumia tulla Suomeen. Haastateltu koki, että olisi ollut parempi olla valittamatta päätöksestä, että olisi voinut kulkea normaalisti kausityössä. (Vitaly 2019.)

Sergei jätti ensimmäisen oleskelulupahakemuksensa Suomen konsulaatissa Ukrainassa. Hän odotteli päätöstä kotonaan Ukrainassa 1,5 - 2 kuukautta. Sitten hän sai Maahanmuuttovirastolta kielteisen oleskelulupapäätöksen. Hänen käsityksensä mukaan syynä oli se, että työnantaja ei suostunut avaamaan työpaikkaa avoimeen hakuun TE-toimiston kautta. Lisäksi työnantajalta oli pyydetty lisäselvitystä siitä, onko työntekijälle oikeasti tarvetta vuodeksi niin, että työtä olisi koko ajalle. Työnantaja ei lähettänyt lisäselvitystä, eikä avannut työpaikkaa avoimeen hakuun, joten Sergeille annettiin kielteinen oleskelulupapäätös. Työnantaja oli pyytänyt Sergeitä töihin vakituisesti ja työsopimus oli tehty. Oleskelulupahakemuksen Sergei maksoi itse. (Sergei 2019.)

5.7 Enter Finland -palvelun käyttö

Enter Finland -palvelu on suositeltavin tapa hakemuksen vireille jättämiseen, sillä se nopeuttaa lupakäsittelyä ja sen täyttämistä tulee vähemmän puutteita, kuin paperisen hakemuksen kanssa (Karinen 2018, 24). Palvelu on ollut käytössä 2015 vuodesta alkaen (Helin 2017, 2), mutta paperinen versio on yhä eniten käytetty tapa juuri työperusteisten oleskelulupien hakemisessa. Enter Finland -palvelussa työntekijä täyttää hakemuksen joko kokonaan tai vain omalta osaltaan sillä myös työnantaja voi täyttää palvelussa oman osuutensa. Oleskeluluvan hakija voi tunnistautua palveluun vahvoilla tunnuksilla, kuten suomalaisilla verkkopankkitunnuksilla, mutta käyttäjätilin voi avata myös helposti sähköpostiosoitteella. Työnantajat tunnistautuvat Enter Finland -palveluun Suomi.fi:n Valtuudet-palvelun kautta. (Karinen 2018, 24.) Haastatelluista vain Vitaly kertoi käyttäneensä Enter Finland-palvelua (Vitaly 2019).

Enter Finland -palvelussa jätetty hakemus tulee vireille, kun henkilö on käynyt tunnistautumassa Suomen edustossa. (Helin 2017, 5.) Jos hakija on jo Suomessa, niin tunnistautuminen tapahtuu Maahanmuuttoviraston palvelupisteessä. Näitä palvelupisteitä on Suomessa kymmenellä eri paikkakunnalla ja aika on helppo varata


Migrin ajanvarauspalvelun kautta. (Maahanmuuttovirasto 2019g.) Enter Finland -palvelu helpottaa hakemusten käsittelyä, mutta palvelu on liian vähän tunnettu luvan hakijoiden, työnantajien, TE-toimistojen ja muiden työllistymisprosessissa tukevien tahojen parissa (mt., 24). Kaikkia osapuolia on hyvä kannustaa palvelun käyttöön hakemuskäsittelyn helpottamiseksi.

5.8 Pohjois-Savo ja kotoutuminen


Muuttamiseen ja kotoutumiseen liittyen Maryna haki tietoa internetistä, enimmäkseen migri.fi-sivustolta. Suomeen kotoutumisessa hän ei koe saaneensa mitään apua, ainoastaan kanssakäyminen töissä auttoi. Kun kysyin Marynalta millaista tukea hän olisi tarvinnut enemmän, vastaus oli selkeä: ”Ystävällisempää asennetta suomalaisten puolelta ulkomaalaisia kohtaan!” Kun Maryna muutti miehensä kanssa Suonenjoelle, ei hänellä ollut suomalaisia ystäviä. He tulivat Pohjois-Savoon vain sen takia, että löysivät täältä töitä. Poismuuttoaikeita heillä ei ole, koska oma koti on nyt täällä Pohjois-Savossa. (Maryna 2019.)

Alla olevassa kuvassa 4. on Serhijn kokemuksia kotoutumisesta. Kuva on ”Haastattelujen yhteenveto ja johtopäätökset” -tuotoksen dia numero 28.

Mitkä tahot ovat auttaneet Suomeen kotoutumisessa ja millä tavalla? 2/2



Serhij: Pohjoisessa tutustuin suomalaisen mieheen ja hänen poikaansa. Sain asua heillä ilmaiseksi ja keräsin lakkaa. Pidämme yhä yhteyttä ja toisinaan käyn heidän luonaan kylässä. Täällä Vieremällä minulla on ystäviä, joiden kanssa on yhteinen kieli, koska suomen kieli on todella vaikea kieli. Työnantajani neuvoi menemään kielikurssille, mutta en pystynyt käymään sitä loppuun asti. On niin vaikeaa tehdä töitä ja opiskella yhtä aikaa. Tämä alkuvaihe on ollut työhön kiinnittymistä, ja yritin vain tehdä työni hyvin. Kotiin tulin väsyneenä, enkä tietenkään jaksaa opiskella. Tutustuin kielikurssilla moniin, jotka ovat olleet Suomessa jo pidempään. On tärkeää, että työn lisäksi on ystäviä ja vapaa-aikaa, koska minulla ei ole perhettä. Olen tosi sosiaalinen ja minulle kotoutuminen on ollut vaikeaa. Löysin ukrainalaisia ja venäläisiä nuoria miehiä, jotka asuvat tässä lähellä ja me lumilautailimme, kalastamme, urheilemme ja vietämme fantastista aikaa yhdessä. Tämä maatila on perheyritys ja he ovat todella ahkeria, upeita ihmisiä. Minulle on laatuasia tehdä töitä yhdessä työnantajan kanssa.



Kuva 4. Serhij kertoo kotoutumisestaan. ”Haastattelujen yhteenveto ja johtopäätökset” -tuotoksen dia nro. 28.

Maahanmuuttajille on tyypillistä etsiä samaa kieltä puhuvia henkilöitä ja yhteisöjä uudessa asuinmaassaan, kuten suomalaisetkin tekevät eri puolilla maailmaa. Oman kulttuurin jäsenten kohtaaminen tuo tuttuuden ja turvallisuuden tunnetta uuden elinympäristön keskellä. Maanmiehiltä saa myös hyviä vinkkejä uudessa maassa pärjäämiseen. (Laitinen 2012, 79.) Serhijn kertomus kuvastaa omankielisten ystävien tärkeyttä (Serhij 2019).

Kun Vitaly sai työpaikan Kiuruvedeltä, hänelle selvisi, että hänen läheinen ystävänsä Visa asuu naapurikaupungissa. Ystävänsä kautta Vitaly tutustui uskovaisiin ihmisiin, jotka antoivat hänelle Kiuruvedeltä asuinpaikan ja auttoivat käytännön asioiden järjestymisessä. Vitaly iloitsee, että lisäksi lähikaupungissa asuu suomalainen perhe, jotka ovat olleet hänen ystäviään jo lähes kymmenen vuotta ja tukeneet monin tavoin. Vitaly sai joulukuussa 2018 työntekijän oleskeluluvan, ja tammikuussa hänen perheensä, vaimo ja neljä lasta, muuttivat Ukrainasta Kiuruvedelle. Lapset pääsivät pian kouluun ja nuorin poika käy päiväkodissa. Haastattelun aikaan Vitalylla oli toiveissa työn löytäminen vaimolle. (Vitaly 2019.)

Sergei kertoo, että Suomeen muuttamiseen tai työllistymiseen liittyen hän ei etsinyt tukea julkisen sektorin palvelujen tai minkään yhdistysten puolelta. Hän ajattelee, ettei mitkään palvelut kuulu hänelle, koska hän voi käydä töissä vain kausittain. Internetin kautta tarjolla oleva tiedonhaku on Sergein mielestä ehdottoman tärkeää. Myös suomen kieltä hän opiskelee internetin kautta itsenäisesti. Sergeitä kiinnostaa uudet tuttavuudet ja yhteydenpito. Hän onkin saanut Suomesta jo uusia tuttavuuksia. Hän kertoo, jatkuvasti keskustelewansa ja tutustuwansa uusiin ihmisiin. Sergein vaimo työskentelee hänen kanssaan samalla tilalla. Kysyin Sergeiltä, kokeeko hän kotiutuwansa Itä-Suomeen ja miksi hän on juuri täällä. Sergei on sitä mieltä, että kaikkialla Suomessa on hyvä olla. Missä vain työn kanssa onnistaa, siellä he haluavat asua ja tehdä työtä. (Sergei 2019.)

Vitaly kuvailee päätymistään Pohjois-Savoon, ei omana pyrkimyksenä, vaan pikemminkin Jumalan ihmeenä elämässään. Hän on kokenut, että tämä kaikki on ollut edeltä suunniteltua ja samoin kuin häntä on autettu, hän haluaisi auttaa muita. ”Minä tykkään elää täällä, haluaisin jäädä tänne kauaksi aikaa ja olla, ei vain kuluttajana, vaan myös tekijänä, siunauksena toisille ihmisille.” (Vitaly 2019).

6 KEHITTÄMISEHDOTUKSET, ARVIOINTI JA LOPPUPÄÄTELMÄT

Tässä luvussa kerron kehittämisehdotukseni, arvioin tulosten uskottavuutta ja kerron tilaajan palautteesta. Lopuksi pohdin opinnäytetyöni kokonaisuutta, sen onnistumista ja soveltuvuutta alalle. Kehittämisehdotuksista on tarkemmin tietoa liitteinä olevissa tuotoksissa.

6.1 Ehdotukset kausityöntekijöiden työllistymistä tukevista toimintatavoista

Kehittämisehdotukset on suunnattu Future Savo -hankkeelle ideoiksi ja toimintamalleiksi niistä tukipalveluista, joita kunnat, kolmannen sektorin toimijat tai jokin muu taho voi tarjota ukrainalaisten kausityöntekijöiden työllistymisen ja Suomeen juurtumisen edistämiseksi. Joidenkin kehittämisideoiden tueksi olen viitannut vastaaviin toimintamalleihin, joita on aiemmin muualla käytetty. Kehittämisideat on prosessikartan mukaisesti jaettu seitsemän eri aihealueeseen, jotka voidaan toteuttaa yhtenä kokonaisuutena. Aihejaottelu seuraa työntekijän vaiheita työllistymisprosessissa ja auttaa hahmottamaan, millaista tukea tarvitaan missäkin vaiheessa. Alla oleva kuva 5. ”Kausityöntekijästä vakituiseksi -prosessikartta” -tuotoksen dia numero 4, havainnollistaa työllistymisprosessin yleiskuvaa.



Kuva 5. Prosessin yleiskuva. ”Kausityöntekijästä vakituiseksi -prosessikartta” -tuotoksen dia nro. 4.

Kehittämisideoiden otsikot koostuvat ehdottamastani toimintatavasta ja työntekijän sen hetkisestä vaiheesta työllistymisprosessissa.

1. Tukipalveluista ja internetsivustosta yleisesti – Tuen tarve

Pohjois-Savoon olisi tärkeää luoda tukipalvelu, joka sisältäisi henkilökohtaista neuvontaa ja ohjausta työllistymisen tukemiseksi. Tukipalvelun tulisi olla saatavilla tarjota suomen-, ukrainan- ja venäjänkielisenä. Palvelupisteen tarjoama tuki voisi laajimmillaan alkaa työpaikkojen mainonnasta ja työnhaun neuvonnasta, vähintään tuesta oleskelulupahakemuksen oikein täyttämiseen. Tukipalvelun ohella ukrainan tai venäjänkielinen internetsivusto tukisi kausityöntekijöiden työllistymistä ja kotoutumista. Sivuston markkinoinnissa tulisi panostaa siihen, että se on helposti löydettävissä ukrainalaiselle kohderyhmälle. Työllistyneiden kertomusten julkaiseminen ja yhteyksien luominen työllistyneiden sekä työllistyvien ukrainalaisten välille edistäisi työllistymistä. Lisäksi on tärkeää lisätä ukrainalaisten työllistymistä edistävien palveluiden, hankkeiden ja kolmannen sektorin toimijoiden asiantuntemusta. Asiaan perehtyminen esimerkiksi yhteisillä koulutuspäivillä antaisi ajantasaista tietoa ukrainalaisten rekrytoimisesta, työperusteisen oleskeluluvan lupaprosessista, käsittelyaikataulun ennakoimisesta ja kotoutumisen edistämisestä.

2. Startti Savoan tukipalvelu - Työnhaku

Suomen työolosuhteilla on hyvä maine ja vetovoimaa. Tätä tulee hyödyntää markkinoimalla vapaita työpaikkoja ukrainalaisten parissa. Pohjois-Savo olisi hyvä markkinoida ukrainalaismyönteisenä ja työperäiseen maahanmuuttoon tukipalveluita tarjoavana maakuntana. Siihen että, ukrainalaiset voivat kokea olevansa tervetulleita töihin ja asumaan Pohjois-Savoon, tulisi panostaa.

Kausityöntekijöille tulisi heidän omalla kielellään tiedottaa avoimista työpaikoista Pohjois-Savossa, kertoa perustietoa työlupaprosessista, työllistymisestä, Suomeen muuttamisesta, suomen kielen opiskelumahdollisuuksista ja linkkejä hyödyllisille nettisivuille. Työntekijöille ja työnantajille kannattaa tarjota tietoa työperäisestä oleskeluluvasta ja siihen liittyvistä palveluista, kuten Maahanmuuttoviraston nettisivuista, Enter Finland -palvelusta, TE-toimiston työlupapalvelusta ja tarjolla olevista tukipalveluista. Kausityöstä vakituiseen työhön siirtyviä olisi hyvä ohjata netin kielikursseille mahdollisimman varhain ja Suomeen muuttaneita esimerkiksi suomen kielen iltaopintoihin.

Pohjois-Savoon muuttamisen mahdollisuutta ja avoimia työpaikkoja kannattaa mainostaa, esimerkiksi jossain halutun alan opistossa Ukrainassa. Suomen kielen koulutusmahdollisuuksia Ukrainassa tulisi selvittää. Hyvä esimerkki lähtömaassa toteutetuista koulutuksista on Maahanmuuttajien osaaminen käyttöön -hankkeen läpi viemä soite-alan rekrytointikokeilu. Lähtömaassa Espanjassa toteutettuun koulutukseen sisältyi suomen kielen opetusta ja perehdytystä tulevaan työhön sekä suomalaiseen työkuulttuuriin. (Pohjois-Savon ELY-keskus 2014.) Kausityöjakson aikana kielen opetus voi olla myös mahdollista, mutta silloin täytyy huomioida kiireinen työrytmi, aikatauluvaihtelut sään mukaan, sekä kausityöntekijöiden kuljetusongelma maatioilta kursseille.

3. Kohtaannon edistäminen - Työsopimus

Työntekijää ja työnantajaa tulisi auttaa löytämään toisensa. Ohjeita työnhakuun suomalaisiin työpaikkoihin tulisi tarjota työntekijöiden omalla kielellä. Työvoimapula-alojen avoimista työpaikoista tulisi tiedottaa kausityöntekijöiden parissa aktiivisesti. Hyvä väylä tähän olisi heille kohdennettu nettisivusto. Työllistymisen mahdollisuuksista tiedottavat vierailut kausityötiloille edistäisivät rekrytointia. Samoin työnantajille on hyödyllistä tiedottaa mahdollisuudesta löytää kausityöntekijöistä vakituisia työntekijöitä eri aloille.

Lisäksi on tärkeää antaa neuvoja CV:n suomalaistamiseen, suositella vakituiseen työhön tutustumista jo kausityön jaksolla ja tarjota tulkkausapua työhaastatteluun. Työsopimusvaiheessa on tarpeellista neuvoa osapuolia oleskeluluvan myöntämisen edellytyksistä työsopimuksen suhteen. Molemmille osapuolille tulisi tarjota tietoa työllistymisprosessin kokonaisuudesta, yleisistä perusteista saada työntekijälle oleskelulupa ja työlupakäsittelyn normaalista odotusajasta.

Pysyvään työhön haluaville ukrainalaisille tulisi järjestää osallistavaa yhteistoimintaa suomalaisten kanssa, kuten oma ”kummiperhe” tai ”työkummi”. Työkummi-toimintamalli on luotu Kuopiossa maahanmuuttajien työllistymisen tukemiseen ”Kummin kanssa työkokeiluun” –maahanmuuttajahankkeessa. Eskelisen ja Kivilohkareen tekemä toimintamallikuvaus tarjoaa selkeät ja helposti hyödynnettävät ohjeet työkummi-toimintamallista. (Eskelinen & Kivilohkare 2018, Innokylä 2019.) Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos on Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohankkeessa arvioinut toimintamallin edistävän osallisuutta,

kotoutumista ja työllistymistä. Työkummi-toimintamallissa julkisen sektorin palvelut yhdistyvät sujuvasti kolmannen sektorin ja vapaaehtoistoiminnan kanssa. (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2019.) Tällaista osallisuutta vahvistavaa mallia voi soveltaa myös ukrainalaisten työllistymisprosessin edistämiseksi yhteistyönä eri tahojen kesken ja kouluttamalla paikallisia vapaaehtoisia työkummeiksi ukrainalaisille työntekijöille. Työkummi-toimintaan kuulumisen voisi ukrainalaisilla alkaa jo kausityöjakson aikana, kun työntekijä on motivoitunut työllistymään ja muuttamaan Pohjois-Savoon.

4. Neuvonta - Oleskeluluvan hakeminen - Jatkoluvan hakeminen

Neuvonnasta työntekijä ja työnantaja saavat kysyä ohjeita koko työllistymisprosessin ajan. Huomiota kiinnitetään siihen, että palvelu on helposti tavoitettavaa, sekä puhelimitse, että sähköpostitse. Neuvonnassa tunnetaan hyvin työllistymisprosessin erityispiirteet ja yleiset perusteet saada työntekijän oleskelulupa. Neuvonta esimerkiksi voisi kannustaa työnantajaa pohtimaan osallistumista työluvan hakemuskustannuksiin ja ohjata työnhakijaa aktiiviseen kielen opiskeluun. Jatkoluvan hakuvaiheessa neuvonta muistuttaa luvan ajoissa hakemisen tärkeydestä, työn säännöllisyyden vaatimuksesta jatkolupaa ratkaistaessa sekä toimeentuloedellytyksestä. Lisäksi neuvontaa saatetaan tarvita, jos työsuhteeseen tulee isoja muutoksia tai ongelmia.

5. Hakemus -opastus - Oleskeluluvan hakeminen - Jatkoluvan hakeminen

Hakemusten ja liitteiden virheellisyys on yleisin syy työluvan saamisen pitkittymiseen. Virheellisten hakemusten määrää täytyy saada vähenemään, joten tuki hakemuksen täyttämiseen on ehdottoman tarpeellinen. Oleskelulupahakemusta ei ole ukrainan eikä venäjän kielellä, joten ohjeistusta tulisi tarjota näillä kielellä. Hakemus, ja sen liitteet, on tarpeen käydä tarkasti läpi ennen niiden lähettämistä. Joillekin riittää selkeä tarkistuslista omalla kielellä, toiset saattavat tarvita henkilökohtaisempaa tukea varmistamaan, että hakemuksessa on kaikki tarvittavat tiedot.

Enter Finland -palvelun tunnettavuutta tulisi kaikkien oleskelulupa-asioissa ohjeistavien pitää korostetusti esillä. Hakemuksen täyttäminen Enter Finland -palvelussa nopeutta päätösten käsittelyä ja vähentää virheiden mahdollisuutta hakemuksissa. Myös jatkoluvan hakemiseen on tärkeää tarjota opastusta.

6. Odotusvaiheen tuki - Odotusaika - Lupapäätös

Odotusvaiheessa työntekijää sekä työnantajaa on tarvittaessa hyvä kannustaa kestämään odotusaika, vaikka se pitkittyisi. Kun oleskeluluvasta on tehty päätös, odotusvaiheen tuki voi auttaa työntekijää, sekä työnantajaa, ymmärtämään annettua päätöstä ja sen vaikutuksia pidemmällä aikavälillä. Myönteisen päätöksen jälkeen työsuhde voi alkaa työsopimuksen mukaisesti. Kielteisen päätöksen kohdalla on tärkeää rohkaista eteenpäin, ettei into työllistyä tai työllistää lopahtaisi, vaan opittaisiin virheistä ja jaksettaisiin yrittää uudelleen. Odotusvaiheen tuelle ei ole tarvetta jatkolupaa odottaessa, koska jatkolupaa odottaessa työnteko voi jatkua, kunhan hakemus on jätetty ennen edellisen oleskeluluvan päättymistä.

Jos työntekijä hakee oleskelulupaa Suomesta käsin, häntä tulee neuvoa ja tukea toimeentulon järjestymisessä. Tulee tarjota tietoa esimerkiksi luonnonmarjojen poiminnan mahdollisuudesta, ruoka-apua jakavista tahoista ja kirpputorien sijainneista. Ehkä työnantajan kanssa on neuvoteltavissa asunto lupaa odottelevalle työntekijälle.

7. Kotouttamisen palvelut - Työnteko

Kotouttamisen palveluilla voidaan edistää työntekijän juurtumista Pohjois-Savoon. Paikalliset kotoutumista tukevat tahot tulisi kartoittaa ja ohjata työllistyvät näihin palveluihin. Eri tahojen tulisi ottaa ukrainalaiset työntekijät huomioon kotouttamispalveluiden suunnittelussa. Aiemmin mainitun Työkummi-toiminnan lisäksi myös samalla alueella asuvien ukrainalaisten tutustumista keskenään on hyvä tukea. Tarvittaessa tulee järjestää kotoutumista edistäviä yhteistapahtumia. Tällaiset ukrainalaisten työllistymistä ja kotoutumista tukevat palvelut tekisivät Pohjois-Savosta houkuttelevamman elämisen kohteen ja antaisi syyn muuttaa juuri Pohjois-Savoon.

Kotouttamispalveluissa tarvitaan myös valmiutta opastaa työntekijää, jos työsuhde ei toteudu sopimuksen mukaisesti tai hän kokee työvoiman väärinkäyttöä. On huolehdittava, että työntekijät ovat tietoisia siitä, ettei heidän tarvitse alistua työssään epäasialliseen kohteluun, alipalkkaukseen, ylipitkiin työpäiviin tai vaarallisiin työoloihin. Työntekijä on oikeutettu vaihtamaan työpaikkaa sillä alalla, jolle työlupa on annettu, eikä työpaikan vaihtaminen aiheuta haittaa oleskeluluvan jatkumiselle. (Maahanmuuttovirasto 2019e, Maahanmuuttovirasto 2019i.) Työntekijän oikeuksista

ja siitä, miten ongelmatapauksissa tulee toimia, olisi annettava tietoa työntekijän omalla kielellä. Myös tulkkauspalvelu työehtojen sopimisessa tulisi olla tarvittaessa käytettävissä.

Perheiden muuttamista tulisi vahvasti tukea. Perheille tulee järjestää apua oleskelulupahakemusten täyttämiseen ja koko perheen kotoutumiseen tulisi kiinnittää huomiota. Kotoutumisessa tulee huomioida lasten päiväkotihoidon tai koulunkäynnin järjestäminen. Vähintään on tarjottava helposti ymmärrettävää tietoa perheen yhdistämiseen liittyen ja hakemusten täyttämiseen.

6.2 Tulosten uskottavuuden arviointi

Kehittämistyöni kulkua ja johtopäätelmiä täytyy katsella kokonaisuudessaan kriittisesti siitä syystä, että laadulliseen tutkimustapaan vaikuttaa vahvasti tutkijan omat arvot, ajatukset ja tulkinnat. Tutkijasta riippuen samasta aineistosta voidaan päätyä erilaisiin päätelmiin. (Metsämuuronen 2003, 161.) Arvioidakseni tulosten uskottavuutta avaan kehittämistyöni kulkua ja pohdin sen vahvuuksia ja heikkouksia.

Alun perin lähestyin kehittämistehtäväni aihetta vain haastattelun ja prosessianalyysin menetelmin. Olin kuitenkin koko ajan vapaaehtoistyönä työllistymisprosessissa mukana tukien ukrainalaisten kausityöntekijöiden työllistymistä. Opinnäytetyöni edetessä aloin arvostaa osallistumistani ukrainalaisten työllistymisprosessin vaiheisiin myös kehittämistyön ja tutkimuksellisuuden lähtökohdista. Osallistuva havainnointi tuli näin kehittämistyöni menetelmäksi muiden menetelmien rinnalle. Prosessianalyysi ja osallistuva havainnointi yhdessä mahdollistivat luomaan työllistymisprosessille selkeät piirteet. Ne toivat kehittämistyöhön erilaiset näkökulmat vahvistaen tuloksia.

Rajasin työllistymisprosessin alkukohdaksi työnhaun vakituiseen työhön ja loppukohdaksi jatkoluvan hakemisen. Kuvaus työntekijän roolista ja tuen tarpeesta syntyi sitten pääasiassa haastattelujen ja havainnoinnin kautta. Viranomaispalvelujen kuvaus perustuu ensisijaisesti prosessianalyysiin, jossa tutkin viranomaisjulkaisuja liittyen EU:n ulkopuolelta työllistymiseen ja rekrytointiin. Viranomaispalvelujen tutkiminen syveni haastattelujen ja havainnoinnin osalta siinä, kuinka ukrainalaiset työntekijät sitten ne kokivat. Opinnäytetyössäni yhdistelen eri aineistoja ja vertailen niitä toisiinsa luodakseni työllistymisprosessista mahdollisimman ymmärrettävän

kokonaisuuden. Näin saamani lopputulokset eivät ole toisistaan irrallisia, yhden menetelmän tuloksia, vaan eri menetelmien yhteistulos. Tämä lisää tulosten luotettavuutta.

Havainnoinnissa ja haastatteluissa nousi muutamia kertoja esille se, mitä vapaaehtoistyönä antamani tuki merkitsi työntekijälle. Osallistuvassa havainnoinnissa tutkijan tulisi vaikuttaa toimintaan mahdollisimman vähän ja vuorovaikutus tapahtuu enimmäkseen kohteen ehdoilla (Ojasalo ym. 2014, 116). Suorittamassani havainnoinnissa täytyy kyseenalaistaa tätä vaikuttamisen minimoimista, koska toimiessani ukrainalaisten työllistymisen parissa pyrin vaikuttamaan myönteisesti heidän työllistymiseensä. Toisaalta, ollessani työllistymisprosessissa mukana, on ollut helppo havainnoida sen kulkua, tapahtumia ja osallisten tuen tarvetta prosessin aikana. Haastattelun osalta on hyvä huomioida se, että haastattelija on suomalainen ja haastattelu toteutettiin Suomessa, vaikka haastateltavat ovat kotoisin Ukrainasta. Ajattelen, että vastaukset olisivat voineet olla erilaisia, jos tutkija olisi ollut ukrainalainen, tai jos haastattelu olisi tehty haastateltavien ollessa Ukrainassa. Itse arvioin, että haastatteluun uskallettiin vastata avoimesti, koska sen tarkoitusperät olivat selvillä ja haastattelu tapahtui Suomessa.

Haastatteluun olisin toivonut osallistuvan useampia henkilöitä, kuin mitä lopulta oli. Tavallisesti haastattelija joutuu motivoimaan haastateltavaa ja ylläpitämään motivaatiota (Metsämuuronen 2003, 187). Itse en motivoinut haastateltavia millään muulla tavalla, kuin antamalla mahdollisuuden vaikuttaa kehittämistyöhön haastattelun kautta. Ilmeisesti tämä ei motivoinut haastatteluun pyytämiäni ihmisiä riittävästi, koska työnantajia osallistui vain yksi, vaikka tavoite oli vähintään kolme. Onneksi haastatteluun osallistui neljä työntekijää. Haastatteluun pyydettyjä osallistujia olisi pitänyt motivoida paremmin, että olisin saanut useampia mukaan siihen. Toisaalta laadullisessa kehittämistyössä riittää muutamankin ihmisen kokemuksiin syventyminen.

6.3 Opinnäytetyön tuotokset ja tilaajan palaute kehittämistyöstä

Kehittämistyöni konkreettisena tuotoksina Future Savo -hankkeelle ovat ”Haastattelujen yhteenveto ja johtopäätökset” -tuotos ja ”Kausityöntekijästä vakituiseksi -prosessikartta” -tuotos. Tärkeä osa tuotoksissa on niissä esitetyt kehittämissuositukset siitä, kuinka kausityöntekijöiden Pohjois-Savoon työllistymistä

voitaisiin edistää. Tuotokset olen tehnyt sekä Powerpoint-esityksenä, että paperiversiona. Esittelen kehittämistyöni tulokset ja kehittämisehdotukset Future Savo -hankkeen työntekijöiden palaverissa kesän 2019 aikana. Samalla voimme ideoida tuotosten käyttömahdollisuuksista eri kanavissa ja muokkaamisesta erilaisiin tarvittaviin muotoihin.

Olen saanut Future Savo -hankkeen työntekijältä sähköpostitse jo alustavaa palautetta tuotoksista. Siinä todettiin, että olen tehnyt hyviä havaintoja prosessin eri vaiheista, tiivistänyt monimutkaisen prosessin ja tehnyt hyviä kehittämisehdotuksia. Lisäksi työni tarjosi paljon uutta tietoa, esimerkiksi ukrainalaisten kausityöntekijöiden toimimisesta monenlaisilla toimialoilla.

6.4 Opinnäytetyön loppupäätelmät

Opinnäytetyöni tulokset antavat uutta tietoa kausityöntekijöiden kokemuksista, kokonaiskuvan kausityöstä vakituiseksi työllistymisen prosessista, sekä kehittämisehdotuksia kausityöntekijöiden Pohjois-Savoon työllistymisen edistämiseksi. Kehittämisehdotukset on suunnattu Future Savo –hankkeelle ideoiksi niistä tukipalveluista, joita kunnat, kolmannen sektorin toimijat tai jokin muu taho voisi tarjota. Kehittämistyöni tuloksia voidaan käyttää ukrainalaisten, sekä muiden vastaavien työperäisten maahanmuuttajien, työllistymisen edistämiseksi myös muualla Suomessa. Opinnäytetyön osia olisi toivottavaa kääntää myös ukrainaksi tai venäjäksi kausityöntekijöiden hyödynnettäväksi.

Alkuperäinen suunnitelma oli toteuttaa prosessikartta niin, että se olisi sisältänyt kuviossa myös haastateltujen työntekijöiden työllistymisen polut, jolloin niitä olisi ollut helppo verrata työllistymisprosessin kokonaisuuteen. Lopulta jätin sen työosuuden pois, koska mielestäni prosessikartta pysyi selkeämpänä ja helpommin käytettävänä ilman niitä. Tutkimieni työllistymisprosessiin liittyvien viranomaistahojen lisäksi prosessiin liittyy hieman heikommin eri tahoja, kuten rajaviranomaiset, poliisi, verohallinto, sekä mahdolliset työllistymistä tukevat kunnan tai kolmannen sektorin palvelut. Näiden tahojen linkittymistä kyseiseen prosessiin en ole kartoittanut tässä opinnäytetyössä sen rajallisuuden vuoksi. Niitä olisi hyvä jatkossa tutkia siltä osin, kuin sillä voisi edistää ulkomaisen työvoiman saantia ja kotoutumista.

Työllistymisprosessiin perehtyessäni en ehtinyt ottaa huomioon ukrainalaisten työnvälittäjien toimintaa tai vaikutusta prosessiin. Haastateltavat mainitsivat niistä useamman kerran. Tekemäni kehittämistyön täydentämiseksi olisi hyödyllistä selvittää ukrainalaisten työnvälittäjien palvelutarjontaa, selvittää niiden luotettavuutta ja yhteistyömahdollisuuksia. Alun perin oli suunnitelma kartoittaa myös pohjoissavolaisten rekrytointiyriytysten mahdollisuuksia ja osuutta prosessissa, mutta sekin jäi opinnäytetyön rajallisuuden takia tekemättä. Myös yhteistyömahdollisuuksia sotkamolaisen Pistra Oy:n kanssa kannattaa selvittää tai luoda vastaavaa toimintaa Pohjois-Savoon, koska siellä on kokemusta ukrainalaisten työntekijöiden vuokraamisesta. Suunnitellessa yhteistyötahojen osuutta prosessissa voidaan työkaluna hyödyntää ”Kausityöntekijästä vakituiseksi -prosessikartta” -tuotosta. Kehittämisehdotuksista nostan vielä esille se, että Ukrainaan voisi olla hyödyllistä luoda Pohjois-Savon oma neuvonta piste, josta saisi tietoa työpaikoista, voitaisiin täyttää työpaikkahakemuksia ja ehkäpä saada suomen kielen opetusta. Tällaisia palveluita olisi hyvä jatkossa kehittää.

Opinnäytetyölläni pyrin kuvaamaan yhteisöpedagogin kykyä syventyä tiettyä ryhmää koskevaan lainsäädäntöön, tutkimustuloksiin ja verkostoihin. Tärkeää on kansalaisten näkökulman huomioiminen tutkimuksellisessa kehittämistyössä, ja kehittää tarjottuja palveluita vastaamaan paremmin kansalaisten tarpeita. Näin luodut, hyvätkään toimintatavat eivät kuitenkaan ole merkityksellisiä, jos niille ei ole riittävästi tekijöitä. Jatkoksi tekemälleni kehittämistyölle olisi siis tärkeää luoda yhteyksiä sellaisten eri tahojen välille, joilla on mielenkiintoa ja mahdollisuuksia lähteä tukemaan kausityöntekijöiden juurtumista Pohjois-Savoon. Tähän tarvitaan keskusteluja osapuolten välillä, sekä yhteisiä työpajoja julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin toimijoiden kesken. Kehittämisehdotusten yhteydessä mainittu Työkummi-toimintamalli on luonut hyviä käytäntöjä tällaiseen yhteistyöhön eri sektorien välille.

Opinnäytetyössäni pyrin mahdollisimman selkeästi avaamaan kehittämistyöni etenemistä, sen kohdetta ja tuloksia. Opinnäytetyöni sisältää paljon termistöä, joka ei välttämättä ole tuttua lukijalle, mutta on tuttua minulle. En ole aivan varma, onnistuinko avaamaan aihetta riittävän selkeästi asiaa tuntemattomalle lukijalle. Ajattelen kuitenkin onnistuneeni avaamaan ukrainalaisten työllistymisprosessia mielenkiintoisesti heidän näkökulmastaan ja tuomaan kehittämistyölläni uutta tietoa tästä ilmiöstä.

7 LÄHTEET

Ammattiliitto Pro 2019. Vakituinen työsuhde. Viitattu 9.5.2019. <https://www.proliitto.fi/tietoa-tyosta/tyosuhde/vakituinen-tyosuhde>

Argumenty i fakty 2019. Биометрический заграничный паспорт: что изменилось для украинцев. Аргументы и Факты 8.2.2019. Viitattu 1.5.2019. http://www.aif.ua/society/biometricheskiy_zagranichnyy_pasport_chno_izmenilos_dlya_ukraincev

Eldarov Nijat 2018. 20. 11.2018. Poland faces increasing competition for Ukrainian workers. Emerging Europe. Viitattu 8.5.2019. <https://emerging-europe.com/news/poland-faces-increasing-competition-for-ukrainian-workers/>

Eskelinen, Aikku 2012. Osallisuus on tekoja! Yhteisöt osallistajina. Teoksessa Kyrönlampi, Taina (toim.) MoSpa – Nuorisotyön monialaisuutta kehittämässä. Humanistinen ammattikorkeakoulu verkkojulkaisu. Oppimateriaaleja C 31, 25–29. Viitattu 7.5.2019. <http://www.humak.fi/wp-content/uploads/2014/12/mospa-2012.pdf>

Eskelinen, Seija & Kivilohkare, Kristiina 2018. Kummin kanssa työkokeiluun – KAKE maahanmuuttajahanke 1.10.2017-30.9.2018, Toimintamallikuvaus, Tuotos 2. Viitattu 19.5.2019. <https://www.viadia.fi/pohjois-savo/wp-content/uploads/2019/01/Työkummin-toimintamalli-diaesitys-29.10.2018.pdf>

EU:n neuvosto 2017. Viisumit: neuvosto hyväksyi asetuksen Ukrainan kansalaisten viisumivapaudesta. Lehdistötiedote 11.5.2017. Viitattu 17.4.2019 <https://www.consilium.europa.eu/fi/press/press-releases/2017/05/11/visa-liberalisation-ukraine/>

Euroopan Unioni 2018. Atlas of migration 2018. Euroopan komission asiakirja Nro 29403EN. Luxemburg: Euroopan unionin julkaisutoimisto. Viitattu 7.5.2019. <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/atlas-migration-2018>

Future Savo 2018a. Hankeinfo, Future Savo. Viitattu 24.4.2019. <https://www.futuresavo.fi/hankeinfo/>

Future Savo 2018b. Hankesuunnitelman tiivistelmä. Tulevaisuuden Savo yritysten kiinnostavana toimintaympäristönä -maakunnallinen vetovoimahanke.

Future Savo 2018c. Hankehakemus. Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020 Suomen rakennerahasto-ohjelma. Hakija Iisalmen kaupunki. Hankkeen nimi: Future Savo - Tulevaisuus Savossa -maakunnallinen vetovoimahanke.

Gera, Vanessa & Chernov, Mstyslav 2019. Ukrainian workers, seeing little hope at home, head abroad. The Associated Press 25.3.2019. Viitattu 8.5.2019. <https://www.apnews.com/1a93a661c5f44323863ec49fbd7fcf1>

Helin, Antti 2017. Sähköinen asiointipalvelu Enter Finland. Maahanmuuttoviraston perheenyhdistämiskoulutus. Viitattu 9.2.2019. <https://www.slideshare.net/Maahanmuuttovirasto/maahanmuuttoviraston-shkinen-asiointipalvelu-722017>

Humanistinen ammattikorkeakoulu 2013. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Opetussuunnitelma 2013-2018. Viitattu 7.5.2019

<https://wiki.humak.fi/download/attachments/2984630/Ops-13-18-j%C3%A4nu-fin.pdf?version=1&modificationDate=1403685520000&api=v2>

Innokylä 2019. Kummin kanssa työelämään - maahanmuuttajien työllistymisen tukeminen. Viitattu 22.5.2019. <https://www.innokyla.fi/web/malli8614713>

Kallio, Heikki & Kotka, Toomas & Palander, Jaana toim. 2018. Ulkomaalaisoikeus. Helsinki: Alma Talent.

Karinen, Risto 2018. Työnteon perusteella myönnettävien oleskelulupien käsittelyn pullonkauloja koskeva esiselvitys. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 28/2018.

Keränen, Ville 2018. Kausityöntekijät Sisä-Savossa -tutkimus (Luonnosversio 7.12.2018). Future Savo.

Kivilä, Niina 2012. ”Osaava tekijä alalle kuin alalle on varmasti tervetullut!” Kyselytutkimus ulkomaalaisesta työvoimasta itäsuomalaisille yrityksille. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, Pohjois-Savo. Viitattu 24.4.2019. <https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/372984/MOK-+hanke+Kyselytutkimus+ulkomaalaisesta+työvoimasta+itäsuomalaisille+yrietyksille+%28tutkimusraportti%2C%20pdf.+1439kt%29.pdf/>

Kolehmainen, Marjo 2012. Yhteisöpedagogi kehittää nuorisotyötä tunteella ja taidolla. Teoksessa Kuivakangas, Johanna (toim.) Yhteisöpedagogiikan uudet avaukset. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sarja C. Oppimateriaaleja 29, 6–22. Viitattu 7.5.2019. <http://www.humak.fi/wp-content/uploads/2014/12/humak-yhteisopedagogiikan-uudet-avaukset-2012.pdf>

Korpela, Emilia 2018. Tuhannet ukrainalaiset tulevat tänne tekemään työt, jotka eivät suomalaisille kelpaa – lisätienestin takia ollaan valmiita ikävöimään perhettä kuukausia. YLE uutiset 18.7.2018. Viitattu 20.5.2019. <https://yle.fi/uutiset/3-10303168>

Kuivakangas, Johanna & Keskinen, Marjo 2012. Ehkäisevä työ – toiveita, tekoja ja yhteistä hyvää. Teoksessa Kuivakangas, Johanna (toim.) Yhteisöpedagogiikan uudet avaukset. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sarja C. Oppimateriaaleja 29, 118-136. Viitattu 7.5.2019. <http://www.humak.fi/wp-content/uploads/2014/12/humak-yhteisopedagogiikan-uudet-avaukset-2012.pdf>

Laitinen, Hanna 2012. Yhteisöpedagogien haasteita ja tehtäviä monikulttuurisessa Suomessa. Teoksessa Kuivakangas, Johanna (toim.) Yhteisöpedagogiikan uudet avaukset. Humanistisen ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja sarja C, Oppimateriaaleja 29, 65–96. Viitattu 7.5.2019. <http://www.humak.fi/wp-content/uploads/2014/12/humak-yhteisopedagogiikan-uudet-avaukset-2012.pdf>

Lötjönen, Kaisu 2016. Suomeen saapuu 14 000 marjanpoimijaa, suurin osa Ukrainasta: "Kiinnostuneiden määrää on mahdotonta laskea". Savon Sanomat 12.07.2016. Viitattu 24.4.2019. <https://www.savonsanomat.fi/kotimaa/Suomeen-saapuu-14-000-marjanpoimijaa-suurin-osa-Ukrainasta-Kiinnostuneiden-määrään-mahdotonta-laskea/799168>

Maahanmuuttovirasto 2019a. Oleskelulupa. Ensimmäinen oleskelulupa. Viitattu 9.5.2019. <https://migri.fi/ensimmainen-oleskelulupa>

- Maahanmuuttovirasto 2019b. Oleskelulupa. Oleskelulupahakemus perhesiteen perusteella, kun puolisoilla on oleskelulupa Suomessa. Viitattu 24.4.2019. <https://migri.fi/aviopuoliso-suomessa-oleskeluluvalle>
- Maahanmuuttovirasto 2019c. Oleskelulupa. Oleskelulupahakemus perhesiteen perusteella lapselle, jonka huoltaja asuu Suomessa. Viitattu 24.4.2019. <https://migri.fi/huoltaja-suomessa-oleskeluluvalle>
- Maahanmuuttovirasto 2019d. Oleskelulupa. Työntekijän oleskelulupahakemus (TTOL). Viitattu 24.4.2019. <https://migri.fi/tyontekijan-oleskelulupa>
- Maahanmuuttovirasto 2019e. Ongelmia työsuhteessasi? Viitattu 22.5.2019. <https://migri.fi/ongelmia-tyosuhteessasi>
- Maahanmuuttovirasto 2019f. Palvelut. Esitteet ja julkaisut. Viitattu 23.4.2019. <https://migri.fi/esitteet-ja-julkaisut>
- Maahanmuuttovirasto 2019g. Palvelut. Varaa aika palvelupisteeseen etukäteen. Viitattu 23.4.2019. <https://migri.fi/ajanvaraus>
- Maahanmuuttovirasto 2019h. Työnteko-oikeus jatkolupahakemuksen käsittelyn aikana. Viitattu 17.5.2019. <https://migri.fi/tyonteko-jatkoluvan-kasittelyn-aikana>
- Maahanmuuttovirasto 2019i. Työpaikan vaihtaminen. Viitattu 22.5.2019. <https://migri.fi/tyopaikan-vaihtaminen>
- Maahanmuuttovirasto 2019j. Työskentely Suomessa. Oleskelulupahakemus kausityötä varten. Viitattu 17.5.2019. <https://migri.fi/kausityolupa>
- Maahanmuuttovirasto 2019k. Työskentely Suomessa. Toimeentuloedellytys työn perusteella lupaa hakeville. Viitattu 24.4.2019. <https://migri.fi/toimeentuloedellytys>
- Mattsson, Lisbeth & Kivilä, Niina 2012. Kansainvälinen Itä-Suomi. Itä-Suomen Maahanmuuttostrategia 2017. Pohjois-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Elinvoimaa alueelle 7/2012. Viitattu 24.4.2019. https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/78910/Elinvoimaa_7_2012.pdf
- Metsämuuronen, Jari 2003. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 2.uudistettu painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Nuutinen, Teija 2013. Ihmiskäsitykset. Viitattu 20.5.2019. <https://leenacalveley.files.wordpress.com/2014/05/ihmiskc3a4sitykset-pdf.pdf>
- Ojasalo, Katri & Moilanen Teemu & Ritalahti, Jarmo 2014, Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Pietilä, Ilkka 2017. Vieraskielisten haastattelujen analyysi ja raportointi. Teoksessa Johanna Ruusuvuori, Pirjo Nikander, Matti Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 411-423.
- Pohjois-Savon ELY-keskus 2014. MOKmeili. Maahanmuuttajien osaaminen käyttöön -hankkeen uutiskirje 2014. Viitattu 20.5.2019. <https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/372984/MOK+meili+2014/bd93eba9-eb46-4fd1-924c-95bcb526cc2f>
- Pohjois-Savon ELY-keskus 2015. Maahanmuuttajien osaaminen käyttöön -hanke. Tietoa maahanmuuttajista ja työmarkkinoista -materiaalit. Viitattu 23.4.2019. <https://www.ely-keskus.fi/web/ely/ely-pohjois-savo/mok>

- Pohjois-Savon ELY-keskus 2018. Pohjois-Savon ELY-keskus päivitti työlupalinjaustaan, tiedote. Viitattu 23.4.2019. <https://www.ely-keskus.fi/web/ely/-/pohjois-savon-ely-keskus-paivitti-tyolupalinjaustaan-pohjois-savo->
- Reyes, Marjo 2015. Maahanmuuttajataustaisen työntekijän esimiehen kokemat haasteet. Turun ammattikorkea koulu. Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma. Ammattikorkeakoulun ylemmän tutkinnon opinnäytetyö. Viitattu 23.4.2019. www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/96638/Reyes_Marjo.pdf
- Räisänen, Paula 2013. Ulkomaisen työvoiman rekrytointitarve Suomessa. Vaasan ammattikorkeakoulu. Liiketalous ja matkailu. Ammattikorkeakoulun perustutkinnon opinnäytetyö. Viitattu 23.4.2019. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/55132/Raisanen_Paula.pdf
- Suomen suurlähetystö Kiova 2019a. Kahdenväliset suhteet. Viitattu 22.5.2019. <https://finlandabroad.fi/web/ukr/kahdenväliset-suhteet>
- Suomen suurlähetystö Kiova 2019b. Oleskelulupa Suomeen. Viitattu 4.5.2019. <https://finlandabroad.fi/web/ukr/oleskelulupa-suomeen>
- TE-palvelut 2019a. Käsittelyajat. Postin ja päätösten käsittelyajat. Viitattu 15.5.2019. <http://toimistot.te-palvelut.fi/kaakkois-suomi/kasittelyajat>
- TE-palvelut 2019b. Löydä työntekijä. TE-toimiston osapäätös. Viitattu 23.4.2019. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tyolupapalvelut/TE_toimiston_osapaatos/index.html
- TE-palvelut 2019c. Löydä töitä. Työhön Suomeen. Viitattu 23.4.2019. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/loyda_toita/tyohon_suomeen/index.html
- TE-palvelut 2019d. Työlupa-asiat. Lupa-asioita käsittelevät työ- ja elinkeinotoimistot. Viitattu 15.5.2019. <http://www.te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/lupatoimistot/index.html>
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2019. Kummin kanssa työelämään - maahanmuuttajien työllistymisen tukeminen. Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke - Sokra. Viitattu 22.5.2019. <https://www.innokyla.fi/documents/8614714/c85bd171-9a47-487e-9ed1-7f08487b5aed>
- Tiilikainen 2009. Automatisoidut rajatarkastukset. Maanpuolustuskorkeakoulu, rajavartiolinja. Pro Gradu -tutkielma. Viitattu 24.4.2019. <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/97231/SM615.pdf?sequence=2>
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2018. Alueelliset kehitysnäkymät. Syksy 2018. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 31/2018. Viitattu 24.4.2019. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161086/TEMrap_31_2018_Alueelliset_kehitysnakymat.pdf
- Työterveyslaitos 2014. Töissä Suomessa - tietoa maahanmuuttajalle. Viitattu 24.4.2019. https://www.ttl.fi/wpcontent/uploads/2016/10/suomi_toissa_suomessa.pdf
- Walker, Shaun 2019. A whole generation has gone: Ukrainians seek a better life in Poland. The Guardian 18.4.2019. Viitattu 8.5.2019.

www.theguardian.com/world/2019/apr/18/whole-generation-has-gone-ukrainian-look-better-life-poland-elect-president

Virtanen, Petri & Lähteenmäki-Smith, Kaisa & Terävä, Eeva & Mäkinen, Liisa & Ruuth, Mari & Kinnunen, Katri 2010. Laadullinen tutkimus ulkomaalaisen työvoiman hankinnasta itäsuomalaisten työnantajien näkökulmasta. Etelä-Savon elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskuksen julkaisuja 4/2010. Viitattu 24.4.2019. [http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/86282/Etela Savon ELY-keskuksen julkaisuja 4 2010.pdf](http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/86282/Etela_Savon_ELY-keskuksen_julkaisuja_4_2010.pdf)

HAASTATTELUT

Kaikki haastattelut on tehnyt Karoliina Skrypnichenko

Maryna 2019. Ukrainalainen työntekijä. 19.3.2019. Kuopio.

Sergei 2019. Ukrainalainen työntekijä. 21.3.2019. Kuopio.

Serhij 2019. Ukrainalainen työntekijä. 6.4.2019. Kuopio.

Työnantaja Minna 2019. Suomalainen työnantaja. 27.3.2019. Kuopio.

Vitaly 2019. Ukrainalainen työntekijä. 9.3.2019. Kuopio.

8 LIITTEET

Liite 1. KAUSITYÖNTEKIJÄSTÄ VAKITUISEKSI -PROSESSIKARTTA

KAUSITYÖNTEKIJÄSTÄ VAKITUISEKSI - PROSESSIKARTTA

Opiinnäytetyön tuotos Future Savo -hankkeelle
Karollina Skrypnichenko
HUMAK 2019 Kuopio

PROSESSIN OSAPUOLET

Tuen
tarve

Kehittämissuhteet Future Savo -hankkeelle prosessia edesauttavista tukipalveluista, joita kunnat, kolmannen sektorin toimijat tai muu taho voisi tarjota

Työn-
tekijä

Ukrainalainen kausityöntekijä, joka haluaa vakituisen työpaikan Suomesta

Työn-
antaja

Pohjois-Savolainen yritys tai yksityinen työnantaja, jolla on työpaikka avoinna ja valmius rekrytoida ulkomaalainen työntekijä

Migri

Maahanmuuttovirasto

TE-
toimisto

TE-toimiston työluupalvelut

Muut

Enter Finland, ELY-keskuksen työluupalinjas

Karollina
Skrypnichenko

PROSESSIN TAPAHTUMAT TYÖNTEKIJÄN NÄKÖKULMASTA

Tämä prosessikarta-esitys kuvaa kausityöntekijästä vakituiseksi –työllistymisprosessin eri vaiheita, osapuolten välisiä kytköksiä ja työllistymistä edistävän tuen tarvetta. Esitys on prosessianalyysin ja havainnoinnin menetelmin tehdyn kehittämistyön tulos.

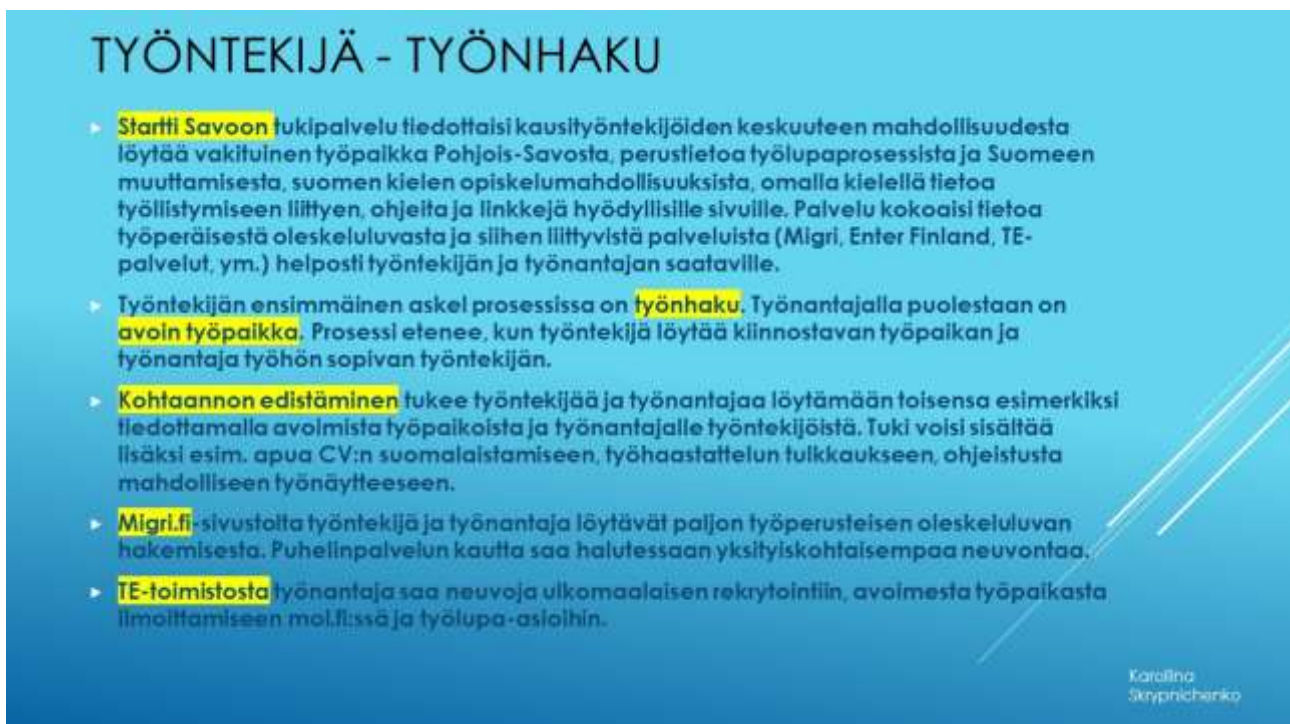
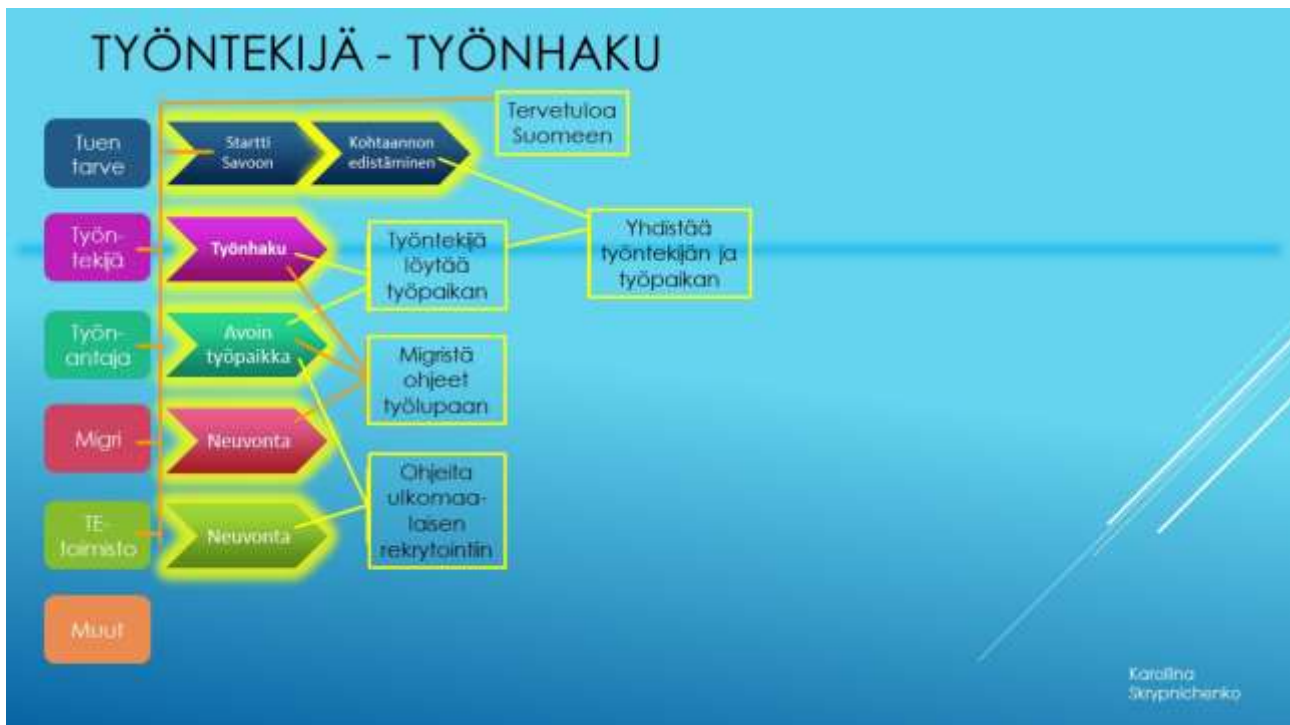
1. Esityksen alussa prosessikarta avautuu kokonaisuudessaan.
2. Sitten prosessikarta tarkentuu kuvaamaan vaihe vaiheelta työntekijän etenemistä prosessissa, kyseiseen vaiheeseen liittyviä palveluita ja tuen tarvetta.
3. Jokaista vaihetta seuraava dia esittelee edellisen dian tapahtumat ja palvelut tarkemmin, avaten kunkin osapuolen osallisuutta ja toiminnan sisältöä kyseisessä prosessin vaiheessa.
4. Lopuksi perehdytään prosessikartaan sijoitettuihin kehittämisehdotuksiin ja toimintamalleihin.

Korolha
Skrypnichenko

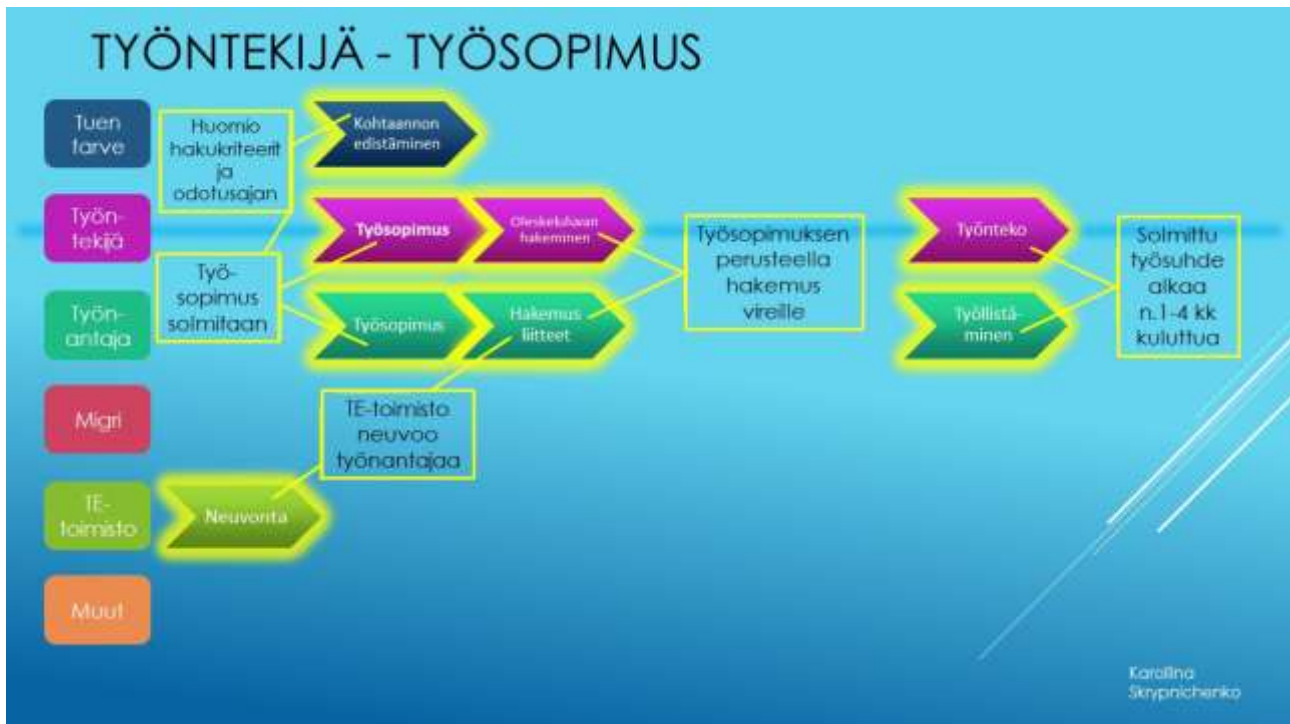
PROSESSIKARTTA - YLEISKUVA



Korolha
Skrypnichenko



TYÖNTEKIJÄ - TYÖSOPIMUS



TYÖNTEKIJÄ - TYÖSOPIMUS

- ▶ Työntekijä ja työnantaja solmivat **työsopimuksen**. Vaihtoehtoisesti työnantaja voi antaa työntekijälle sitovan työtarjouksen.
- ▶ Olisi tarpeen, että **kohtaannon edistäminen** tukisi vielä työsopimuksen solmimisessa huomioiden työperusteisen oleskeluluvan hakemisen sille asettamat kriteerit. Molemmille osapuolille on tarjottava tietoa prosessin kokonaisuudesta, yleisistä perusteista saada työntekijälle oleskelulupa ja työluvun normaalista odotusajasta.
- ▶ **Oleskeluluvan hakeminen** on mahdollista työsopimuksen solmimisen jälkeen ja työntekijä voi jättää oleskelulupa hakemuksen vireille.
- ▶ Oleskelulupa hakemukseen tarvitaan myös työnantajalta useampia **hakemusliitteitä**. Niihin liittyen työnantaja saa neuvontaa TE-toimistosta. Halutessaan työnantaja voi hakemuksella pyytää TE-toimistolta ennakkotietoa osapäätöksen tulevista selvityksistä.
- ▶ Työsopimus lähtää työsuhteen alkamiseen, mutta **työnteko** ja **työllistäminen** voivat alkaa vasta, kun työperusteinen oleskelulupa on saatu. Odotusaika on arviolta 1-4 kuukautta.

TYÖNTEKIJÄ – OLESKELULUVAN HAKEMINEN

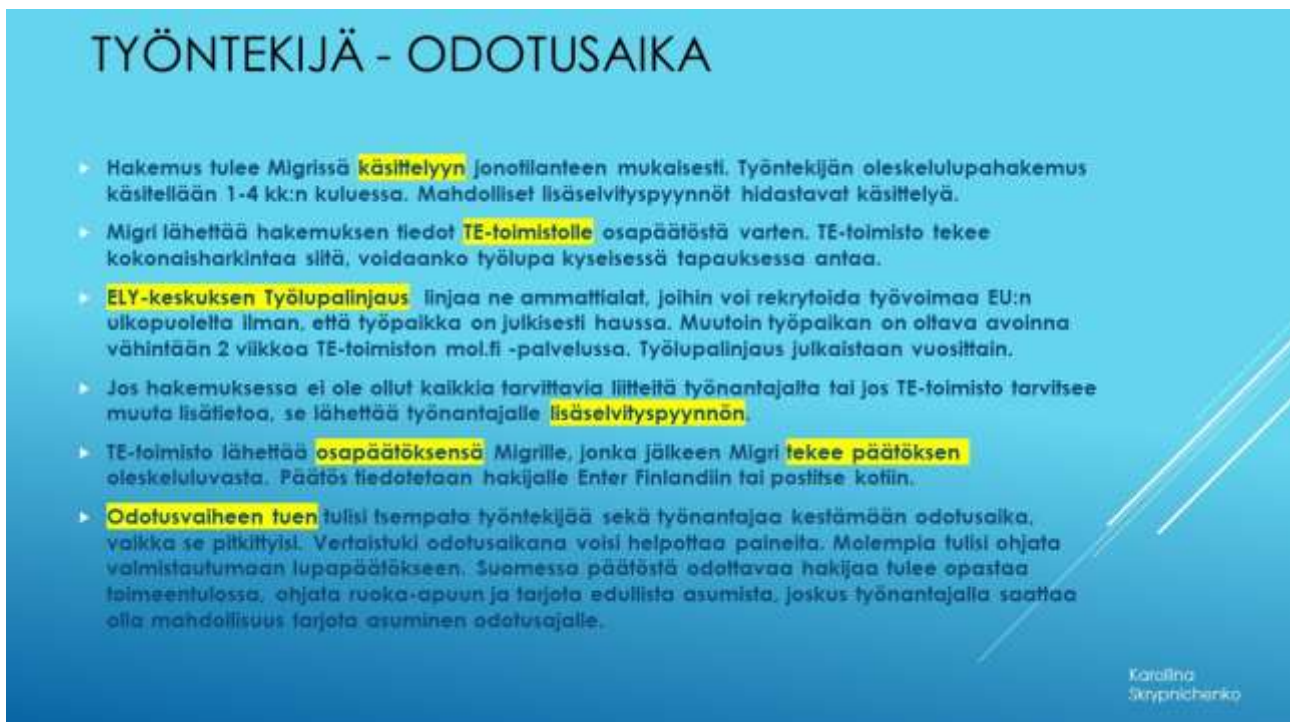
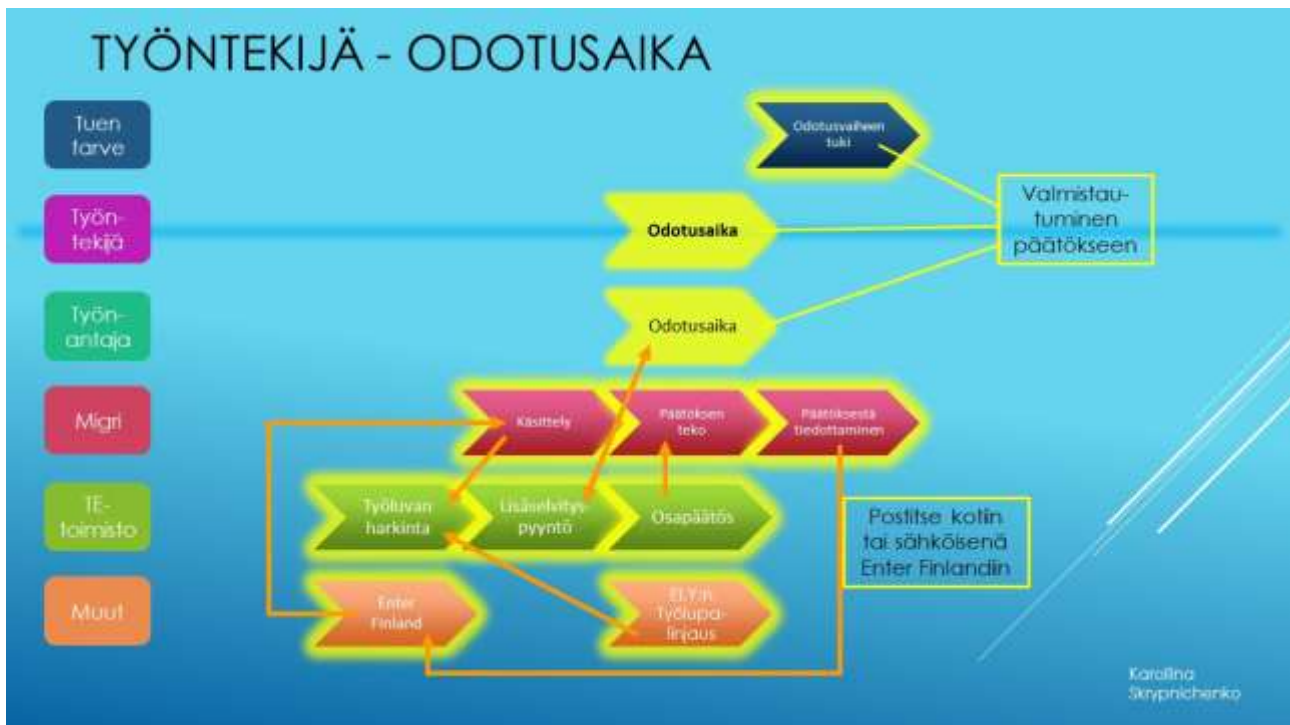


Karolina Skrypnichenko

TYÖNTEKIJÄ - OLESKELULUVAN HAKEMINEN

- ▶ **Neuvonta** –palvelun, suosittelija työnantajaa osallistumaan työluvan hakemuskustannuksiin, opastaa työnhakijaa kielen opiskeluun lupakäsittelyn aikana, sekä tarjota perustietoa Suomesta ja Pohjois-Savoon muuttamisesta.
- ▶ **Oleskeluluvan hakeminen** on työntekijän tehtävä. Ensimmäisellä keralla lupaa voi hakea vuodeksi tai puoleksi vuodeksi. Hakemuksen täyttäminen sähköisesti **Enter Finland** -palvelun kautta on suositeltavaa. Toistaiseksi palvelua käytetään vähemmän, kuin paperihakemuksia. Enter Finland -palveluun voi kirjautua helposti sähköpostin avulla ja hakemus on edullisempi, kuin paperinen. Palvelussa voi seurata käsittelyn etenemistä ja lupapäätös tulee hakijan lletoon heti, kun se on tehty.
- ▶ Työnantaja toimittaa työhön ja palkkaukseen liittyvät oleskeluluvan **hakemusliitteet** paperisena työntekijälle tai sähköisenä Enter Finland -palvelun kautta suoraan Migrille. Työnantajan **käyttötili Enter Finlandissa** helpottaa työnantajan lomakkeen täyttämistä ja liitteiden lähetyistä. Palvelussa työnantaja voi myös maksaa työntekijän hakemuksen. Työnantaja kirjautu palveluun Valtuudet.fi:n kautta.
- ▶ Hakemusten ja liitteiden virheellisyys on yleisin syy prosessin pitkittymiseen, siksi luki **hakemuksen läyttämiseen** on tarpeen. Hakemusta ei ole ukrainan tai venäjän kielellä, mutta olisi tärkeää antaa ohjeet hakemuksen läyttämiseen omalla kielellä. Hakemus ja sen liitteet tulisi käydä läpi hakijan kanssa ennen sen lähettämistä. Hakemuksen täyttämistä Enter Finland -palvelussa tulisi vahvasti suosittaa, sillä se nopeuttaa päätösten käsittelyä ja vähentää virheiden mahdollisuutta hakemuksissa.
- ▶ **Hakemuksen vireille tulo** tapahtuu lopullisesti vasta, kun työntekijä käy tunnistautumassa. Ukrainassa tunnistautuminen tapahtuu Suomen konsulaatissa Kiiovassa. Jos hakemus läitetään vireille Suomessa, tunnistautuminen tapahtuu maahanmuuttoviraston toimipisteessä.

Karolina Skrypnichenko



TYÖNTEKIJÄ - TYÖLUPAPÄÄTÖS



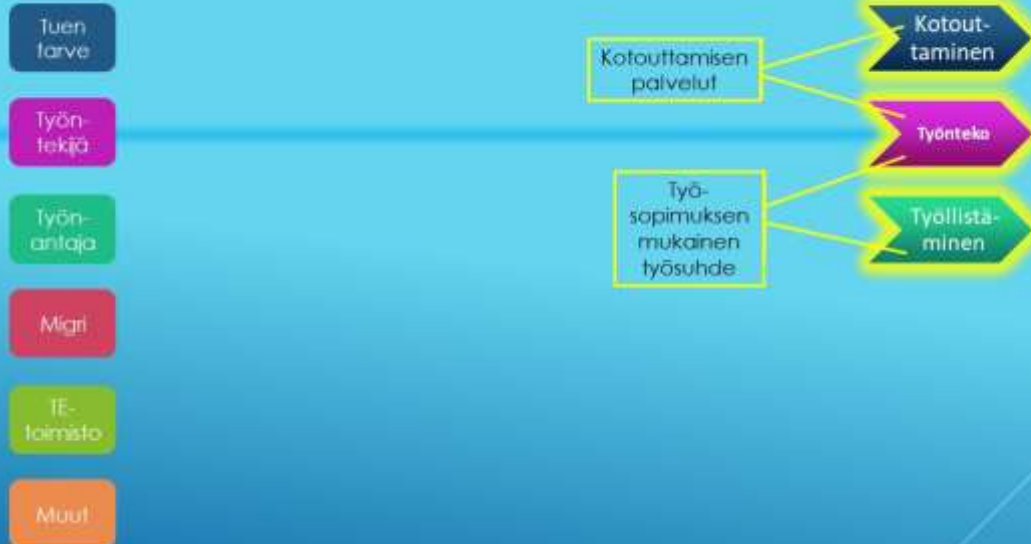
Karolina Skrypnichenko

TYÖNTEKIJÄ - TYÖLUPAPÄÄTÖS

- ▶ **Migri tiedottaa** työntekijälle oleskelulupapäätöksestä. Enter Finlandissa jätetyn hakemuksen päätös on heti luettavissa.
- ▶ Migri antaa työnantajalle **tiedon työluvasta** TE-toimiston osapäätöksen perusteella. Enter Finlandissa työnantaja saa tiedon suoraan käyttötillilleen.
- ▶ **Lupapäätös** voi olla myönteinen tai kielteinen, sitä ei voi etukäteen täysin varmistaa.
- ▶ Kielteisestä päätöksestä voi valittaa. Työntekijä voi valittaa oleskelulupapäätöksen ratkaisusta ja työnantaja vain TE-toimiston osapäätöksen ratkaisusta. Valituskäsittely vie kuitenkin oman aikansa.
- ▶ **Odotusvaiheen tuen** tulisi vielä tarvittaessa tukea työntekijää sekä työnantajaa päätöksen seurausten ymmärtämisessä pidemmällä aikavälillä. Myönteisen päätöksen jälkeen työsuhde voi alkaa työsopimuksen mukaisesti. Kielteisen päätöksen kohdalla on tärkeää rohkaista eteenpäin, ettei into työllistyä tai työllistää lopjahtaisi, vaan opittaisiin virheistä ja jakseltaisiin yrittää uudelleen.

Karolina Skrypnichenko

TYÖNTEKIJÄ - TYÖNTEKO



Korolna Skrypnichenko

TYÖNTEKIJÄ - TYÖNTEKO

- ▶ Työntekijän ja työnantajan **työsuhde** alkaa. Työsopimus sisältää tavallisesti 4-6 kk koeajan, jonka aikana varmistetaan työsuhteen jatkumisesta ja palkka saattaa olla pienempi. Palkan tulee kuitenkin olla työehtosopimuksen mukainen tai muuten vähintään 1211 e/kk.
- ▶ Työnteon aikana työntekijän on pidettävä huolta **työsopimuksen toteutumisesta** koko oleskeluluvan ajalta. Esimerkiksi palkan taso ja säännöllisyys tarkistetaan jatkolupaa hakiessa.
- ▶ **Kotouttamisen palveluilla** voidaan edesauttaa työntekijän juurtumista alueelle. Tulisi kartoittaa tarjolla olevia kotouttamisen palveluita, että mitkä niistä soveltuisivat työssä käyville. Kotouttamispalveluiden suunnittelussa tulee ottaa huomioon ukrainalaiset työntekijät.
- ▶ Kotouttamispalveluissa tulee olla valmiutta opastaa työntekijää työvoiman **väärinkäytöksistä** tai jos työsuhde ei toteudu sopimuksen mukaisesti. On huolehdittava, että työntekijä on tietoinen mahdollisuudestaan vaihtaa työpaikkaa sille alalla, jolle työlupa on annettu. Työpaikan vaihtaminen ei aiheuta haittaa oleskeluvan jatkumiselle, jos työsuhde täyttää vaaditut kriteerit.

Korolna Skrypnichenko

TYÖNTEKIJÄ – JATKOLUVAN HAKEMINEN



TYÖNTEKIJÄ – JATKOLUVAN HAKEMINEN

- ▶ Kun oleskelulupa lähestyy loppuaan ja työllistämisen on kuitenkin tarkoitus jatkaa, työntekijän on haettava ajoissa **jatkolupaa**. **Neuvontaa** jatkoluvan hakemiseen saa **Migristä**.
- ▶ Työnantaja saa **TE-toimistosta neuvontaa** jatkolupaan tarvittavista hakemusliitteistä.
- ▶ Työntekijä laittaa **hakemuksen vireille** jälleen helpoiten **Enter Finland** -palvelussa.
- ▶ **Neuvonta** on tarpeen muistuttamaan jatkoluvan ajoissa hakemisen tärkeydestä, työn säännöllisyyden vaatimuksesta jatkolupaa ratkaistaessa sekä toimeentuloedellytyksestä. Lisäksi neuvontaa saatetaan tarvita jos, työsuhteeseen tulee isoja muutoksia.
- ▶ **Hakemuksen täyttäminen** oikein on jälleen tärkeää ja siksi siihen on tarpeellista antaa tukea. Jatkolupahakemukseen tulee liittää selvitys edellisen oleskeluluvan perusteiden täyttymisestä.
- ▶ Odotusvaiheen tuelle ei ole tarvetta, koska jatkolupaa odottaessa työntekijä voi jatkaa, jos hakemus on jätetty ennen edellisen oleskeluluvan päättymistä.

TUEN TARVE PROSESSIN AIKANA

KEHITTÄMISEHDOTUKSET JA TOIMINTAMALLIT

Korolija
Skrypnichenko

ASIAKASPALVELUSTA YLEISESTI

Asiakas palvelu

Pohjois-Savoon tulee kehittää kausityöntekijöiden työllistymistä tukeva palvelumuoto. Tukipalvelun asiakasneuvonta tulee olla suomen-, venäjän- ja ukrainankielistä. Asiakkaille tulee tarjota henkilökohtaista neuvontaa ja ohjausta työllistymisen tukemiseksi. Palvelupisteen tarjoama tuki voisi laajimmillaan alkaa työnhakuneuvonnasta, vähintään oleskelulupahakemuksen oikein täyttamisestä ja siihen tarvittavista liitteistä.

Internettiin on luotava ukrainan tai venäjänkielinen sivusto tukemaan kausityöntekijöiden työllistymistä ja kotoutumista. Sivuston tulee olla helposti löydettävissä ukrainalaiselle kohderyhmälle.

Työllistymisestä kiinnostuneiden on hyvä saada tietoa aiemmin työllistyneiden kokemuksista, kuulla heidän tarinansa ja neuvonsa. Jos nettiin luodaan sivusto ukrainalaisten työllistymisen tukemiseksi, siellä tulee julkaista myös kokemuspohjaisia tarinoita.

Ukrainalaisten työllistymistä edistävien palveluiden, hankkeiden ja kolmannen sektorin toimijoiden asiantuntemusta aiheesta tulee lisätä. Asiaan perehtyminen esimerkiksi koulutusten ja ajantasaisen tiedon kautta tukee työperusteisen oleskeluluvan hakemista, lisää ymmärrystä lupaprosessista, helpottaa aikataulun ennakoimista ja auttaa edistämään ukrainalaisten juurtumista.

Startti Savoon

Startti Savoon tukipalvelu tiedottaisi kausityöntekijöiden keskuuteen mahdollisuudesta löytää vakituinen työpaikka Pohjois-Savosta, perustietoa työlupaprosessista ja Suomeen muuttamisesta, suomen kielen opiskelumahdollisuuksista, omalla kielellä tietoa työllistymiseen liittyen, ohjeita ja linkkejä hyödyllisille sivuille. Palvelu kokoaisi tietoa työperäisestä oleskeluluvasta ja siihen liittyvistä palveluista (Migri, Enter Finland, TE-palvelut, ym.) helposti työntekijän ja työnantajan saataville.

Kohtaannon edistäminen

Kohtaannon edistäminen tukee työntekijää ja työnantajaa löytämään toisensa esimerkiksi tiedottamalla avoimista työpaikoista ja työnantajalle työntekijöistä. Tuki voisi sisältää lisäksi esim. apua CV:n suomalaistamiseen, työhaastattelun tulkkaukseen, ohjeistusta mahdolliseen työnäytteeseen. Olisi tarpeen, että tuki jatkuisi vielä työsopimuksen solmimisessa huomioiden työperusteisen oleskeluluvan hakemisen työsopimukselle asettamat kriteerit. Molemmille osapuolille on tarjottava tietoa prosessin kokonaisuudesta, yleisistä perusteista saada työntekijälle oleskelulupa ja työlupakäsittelyn normaalista odotusajasta.

Karoliina
Škrypnichenko

Neuvonta

Neuvonta tarjoaisi tietoa prosessin kokonaisuudesta, yleisistä perusteista saada työntekijän oleskelulupa, suosittelisi työnantajaa osallistumaan työluvan hakemuskustannuksiin, opastaisi työnhakijaa kielen opiskeluun lupakäsittelyn aikana. Jatkoluvan hakuvaiheessa Neuvonta on tarpeen muistuttamaan luvan ajoissa hakemisen tärkeydestä, työn säännöllisyyden vaatimuksesta jatkolupaa ratkaistaessa sekä toimeentuloedellytyksestä. Lisäksi neuvontaa saatetaan tarvita jos, työsuhteeseen tulee isoja muutoksia.

Hakemuksen täyttäminen

Hakemusten ja liitteiden virheellisyys on yleisin syy prosessin pitkittymiseen, siksi tuki hakemuksen täyttämiseen on tarpeen. Hakemusta ei ole ukrainan tai venäjän kielellä, mutta olisi tärkeää antaa ohjeet hakemuksen täyttämiseen omalla kielellä. Hakemus ja sen liitteet tulisi käydä läpi hakijan kanssa ennen sen lähettämistä. Hakemuksen täyttämistä Enter Finland –palvelussa tulisi vahvasti suositella, sillä se nopeuttaa päätösten käsittelyä ja vähentää virheiden mahdollisuutta hakemuksissa. Myös jatkolupaa hakiessa hakemuksen täyttäminen oikein on tärkeää ja siksi siihen on tarpeellista antaa tukea. Jatkolupahakemukseen tulee liittää selvitys edellisen oleskeluluvan perusteiden täyttymisestä.

Karoliina
Škrypnichenko

Odotusvaiheen tuki

Odotusvaiheessa työntekijää sekä työnantajaa tulee kannustaa kestämään odotusaika, vaikka se pitkittyisi. Vertaistuki odotusaikana voi helpottaa paineita. Suomessa päätöstä odottavaa hakijaa tulee opastaa toimeentulossa, ohjata ruoka-apuun ja tarjota edullista asumista, joskus työnantajalla saattaa olla mahdollisuus tarjota asuminen odotusajalle.

Tarvittaessa työntekijää sekä työnantajaa tulee auttaa ymmärtämään annettua lupapäätöstä ja varsinkin sen vaikutuksia pidemmällä aikavälillä. Myönteisen päätöksen jälkeen työsuhde voi alkaa työsopimuksen mukaisesti. Kielteisen päätöksen kohdalla on tärkeää rohkaista eteenpäin, ettei into työllistyä tai työllistää lopahtaisi, vaan opittaisiin virheistä ja jaksettaisiin yrittää uudelleen. Odotusvaiheen tuelle ei ole tarvetta jatkolupaa odottaessa, koska silloin työnteko saa jatkaa, jos hakemus on jätetty ennen edellisen oleskeluluvan päättymistä.

Kotouttaminen

Kotouttamisen palveluilla voidaan edesauttaa työntekijän juurtumista alueelle. Tulisi kartoittaa tarjolla olevia kotouttamisen palveluita niin, että olisi mitä suosittelä työssä käyville soveltuvina. Kotouttamispalveluiden suunnittelussa tulee ottaa huomioon ukrainalaiset työntekijät.

Kotouttamispalveluissa tulee olla valmiutta opastaa työntekijää, jos työsuhde ei toteudu sopimuksen mukaisesti tai hän kokee työvoiman väärinkäyttöä. On huolehdittava, että työntekijä on tietoinen mahdollisuudestaan vaihtaa työpaikkaa sillä alalla, jolle työlupa on annettu. Työpaikan vaihtaminen ei aiheuta haittaa oleskeluvan jatkumiselle, jos uusi työsuhde täyttää vaaditut kriteerit.

Karolina
Skrypnychenko

PROSESSIKARTAN LUOMISESSA KÄYTETYT LÄHTEET

Helin, Antti 2017. Sähköinen asiointipalvelu Enter Finland. Maahanmuuttoviraston perheenyhdistämiskoulutus. Viitattu 9.2.2019. <https://www.slideshare.net/Maahanmuuttovirasto/maahanmuuttoviraston-sähköinen-asiointipalvelu-722017>

Karinen Risto 2018. Työnteon perusteella myönnettävien oleskelulupien käsittelyn pullonkauloja koskeva esiselvitys. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 28/2018.

Maahanmuuttovirasto 2019a. Oleskelulupa. Ensimmäinen oleskelulupa. Viitattu 9.5.2019. <https://migri.fi/ensinmainen-oleskelulupa>

Maahanmuuttovirasto 2019b. Oleskelulupa. Työntekijän oleskelulupahakemus (TTOI). Viitattu 24.4.2019. <https://migri.fi/tyontekijan-oleskelulupa>

Maahanmuuttovirasto 2019c. Työnteko-oikeus jatkolupahakemuksen käsittelyn aikana. Viitattu 17.5.2019. <https://migri.fi/tyonteko-jatkoluvan-kasittelyn-aikana>

Maahanmuuttovirasto 2019d. Työskentely Suomessa. Toimeentuloedellytys työn perusteella lupaa hakville. Viitattu 24.4.2019. <https://migri.fi/toimeentuloedellytys>

Pohjois-Savon ELY-keskus 2018. Pohjois-Savon ELY-keskus päivitti työlupalinjauksiaan. Tiedote. Viitattu 23.4.2019. <https://www.ely-keskus.fi/web/ely/-/pohjois-savon-ely-keskus-paivitti-tyolupalinjauksiaan-pohjois-savo>

Skrypnychenko, Karolina 2019. Osallistuva havainnointi Kausityöntekijästä vakituiseksi - muistio

TE-palvelut 2019a. Löydä työntekijä. TE-toimiston osapäättö. Viitattu 23.4.2019. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tyolupapalvelut/TE_toimiston_osapattot/index.html

TE-palvelut 2019b. Löydä töitä. Työhön Suomeen. Viitattu 23.4.2019. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhajakalle/loyda_toitaa/tyohon_suomeen/index.html

Ulkoministeriö 2019. Oleskelulupa Suomeen. Viitattu 4.5.2019. <https://finlandabroad.fi/web/ukr/oleskelulupa-suomeen>

KIITOS!

👤 Karoliina Skrypnichenko
✉ karoliina.skrypnichenko@gmail.com

Liite 2. HAASTATTELUJEN YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

KAUSITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖLLISTYMISEN POLUT VAKITUISEEN TYÖHÖN

HAASTATTELUJEN YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tuotos Future Savo -hankkeelle
Karoliina Skrypnichenko
HUMAK 2019 Kuopio

1

Haastateltujen perustiedot

Nimi*, ikä, asuinpaikka Suomessa, työtehtävä, työpaikka, kielitaito

* Nimi haastatellun itse valitsema



Marina

30 vuotta
Kuopio
Elintarviketyöntekijä
Vanhamäki Säätiö
Suonenjoella
Ukraina, venäjä,
englanti, suomi



Serhij

32 vuotta
Vieremä
Traktorinkuljettaja,
maataloustyöntekijä
Lypsykarjatala
Ukraina, venäjä,
englanti



Vitali

44 vuotta
Kiuruvesi
Sorkkanhoitaja
Yksityinen
sorkkahoidon yrittäjä
Ukraina, venäjä,
perustason suomi



Sergei

33 vuotta
Itä-Suomi
Sekatyömiehen
Turkistarha
Ukraina, venäjä,
englanti, suomen
alkeet



Työnantaja Minna

Pohjois-Savo
Lypsykarjatala
120 lehmää,
yhteensä 200 eläintä.
Työpaikan kielinä
suomi ja englanti.



Yhteenveto

Työntekijöistä 3/4 miehiä
30-44 vuotta
Pohjois-Savo, Itä-Suomi
Maaseutualalla kaikki
Ukrainan ja venäjän taito
kaikilla, englanti ja suomi
seuraavat.

2



3

Mikä on koulutus- tai työtaustasi Ukrainassa?



Marina: Oikeustiede, Ukrainan instituutti. Valmistuin instituutista toukokuussa 2010 ja tuona samana kuukautena muutin Suomeen!



Serhij: Olen suorittanut instituutissa maatalousopinnot, ammattini on maatalousalan mekaanikko.



Vitali: Olen työskennellyt monenlaisten töiden parissa.



Sergei: Teknillinen korkeakoulu. Tehtaan operaattorina, insinöörinä, sekä muilla toimialoilla.



Yhteenveto:
Instituutti,
korkeakoulu tai
laaja työkokemus
taustalla.

4

Kuinka monena vuotena olet ollut Suomessa kausityössä?



Marina: Vain mustikoiden poiminnassa 2008 ja 2009, kun olin opiskelija



Serhij: Nyt on viides työpaikka Suomessa, aiemmat neljä olivat sesonkityötä. Kahtena vuotena mustikan, lakan ja sienien poiminnassa. Sitten olin Puolassa minkkitarhalla ja kuulin, että Länsi-Suomeen tarvitaan kausityöhön turkistarhalle. Menin sinne ja se oli fantastinen työpaikka, työ oli virallista ja sain paperit työstä. Monet ihmettelivät, miksi menen, kun turkissesonki kestää alle kuukauden. Mutta tein työni hyvin ja sain jäädä vielä kuukaudeksi tilalle muihin töihin. Työn taso, organisointi ja olosuhteet, olivat paremmat kuin Puolassa. Kontrasti Suomen ja Puolan välillä on epärealistisen suuri. Olen työskennellyt monissa eri paikoissa maatalousalan työssä, minulla on mihin verrata. Silloin asetin itselleni tavoitteeksi tulla vakituisesti töihin Suomeen. Turkistarhalla minulle tehtiin henkilötunnus ja verotusnumero. Ymmärsin, että olin jo selvinnyt alkutaipaleesta ja että täytyy pyrkiä eteenpäin.

5

Kuinka monena vuotena olet ollut Suomessa kausityössä?



Vitali: Vuodesta 2008 lähtien aloin kulkea kausitöihin Suomeen. Kun tulin tähän maahan ensimmäistä kertaa, minä rakastuin siihen. Palkat eivät olleet suuria, koska vuosina 2008-2009 oli huonot marjakaudet. Vuonna 2016 sain kausityön kesäkurpitsan keruuseen, työ oli raskasta, mutta palkat olivat hyvät ja vakaat. Vuonna 2018 työskentelin maatilalla mansikan poiminnassa.



Sergei: Kausityössä vuosina 2016-2019



Yhteenveto:
Suomessa työkokemusta kausityön parissa on kertynyt 2-5 kertaa

6

Kuinka kauan etsit pysyvää työpaikkaa?



Marina: Muutaman viikon



Serhij: Oltuani turkistarhatöissä Länsi-Suomessa, aloin etsiä pysyvää työtä Suomesta. Lähetin CV:ni moniin työnvälitystoimistoihin Ukrainassa. Nykyinen työnantajani tykästyi ja pääsin töihin.



Vitali: Monia vuosia



Sergei: Vuodesta 2017 alkaen



Yhteenveto:
Vakituisen työn
etsimistä parista
viikosta moniin
vuosiin.

7

Kuinka kauan olet ollut Suomessa vakituaisessa työssä?



Marina: Lähes 9 vuotta



Serhij: Nykyisessä työpaikassani olin ensin sesonkityön oleskeluluvalla 6 kuukautta. Nyt olen ollut tällä tilalla 1 vuoden.



Vitali: Nyt minulla on pysyvä työ.



Sergei: Aina puolivuositain 3 kuukautta. Se on sesonkityö, mutta työsopimus on jatkuva.



Yhteenveto:
Vakituisen työn kesto
vajaasta vuodesta
9 vuoteen.

8

Millä alalla, missä työssä, nyt työskentelet?



Marina: Olen elintarviketyöntekijä



Serhij: Työskentelen lypsykarjan parissa, teen koneremontteja ja ihan kaiken mitä pomo käskee.



Vitali: Lehmien sorkanhoitajana



Sergei: Olen sekatyömies turkistarhalla.



Yhteenveto:
Kaikki haastatelluista ovat maataloustuotannon eri aloilla

9

Mitä kautta lopulta löysit nykyisen työpaikkasi?



Marina: Itse



Serhij: Olin täällä ensin sesonkityössä. Etsin vakituista työtä ja kävin työhaastattelussa Savonlinnassa. Aloin lähteä sinne, kunnes pomo kertoi täällä vapautuneesta työpaikasta ja jäin tietysti tänne.



Vitali: Kausityön loputtua sain apua Karoliina Skrypnichenkolta, joka internetistä löysi minulle työn sorkan leikkaajaksi.



Sergei: Ystävät (tämän tutkimuksen tekijä puolisonsa kanssa) auttoivat.



Yhteenveto:
Ovat löytäneet työpaikan itsenäisesti tai ystävien avulla.

10

Miten työsopimus syntyi? Saitko koulutusta tai harjoittelua?



Marina: Työkaverit kouluttivat minua!



Serhij: Sesonkityössä työnantaja näki, millainen työntekijä olen. Aluksi työ oli vaikeaa, kun on eri maa ja kaikki on erilaista. Meni 3 kk tajuta miten pitää tehdä ja mitä ei, miten traktorilla toimia ja mitä missäkin on. Oli vaikeaa oppia paljon uutta kerralla.



Vitali: Minut otettiin tutustumaan työhön vähimmäispalkalla. Sitten sain työpaikan.



Sergei: Ihan spontaanisti, oli kiireellinen tarve työntekijöistä. En saanut koulutusta, kaikkeen opin työn aikana.



Yhteenveto:
Miehet saivat työpaikan työnäytteiden kautta, Marina hakemuksen perusteella? Pääasiassa työ on opittu tekemällä ja työkaverien avustuksella.

11

Millaista tukea sait työnhakemiseen sekä aloittamiseen, ja keneltä?



Marina: En mitään.



Serhij: Paperiasioissa käännyn pomon puoleen ja saan apua. Joskus kysyn asioita, jotka voi olla heille yksinkertaisia, mutta minulle vaikeita. Olen opiskellut Ukrainassa, mutta ihan perusasiat voidaan tehdä eri tavalla.



Vitali: Karolliinan avustuksella hain oleskelulupaa vuodeksi.



Sergei: Ystävät, tutut suosittelivat sivustoja työn etsimisessä.



Yhteenveto:
Yksi ei saanut tukea lainkaan. Toiset saivat tukea työnhakemiseen, paperiasioihin, oleskeluluvan hakemiseen, yksinkertaisiin arjen perusasioihin. Tukea antoivat ystävät tai työnantaja.

12

Onko teillä aiempaa kokemusta ulkomaalisista työntekijöistä?
 Kuinka kauan ja mitä kautta etsitte työntekijää ko. työhön?
 Miten varmistuitte työntekijän osaamisesta?
 Missä vaiheessa teitte työsopimuksen vakituisesta työstä?
 Onko kielitaito aiheuttanut ongelmia työssä?



Työnantaja Minna:

Ensimmäinen ulkomaalainen työntekijä oli venäläinen vuosina 2010-2012. Hänen jälkeen nautimme reilun kaksi vuotta erinomaisesta ukrainalaisesta työntekijästä, vaikka aluksi ei ollut lainkaan yhteistä kieltä. Nyt meillä on kaksi työntekijää, ukrainalainen ja suomalainen. Keskimääräinen työntekijään kulunut haku aika on 2 kk. Tämän työntekijän löytyi ukrainalaisen välitystoimiston kautta. Työntekijä CV oli ainoa todiste työntekijän osaamisesta. Kokemuksemme mukaan työnhakijat liioittelevat taitojaan ja siitä voi tulla pettymyksiä. Sovimme työsuhteen vakinaistamisesta työntekijän kanssa, kun hän oli ollut puoli vuotta töissä määräaikaisena. Kielitaidon ja ammattisanaston puute estää syvemmän perehdyttämisen ja on pidemmän päälle kehittymisen esteenä.

13



**OLESKELULUPA JA
KOTOUTUMINEN**

14

Jäitkö oleskelulupahakemuksen Suomen maahanmuuttovirastoon vai Suomen edustoon Ukrainassa?



Marina: Ensimmäisen oleskeluluvan (6 kk) hain Ukrainassa Suomen konsulaatissa, loput Suomessa.



Serhij: Ukrainassa hain ensimmäisen oleskeluluvan, 6kk. Jätin hakemukset samalla tänne ja Englantiin. Ajattelin että, mistä saan positilvisen vastauksen, sinne lähden.



Vitali: Suomessa.



Sergei: Ukrainassa, Suomen konsulaatissa.



Yhteenveto:
3 haastateltavaa
neljästä haki
oleskelulupaa
ollessaan Ukrainassa,
vain yksi Suomessa.

15

Kauanko odotit työperusteista oleskelulupapäätöstä?



Marina: Noin kuukauden, koska aikaisemmin käsittely oli paljon nopeampaa



Serhij: Ei mennyt pitkään, 2,5-3 kk.



Vitali: Odotin päätöstä 3,5 kuukautta.



Sergei: Muistaakseni 1,5 tai 2 kuukautta.



Yhteenveto:
Oleskeluluvan
käsittelyaika on
vaihdellut 1-3,5 kk:n
välillä

16

Jos et saanut työntekijän oleskelulupaa, niin mistä syystä?



Sergei: Sain kielteisen päätöksen. Syinä tähän oli:
 1) Työnantaja ei avannut työpaikkaa työnvälitystoimistossa (mol.fi).
 2) Työsopimus oli 12 kuukaudeksi ja työnantajalta kysyttiin onko työntekijä oikeasti tarpeen ja voiko hän tarjota työtä noin pitkälle jaksolle. Seurauksena näistä kysymyksistä työnantaja lopetti yhteydenpidon oleskelulupaa käsittelevien virkailijoiden kanssa ja minulle annettiin kielteinen oleskelulupapäätös.



Yhteenveto:
 On tärkeää, että työsopimusasiat on kunnossa ja työnantaja täyttää velvollisuutensa

17

Jos jäit hakemuksen Suomessa, miten turvasit asumisen ja elämisen lupaa odotellessa?



Marina: Palkalla (jatkolupaa odottaessa)



Vitali: Suomen lainsäädännön mukaan hakemuksen käsittelyn aikana ei saa tehdä töitä. Odotin päätöstä Suomessa 3,5 kuukautta, joiden aikana minun suomalaiset ystäväni tukivat minua. Lisäksi keräsin metsämarjoja ja ystäväni auttoivat minua myymään ne, se oli hyvä taloudellinen tuki. Myös minun vanhempi veljeni asuu Suomessa ja tukee minua.



Yhteenveto:
 Jatkolupaa odottaessa palkka turvaa toimeentulon. Ensimmäistä lupaa hakiessa toimeentulo täytyy turvata muutoin.

18

Onko sinulla perhettä, jos niin ovatko he Suomessa? Onko puolisolasi työ Suomessa?



Marina: Miehelläni on myös työ Suomessa.



Serhij: Olen sinkku.



Vitali: Kun sain vuoden oleskeluluvan, niin vaimo ja lapset muuttivat luokseni. Lapset käyvät jo koulua ja nuorin päiväkodissa. Ihmettelen, että lasten opiskelu on maksutonta. Nyt etsimme työtä vaimolle.



Sergei: Me vaimon kanssa yhdessä teemme työtä Suomessa.



Yhteenveto:
Kahden haastatellun puolisoilla on työ Suomessa. Yhdellä perhe oli juuri muuttanut Pohjois-Savoon ja puolisolalle työ etsinnässä. Yksi on perheetön.

19

Oliiko sinulla Suomessa ystäviä, kun muutit tänne?
Onko sinulla suomalaisia ystäviä nyt enemmän, kuin tänne tullessasi?

1/2



Marina: Ei. Enemmän ulkomaalaisia ystäviä



Serhij: Oli ja on. Olen käynyt täällä joka paikassa, olen ajanut koko Suomen läpi. Lomilla istun autoon ja ajan, vaikka joulupukkia katsomaan. Minulla on ystäviä pohjoisessa, Savonlinnassa ja Helsingissä. Täällä Vieremää lähellä on tuttuja suomalaisia. Mutta meillä on erilainen mentaliteetti ja se on vähän vaikeaa. Maatilalla kysyin, olisiko grillijuhlaa tai muuta, mutta pomo vastasi, ettei täällä sellainen ole tapana. Työtä on hyvä tehdä, mutta kun tulen kotiin, on vain neljä seinää ja siinä kaikki. Meillä töiden jälkeen istutaan alas, juodaan kahvia, jutellaan, kysellään mitä kuuluu, miten kotona. Täällä ei tehdä näin, vaikka tulokkaalle se olisi tärkeää. Tämä teidän mentaliteettinne on erilainen, mutta yritän mukautua. Ajallisesti varmaan vie pari kolme vuotta, kunnes totun. Olen sosiaalinen ja etsin uusia ystäviä joka paikassa, internetissä tai missä vain kuulin venäläistä puhetta, kaupassakin olen yrittänyt ystäväystyä.

20

Oliko sinulla Suomessa ystäviä, kun muutit tänne?
Onko sinulla suomalaisia ystäviä nyt enemmän, kuin tänne tullessasi?

2/2



Vitali: Kävi ilmi, että hyvä suomalainen ystäväni asuu lähellä naapurikaupungissa. Hänellä on täällä monia uskovaisia ystäviä, jotka antoivat minun asua työpaikan lähellä ilmaiseksi ja auttoivat kaiken järjestymisessä. Vielä on yksi suomalainen perhe, joiden kanssa olen ystävä jo lähes kymmenen vuotta, asuvat myös lähistöllä ja auttavat kaikessa.



Sergei: Kyllä, tietenkin. Jatkuvasti keskustelen ja tutustun erilaisiin ihmisiin. Minua kiinnostaa yhteydenpito ja uudet tuttavuudet.



Yhteenveto:
Haastatelluilla miehillä on suomalaisia ystäviä. Marinalla enemmänkin ulkomaalaisia ystäviä.

21

Mitä ajattelet, miksi olet juuri Pohjois-Savossa? Koetko kotiutuvasi tänne hyvin?



Marina: Löysin täältä työtä.



Serhij: Minä en itse valinnut paikkaa, vaan minut valittiin tänne töihin. Olen ollut Suomessa eri paikoissa, enkä tiedä mistä eniten tykkäsin, kaikkialla on ollut hyvä. Tärkeintä on, että kotoutuu. Tykkään olla täällä, työpaikka on hyvä. Täällä minulla on kaikkea, käyn ostoksilla, autoilen, on omia ystäviä ja tuttuja.



Vitali: Se, että päädyin asumaan Pohjois-Savoon, ei ollut minun pyrkimykseni, vaan pikemminkin Jumalan ihme elämässäni, sillä kaikki oli ikään kuin edeltä valmistettu minua varten.



Sergei: Kaikkialla Suomessa on hyvä. Missä onnistaa työn kanssa, juuri siellä asumme ja teemme työtä (nyt Itä-Suomessa).



Yhteenveto:
Työ on suurin motivoija. Myös kotoututumista ja paikan omaksi tuntemista tai kokemusta johdatuksesta pidetään tärkeänä.

22

Onko sinulla muuttoaikeita? Jos, niin mistä syystä?



Marina: Ei toistaiseksi, koska täällä on oma koti!



Serhij: Ei ole aikomusta. Jos kaikki jatkuu hyvin, en aio lähteä.



Vitali: Minä tykkään elää täällä, haluaisin jäädä tänne kauaksi aikaa ja olla, ei vain kuluttajana, vaan myös tekijänä sellaisiin ihmisiin, joita Jumala teki tässä maassa minulle.



Sergei: En asu pysyvästi, koska ei ole oleskelulupaa.



Yhteenvedo:
Pohjois-Savossa asuvilla ei ole poismuutto aikeita.

23

Oliko työnantajan liitteiden toimittaminen oleskelulupahakemukseen hankalaa?
Pyydettiinkö teiltä lisäselvityksiä oleskelulupakäsittelyn aikana?
Tarvitsitteko apua liitteiden toimittamiseen?
Mitä haluat sanoa työnantajille, jotka miettivät ukrainalaisen palkkaamista vakituiseen työhön?



Työnantaja Minna:

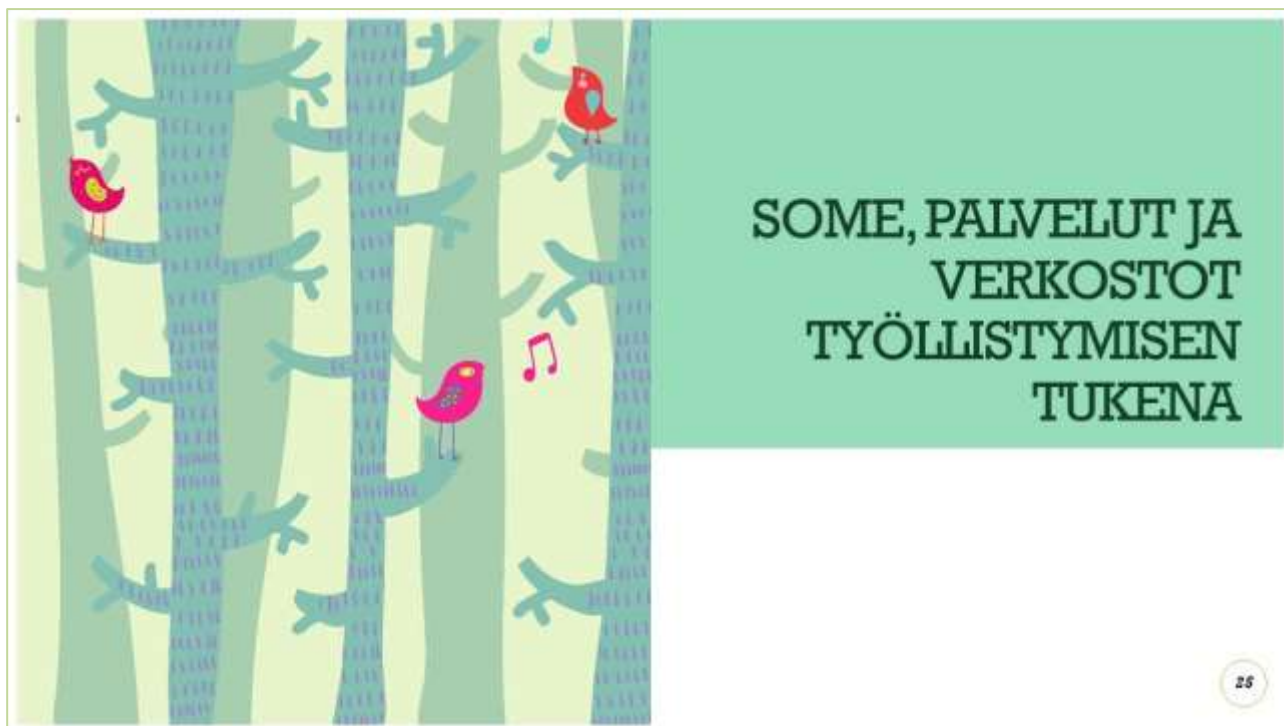
Oli helppo ymmärtää mitä asiakirjoja työnantajalta vaaditaan, kun asiointi tapahtuu suomeksi.

Meiltä pyydettiin lisäselvityksiä, kun Työehtosopimus muuttui välillä ja täytyi selvittää kuinka työehtosopimuksen muutokset on otettu huomioon.

Emme tarvinneet apua oleskelulupahakemuksen työnantaja-osion täyttämiseen.

Haluan rohkaista muita työnantajia ukrainalaisten palkkaukseen. Koeaika työsuhteen alussa on tärkeä, eli jos työntekijä ei miellytä, hänet voi vaihtaa. Työnantajan pitää varautua siihen, että voi joutua kouluttamaan työntekijää.

24



Oletko käyttänyt nettiä tiedonhakuun liittyen työhön, muuttamiseen tai kotoutumiseen Suomessa?
Jos, niin mitkä nettipalvelut ovat sinulle tuttuja ja hyödyllisiä?



Marina: Tietenkin. Enimmäkseen migri.fi



Serhij: Kakista parhaita on niiden neuvot, jotka ovat asuneet maassa pidempään, kokemustieto, jonka voi saada esimerkiksi keskusteluryhmissä. Minä ajattelen, että se on juuri sosiaalinen media, pääasiassa Facebookin keskusteluryhmät.



Vitali: Kyllä.



Sergei: Kyllä, tietenkin. Ilman internetiä nykyisin ei todellakaan voi olla.



Yhteenveto:
Kaikki käyttävät internetiä tiedonhakuun. Erikseen mainitaan migri.fi ja Facebookin keskusteluryhmät.

Mitkä tahot ovat auttaneet Suomeen kotoutumisessa ja millä tavalla?

2/2



Serhij: Pohjoisessa tutustuin suomalaisen mieheen ja hänen poikaansa. Sain asua heillä ilmaiseksi ja keräsin lakkaa. Pidämme yhä yhteyttä ja toisinaan käyn heidän luonaan kylässä. Täällä Vieremällä minulla on ystäviä, joiden kanssa on yhteinen kieli, koska suomen kieli on todella vaikea kieli. Työnantajani neuvoi menemään kielikursseille, mutta en pystynyt käymään sitä loppuun asti. On niin vaikeaa tehdä töitä ja opiskella yhtä aikaa. Tämä alkuvaihe on ollut työhön kiinnittymistä, ja yritin vain tehdä työni hyvin. Kotiin tulin väsyneenä, enkä tietenkään jaksanut opiskella. Tutustuin kielikursseilla moniin, jotka ovat olleet Suomessa jo pidempään. On tärkeää, että työn lisäksi on ystäviä ja vapaa-aikaa, koska minulla ei ole perhettä. Olen tosi sosiaalinen ja minulle kotoutuminen on ollut vaikeaa. Löysin ukrainalaisia ja venäläisiä nuoria miehiä, jotka asuvat tässä lähellä ja me lumilautailimme, kalastamme, urheilimme ja vietämme fantastista aikaa yhdessä. Tämä maatalo on perheyritys ja he ovat todella ahkeria, upeita ihmisiä. Minulle on laatuasia tehdä töitä yhdessä työnantajan kanssa.

28

Mitkä tahot ovat auttaneet Suomeen kotoutumisessa ja millä tavalla?

1/2



Marina: Ei mitkään, kanssakäyminen töissä



Vitali: Suomalaiset ystävät ja seurakunta.



Sergei: Nyt kun työ on vasta kausittaista, vielä ei olla käännytty yhdistysten tai palvelujen puoleen.

**Yhteenveto:**

Kaksi kokee jääneensä ilman tukea ja kotoutuminen on jäänyt työn varaan. Toisille ystävät ovat auttaneet. Kotouttamista edistäneinä tahoina mainitaan seurakunta sekä kielikurssit.

27

Oletko saanut Suomen kielen opetusta, jos niin missä?



Marina: Kansalaisopistossa, Kuopiossa



Serhij: Iltakurssilla kansalaisopistossa kävin, mutta nyt en ole käynyt.



Vitali: Opiskelen suomen kieltä kansalaisopiston iltakurssilla kahdesti viikossa.



Sergei: Vain itseopiskellen internetin kautta.



Yhteenveto:

3 haastateltavaa neljästä opiskelee kieltä kansalaisopiston kielikurssilla, yksi itsenäisesti internetissä.

29

Millaista tukea olisit tarvinnut enemmän?



Marina: Ystävällisempää asennetta suomalaisten puolelta ulkomaalaisia kohtaan!



Serhij: Olisi hienoa olla yhteydessä venäjänkielisten perheiden kanssa, koska heillä on kokemusta. On vaikeaa, jos ihan perusasiat on vierailta, kun kotimaassani tehdään toisin. Yhteydenpito niiden kanssa, jotka ovat muuttaneet aiemmin, olisi paras tapa saada kokemuseräistä tietoa. Kielikurssit on hyvä, mutta siellä jutellaan, tehdään tehtävät ja sitten kaikki lähtee omille tahoilleen. Tarvittaisiin jotain vapaamuotoista, kodinomaista kohtaamista. Ihmiset ovat niin jännittyneitä ja tarvitsevat enemmän epävirallista kohtaamista ja keskustelua. Tämä auttaisi, olen siitä 100% varma. Tänne aiemmin muuttaneet voisi jakaa kokemustaan ja se on sitä mitä minäkin todellisuudessa tarvitsen.



Sergei: Enemmän tietoa. Ilman suomen kielen taitoa on hyvin vaikeaa löytää työtä.



Yhteenveto:

Oman kielistä tietoa, vapaamuotoista kohtaamista ja kokemusten kuulemista, suomalaisten ystävällistä suhtautumista. Yksi koki saaneensa tukea riittävästi.

30

Mikä on ollut koko prosessissa vaikeinta, entä helpointa?

1/2



Marina: Kaikkein vaikeinta oli selvittää viisumien kanssa (mikä minkäkin jälkeen ja milloin se olisi parasta tehdä), verot ja muut asiakirjat



Vitali: Vaikein asia tässä prosessissa on asiakirjojen odottaminen ja täyttämisen. Minun tapauksessani sain apua asiakirjojen täyttämiseen, mutta tulosten odottaminen on pitkä ja epämiellyttävä prosessi. Ja jos ei olisi ollut ystäviä, jotka tukivat minua sekä henkisesti että taloudellisesti, en tiedä, olisinko kestänyt. Samaan aikaan kaikkein helpointa on se, että et voi tehdä töitä odottaessasi ja jos ei ole asumiseen ja talouteen liittyviä ongelmia, voit harrastaa mitä haluat, esimerkiksi opiskella kieltä.



Sergei: Ei ole suomen kielen taitoa, kaikki yksityiskohdat suomen lainsäädännössä, työluvan odottaminen. Oli raskasta saada kielteinen oleskelulupapäätös, menetin rahaa ja oli taas yritettävä eteenpäin.

**Yhteenveto:**

Vaikeinta oleskelulupien hakeminen ja odottaminen, kielitaito sekä kotoutuminen.

31

Mikä on ollut koko prosessissa vaikeinta, entä helpointa?

2/2



Serhij: On vaikeaa olla kaukana kotoa, löytää uudet ystävät ja rakentaa itselleen se arki. Kaikkein vaikeinta on alku ja mukautuminen. Helppoa tässä prosessissa ei ollut mikään, ei muuttaminen tai töiden ymmärtäminen tai työkaverit, vaan ainoastaan ystävät ja vapaa-aika, ilman sitä ei mikään onnistu.

Jokaista tänne muuttavaa tarvittaisiin muutamia venäjänkielisiä, jotka asuvat lähellä ja voisivat ystäväystyä. Heille voisi olla jotain ohjelmaa, en tiedä olisiko kunnan järjestämää tai miten, mutta ryhmätukea tänne muuttaville. Jos huomenna tänne muuttaisi Petja ukrainasta, olisi erittäin tärkeää, että hän löytäisi minut tai minä hänet ja antaisin hänelle tukea ja jakaisin omaa kokemustani. Tämä auttaisi häntä kotoutumaan nopeammin. Ehkä kaikki ei ole niin sosiaalisia kuin minä, mutta 2-3 henkilöä riittää tueksi ja se olisi tosi hyvä. Ei mikään muu auta niin hyvin, kuin tuki niiltä ihmisiltä, jotka ovat jo tänne muuttaneet ja voivat neuvoa kokemuksen äänellä. Tähän voisi osallistua ne, jotka on ollut täällä jo 3-4 vuotta ja ymmärtävät jo mitä tapahtuu.

32

Mitä ideoita haluat antaa prosessiin kehittämiseen liittyen?

1/2



Marina: Miksi etsitään työtä vain kausityöntekijöille? Onko heille joku verkkosivusto, jossa voi katsoa työpaikkoja? Minulla on paljon ystäviä, jotka etsivät työtä täältä, mutta Internetissä ei ole mitään! Vain ukrainalaisten yritysten kautta voi löytää jotain, mutta he ottavat tuhansia euroja työn etsimisestä!



Serhij: Haluako työnantajat jättää sesonkityöntekijöitä töihin tai mihin heidät ohjattaisiin töihin? Onko mitä kriteerejä, ketä otetaan pysyvään työhön? Jos meitä on ukrainalainen, suomalainen ja virolainen ehdolla työhön, kuka työpaikan saa? Tiedän, että ukrainalainen ei ole valinnassa ensimmäisellä sijalla työluvan suhteen. Halukkaita työntekijöitä olisi vaikka kuinka paljon, mutta kaikki tulee edetä asiallisesti ja siihen tarvitaan ihmisiä, jotka tuntevat nämä asiat hyvin. Suosittelen, että järjestettäisiin ryhmä, joka tulisi sesonkityön maatilalle, katsoisi kuka tekee töitä hyvin, haastattelisivat työnjohtajaa ja järjestäisivät vaikka työkokeita. On paljon niitä, jotka haluaisivat jäädä tänne ja olisi suoranaista kilpailua heidän välillään siitä, kuka voi jäädä. Heistä on valittava ne, jotka täyttäsivät kriteerit siitä työpaikasta, joka on tarjolla. Jos sesonkityöntekijöitä on 3000 ukrainalaista, ajattelen, että heistä on vara valita vaikka 500 henkilöä, jos teillä on niille työpaikka. Ukrainalaiset pelkäävät hakea töitä välittäjien kautta, koska Ukrainassa 90% firmoista huijaa rahat, mutta ihmiset eivät saa vastiketta. Tähän pitäisi puuttua, tämä pitäisi järjestää valtion tasolla. Jos olisi sellainen projekti, joka järjestää näitä asioita, niin se olisi todella mahtavaa.

33

Mitä ideoita haluat antaa prosessiin kehittämiseen liittyen?

2/2



Vitali: Minun neuvoni suomalaisille palveluille on tämä yksi että, pitäisi paremmin kontrolloida työnantajia. Työnantajat tykkäävät siitä kuinka ukrainalaiset tekevät työtä, ei siksi että he työskentelevät ahkerasti ja hyvin, vaan siksi, koska he ovat halpoja ja valmiita tekemään työtä alimmalla palkalla. Jos työntekijää arvostettaisiin, ei sen perusteella, että hän on ukrainalainen ja halpa, vaan kuinka hän tekee työnsä, he työskentelisivät vielä paremmin. Kyllä monet ymmärtävät, että he työskentelevät vähimmäispalkalla, vaikka muihin työntekijöihin verrattuna työskentelevät paljon paremmin, saavat vähemmän. Tämä antaa syyä ajatella työnantajista huonosti. Verrattuna Ukrainaan joka tapauksessa vähimmäispalkkakin on parempi, ja vain tämä tosiasia pidättelee monia täällä. Minä oman perheeni puolesta haluan ilmaista syvän kiitollisuuteni kaikille suomalaisille, jotka tukevat ukrainalaisia, sillä onhan se Jumalan periaate tukea muukalaisia. Suuri kiitos teille, palkitkoon Hän työnne satakertaisesti.



Yhteenveto:
Parempia keinoja etsiä työtä, tietoa internettiin, työsuhteen tasavertaisuus, kausityöntekijöiden kohtaaminen.

34

Millaista tukea tarvitsisit nyt?



Marina: Ei ole tarpeen



Serhij: Vapaa-ajan toimintaa hyvässä seurassa, mieluiten ukrainalaisten tai venäläisten kanssa. Etsin minulle sopivia, saman ikäisiä, ei perheellisiä, ystäviä, joiden kanssa viettää vapaa-aikaa.



Vitali: Tukea perheen yhdistämisessä.



Yhteenveto:
Tuen tarvetta perheen yhdistämiseen ja vapaa-ajan toimintaa.

35

Millaisen neuvon haluaisit antaa ukrainalaisille, jotka haluavat pysyvän työpaikan Suomessa? 1/2



Marina: Hae ajoissa ja oikein kaikki asiakirjat, opiskele ja tee työsi hyvin!



Serhij: Tuttavat, se on kaikkein paras mainos. Tule aluksi tuttujien mukana. Tee työsi hyvin, että antaisin hyvän mainoksen itsestäsi. Voin suositella rohkeasti tulemaan ja kokeilemaan. Vasta 4. tai 5. yrityksellä minä pääsin vakituiseen työhön. Monet luovuttavat jo ensimmäisestä yrityksestä, joka ei onnistunut. Ei minulla mennyt erikoisen hyvin, sesonkityössä saatoin tienata tosi vähän, ehkä 500 euroa kesässä. Oikeastaan ei siitä jäänyt mitään, mutta minulla oli mieletön halu ja selkeä päämäärä. Pitää olla päämäärä ja suunnitelma tulevaisuutta varten, silloin kaikki onnistuu. Minulla on täällä tuttu, joka kävi sesonkityössä 3-4 vuotta ja on nyt saamassa pysyvän oleskeluluvan. Hän kävi läpi nämä kaikki askelmat, eikä antanut periksi. Kun on halu, niin saavutat sen, kunhan et anna periksi. Monet tulevat tänne ja sanovat, että ei tästä mitään tule. Jos olisi halu jäädä, niin se onnistuisi.

36

Millaisen neuvon haluaisit antaa ukrainalaisille, jotka haluavat pysyvän työpaikan Suomessa? 2/2



Vitali: Neuvoni ukrainalaisille, jotka haluavat muuttaa Suomeen töihin, on opiskella englannin kieli hyvin. Vielä parempi on opiskella suomea, jos mahdollista, sillä on tärkeää osata paikallinen kieli.



Sergei: Jos ensimmäistä kertaa matkustaa töihin Suomeen, niin vain luotettujen työnvälitysfirmojen kautta tai tuttavien kautta, koska Ukrainassa on suuri todennäköisyys joutua huijatuksi. Opiskele kieltä, maan kulttuuria ja yleensäkin tee selväksi itsellesi, onko tämä todella tarpeen. Täällä ei ole helppoa rahaa, enemmänkin tämä on oman terveytensä uhraamista.



Yhteenveto:
Tule tuttujen kautta, hae työluvut oikein, opiskele kieliä, työskentele hyvin, ole sinnikäs.

37

Millaista tukea sait ulkomaisen työntekijän etsimiseen ja palkkaamiseen?

Löysittekö ulkomaalaisen rekrytoinnista hyvin tietoa netistä?

Mitä kehittämissideoita haluat antaa liittyen kokemaanne prosessiin työnantajana?

Mitä kautta tiedotus ulkomaalaisten rekrytoinnin mahdollisuudesta täällä Pohjois-Savossa tavoittaisi teidät parhaiten? Miten koulutukseen aiheesta olisi helpointa osallistua?



Työnantaja Minna:

Jossakin vaiheessa apua olisi tarvittu, mutta sitä ei silloin ollut saatavilla. Aikalailla omatoimisesti olemme sitten hoitaneet asiat.

Kaikki tarvittava tieto on tarjolla netissä. Parhaat sivustot on migr.fi ja maaseudun työnantajaliiton sivut.

Lähes pakollinen kielikurssi olisi erittäin toivottava työperäisille maahanmuuttajille, ehkä myös kulttuurikoulu olisi toivottavaa.

Maidontuottajat parhaiten tavoittava viestin on Valma-posti. Mahdollinen koulutus ulkomaalaisten palkkaamisesta olisi helpointa järjestää alueellisia päivänmittaisina koulutuspäivinä.

38



TUTKIMUKSEN JOHTOPÄÄTÖKSET NEUVONTA- JA OHJAUSPALVELUIDEN KEHITTÄMISEKSI

Tämän laadullisen haastattelututkimuksen perusteella esitän kehittämissideoita Future Savo –hankkeelle, siitä millaiset palvelut tai toiminnot edistäisivät ukrainalaisten kausityöntekijöiden työllistymistä Pohjois-Savoon pysyvästi. Kehittämissideoinnissa olen hyödyntänyt myös havainnointimenetelmää, jonka sisältöä olen avannut varsinaisessa opinnäytetyössäni.

39

Johtopäätelmiä haastattelututkimuksesta	Kehittämissideoita
Kausityöntekijöillä on vahva ukrainan ja/tai venäjän kielitaito, joillakin on hyvä englannin kielen taito. Suomen kieli opetellaan vasta Suomessa ollessa.	Tukipalveluissa oltava venäjän- tai ukrainankielinen asiakaspalvelu. Suomen kielen opiskelumahdollisuuksia Ukrainassa tulisi selvittää. Kausityöstä vakituiseen työhön siirtyviä ohjattava netin kielikursseille ja Suomessa esim. kielen iltaopintoihin.
Harva löytää työpaikan itsenäisesti, joku ystävien kautta. Varteenotettavia työntekijöitä olisi todennäköisesti enemmän, jos olisi työllistymistä edesauttava taho. Työnetsimiseen ja oleskeluluvan hakemiseen tarvitaan tukea.	Pohjois-Savoon tulisi kehittää kausityöntekijöiden työllistymistä tukeva palvelumuoto, josta saa henkilökohtaista neuvontaa ja ohjausta. Työllistymisen mahdollisuutta tulisi mainostaa näkyvästi kausityöntekijöiden parissa. Kausityöntekijöitä tulee auttaa löytämään heille sopivia vakituisia työpaikkoja ja hakemaan työperusteista oleskelulupaa.
Vakituisen työn etsimiseen kulunut aika vaihtelee parista viikosta moniin vuosiin. Kausityöntekijöiden kohtaamista ja työllistymisessä neuvomista toivotaan.	Työn etsimistä ja löytämistä on edistettävä tiedottamalla avoimista työpaikoista kausityöntekijöille. Hyvä väylä tähän olisi heille kohdennettu nettisivusto. Työllistymisen mahdollisuuksista tiedottavat vierailut kausityötiloille edistäisivät rekrytointia.
Kaikki haastatelluista ovat maataloustuotannon eri aloilla. Ilmeisesti kausityöntekijöillä on vähän tietoa työmahdollisuuksista muille aloille.	Työllistymismahdollisuuksia muille aloille ja vapaita työpaikkoja niissä on tarpeen tehdä kausityöntekijöille näkyväksi.

40

Johtopäätelmiä haastattelututkimuksesta

Kehittämissideoita

Työnäytteiden antaminen on edesauttanut työsopimuksen tekoa.

Vakituiseen työhön tutustumista ja työnäytettä on hyvä suositella. Helpoiten ne järjestyvät jo kausityön jakson aikana.

On tärkeää, että työsopimusasiat on kunnossa, työsuhde tasavertainen ja työnantaja täyttää velvollisuutensa, vaikka yhteistä kieltä näiden asioiden sopimiseen ei olisi.

Tarjolla tulee olla omalla kielellä tietoa työntekijän oikeuksista ja siitä, miten ongelmatapauksissa toimia. Myös tulkkaus tai tukipalvelu työehtojen sopimisessa tulisi olla käytettävissä.

Työ on monille suurin motivoija, mutta myös kotoutumista ja paikan omaksi tuntemista pidetään tärkeänä.

Ukrainalaisten työntekijöiden juurtumista Pohjois-Savoon edistää alueen mainostaminen ukrainalaismyönteisenä ja panostaminen käytännössä siihen, että he voi kokea olevansa tervetulleita töihin ja asumaan Pohjois-Savossa.

Perheen yhdistämiseen kaivataan tukea. Perheen yhdistäminen ei ole helppo prosessi ja voi olla esteenä muuttamiselle. Kuitenkin työikäiset ovat useimmiten juuri perheellisiä.

Perheiden muuttamista tulee tukea vahvasti. Perheille on tarpeellista järjestää apua oleskelulupahakemusten täyttämiseen ja koko perheen kotoutumiseen. Vähintään on tarjottava helppotajuista tietoa perheen yhdistämiseen liittyen ja hakemusten täyttämiseen.

Kaikki käyttävät internetiä tiedonhakuun. Erikseen mainitaan migrifi ja Facebookin keskusteluryhmät. Haastatteluista ilmeni tarve saada selkeää tietoa prosessin kulusta ja keinoja työpaikkojen etsimiseen.

Internetiin tulee luoda ukrainan tai venäjänkielinen sivusto tukemaan kausityöntekijöiden työllistymistä ja kotoutumista. Sivuston tulee olla helposti löydettävissä ukrainalaiselle kohderyhmälle.

41

Johtopäätelmiä haastattelututkimuksesta

Kehittämissideoita

Osa kokee jääneensä ilman tukea tai pelkän työn varaan kotoutumisessa. Toisilla kotoutumista on edistänyt seurakunta ja kielikurssit. Tukea tarvitaan paperiasioihin ja arjen perusasioihin. Tukea antoivat ystävät tai työnantaja.

Paikalliset kotoutumista tukevat tahot tulee kartoittaa ja ohjata työllistyvät näihin palveluihin. Tarvittaessa tulee järjestää kotoutumista edistäviä tapahtumia. Tukea tarvitaan niin arkisiin perusasioihin, kuin paperiasioiden hoitamiseen. Ukrainalaisten työllistymistä ja kotoutumista tukevat palvelut tekevät Pohjois-Savosta houkuttelevamman elämisen kohteen ja antavat syyntä muuttaa juuri Pohjois-Savoon.

Osalla on suomalaisia ystäviä, joku toivoisi suomalaisilta ystävällisempää suhtautumista. Tukea vapaa-ajan toimintaan tarvitaan. Järjestettyä toimintaa tai verkostoa alueella olevien ukrainalaisten tutustumiseksi kaivataan.

Työllistyville ukrainalaisille tulee järjestää osallistavaa yhteistoimintaa suomalaisten kanssa, oma ”kummiperhe” tai ”työkummi”. Myös Pohjois-Savossa asuvien ukrainalaisten tutustumista keskenään on tuettava. Heidän tulee voida kokea kuuluvansa joukkoon muiden ukrainalaisten kanssa ja samalla he voivat neuvoa toisiaan jakamalla kokemuksiaan.

Työllistyneiden ukrainalaisten viesti uusille: Tule tuttuja kautta, hae työluvat oikein, opiskele kieltä, työskentele hyvin, ole sinnikäs.

Työllistymisestä kiinnostuneiden olisi hyvä saada tietoa jo työllistyneiden kokemuksista, kuulla heidän tarinansa ja neuvonsa. Jos nettiin luodaan sivusto ukrainalaisten työllistymisen tukemiseksi, siellä tulisi julkaista myös kokemukset kertomuksia.

42

Johtopäätelmiä haastattelututkimuksesta

Työn taso, organisointi ja olosuhteet, olivat paremmat kuin Puolassa. Kontrasti Suomen ja Puolan välillä on epärealistisen suuri.

Ensimmäistä oleskelulupaa odottaessa toimeentulon järjestäminen Suomessa on hankalaa, mutta mahdollista.

Kehittämisideoita

Suomen työolosuhteilla on hyvä maine ja vetovoimaa. Tätä tulee hyödyntää ukrainalaisten parissa markkinoimalla vapaita työpaikkoja. Pohjois-Savon tulisi tuoda esille vahvasti ukrainalaismyönteisenä ja työperäiseen maahanmuuttoon tukipalveluita tarjoavana maakuntana.

Jos työntekijä hakee oleskelulupaa Suomesta käsin, häntä tulee neuvoa ja tukea toimeentulon järjestämisessä. Esimerkiksi luonnonmarjojen poiminnan mahdollisuudesta, ruoka-apua jakavista tahoista ja kirpputorien sijainneista tulee tarjota tietoa. Työnantajia voisi kannustaa järjestämään asuntoa työlupaa odottavalle työntekijälle.

