

Ukrainalaisten työntekijöiden palkkaaminen

– Rekrytoinnin suunnittelusta
perehdyttämisen hyviin käytäntöihin

OPAS ETELÄ-POHJANMAAN TYÖNANTAJILLE

Toni Ahvenainen, Olena Temnikova & Markku Mattila

UKRAINALAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN PALKKAAMINEN

– Rekrytoinnin suunnittelusta perehdyttämisen hyviin käytäntöihin

Julkaisu B:133

Etelä-Pohjanmaan liitto

Copyright 2023 Etelä-Pohjanmaan liitto ja kirjoittajat

Kirjoittajat: Toni Ahvenainen, Olena Temnikova & Markku Mattila

Ukrainalaisten työntekijöiden palkkaaminen
– Rekrytoinnin suunnittelusta perehdyttämisen hyviin käytäntöihin

Graafinen suunnittelu & taitto: Toni Ahvenainen

ISBN 978-951-766-484-4 (verkkojulkaisu)
ISSN 2670-2266

Etelä-Pohjanmaan liitto, Seinäjoki, 2025



ETELÄ-POHJANMAAN LIITTO
Regional Council of South Ostrobothnia



Sisällysluettelo

Esipuhe – miksi kannattaa palkata ukrainalainen	4
1 Ennen rekrytointia	6
2 Rekrytointi	9
3 Palkkaaminen	17
4 Perehdytys	22
5 Työsuhteen aikana	28
6 Ukrainalaisten tilanne Suomessa	36
7 Työsuhteen päättyessä	39



Esipuhe – miksi kannattaa palkata ukrainalainen

Venäjän helmikuussa 2022 aloittama hyökkäyssota käynnisti ukrainalaisten paon Euroopan unionin alueelle, minkä seurauksena Euroopan komissio aktivoi EU:n tilapäisen suojelun direktiivin. Direktiivin nojalla Ukrainasta paenneilla on Euroopan unionin alueella – myös Suomessa – rajoittamaton oikeus oleskella, tehdä työtä ja opiskella. Elokuun 2025 loppuun mennessä tilapäinen suojelu on myönnetty Suomessa yli 80 000 ukrainalaiselle. Etelä-Pohjanmaalla heitä on väestöön suhteutettuna paljon, ja he muodostavat tällä hetkellä maakunnan suurimman ulkomaalaistaustaisen ryhmän.

Etelä-Pohjanmaan työmarkkinoille ukrainalaiset merkitsevät huomattavaa lisäresurssia ja työvoimapotentiaalia, jonka hyödyntämistä on kuitenkin hidastanut tilanteen uutuus ja tiedon hajanaisuus. Ukrainalaisen palkkaaminen on silti usein oletettua yksinkertaisempaa: tilapäisen suojelun piirissä erillistä työntekijän oleskelulupaa ei tarvita, viranomaisvaiheet ovat suoraviivaisia, ja Etelä-Pohjanmaalla toimii tiivis työnantajaa tukeva verkosto. Työllisyysalueiden yritys- ja työvoimapalvelut, kuntien maahanmuuttopalvelut, koulutusorganisaatiot, vastaanottokeskus, hankkeet ja vapaaehtoisverkostot auttavat rekrytoinnissa, sopimuksissa, perehdytyksessä ja kielituen järjestämisessä.

Taloudellisesta näkökulmasta ukrainalaisen rekrytointi on yritykselle strateginen investointi: saatavilla on osaamista teollisuudesta logistiikkaan, hoivasta maa- ja puutarhatalouteen – aloille, joilla työvoimapula jarruttaa kasvua. Samalla pysyvät työsuhteet vahvistavat maakunnan elinvoimaa, veropohjaa sekä pitkän aikavälin kasvu- ja uudistumisedellytyksiä.

Erityisen tärkeää on, että ukrainalaisten osaaminen saadaan täysimääräisesti käyttöön ja heille rakentuu sosiaalisesti kestävä työmarkkina-asema. Tämä edellyttää työnantajilta vastaanottokykyä: sujuvia rekry- ja perehdytyskäytäntöjä, kielituen järjestämistä sekä ukrainalaisten tietoista kytkemistä yritysten arvonaluonnin ketjuihin – ei ainoastaan suorittaviin tehtäviin, vaan myös muihin työelämän rooleihin, joissa heidän osaamisensa tulee aiempaa paremmin käyttöön. Kun rooleja laajennetaan asteittain osaamisen ja kielen karttuessa, uudet toimintatavat juurtuvat ja skaalautuvat yrityskentässä, ja ukrainalaisista tulee pysyvä voimavara koko maakunnan elinkeinoelämälle.

Tämä opas kokoaa Etelä-Pohjanmaan olosuhteisiin räätälöidyt käytännöt ja selkeät askeleet, joiden avulla työnantaja voi palkata ukrainalaisen sujuvasti

ja lainmukaisesti – sekä vahvistaa hänen työmarkkina-asemaansa. Mukana on konkreettisia tarkistuslistoja, linkkejä ja esimerkkejä, jotka auttavat onnistumaan ensimmäisestä rekrytoinnista alkaen.

Opas on laadittu Siirtolaisuusinstituutin Seinäjoen yksikössä osana hanketta *Ukrainalaisten asianmukainen työllistyminen maakunnan kehityksen voimavarana* (1.4.2024–30.4.2025). Kiitämme erityisesti projektin rahoittajaa, Etelä-Pohjanmaan liittoa sekä rahoituksesta, oppaan julkaisusta ja sujuvasta yhteistyöstä. Lisäksi kiitämme lämpimästi hankkeen ohjausryhmää työn tukemisesta keskusteluilla, neuvoilla ja kannustuksella. Ohjausryhmän jäsenet olivat *Valerija Hirvilammi* (Etelä-Pohjanmaan kauppakamari), *Olena Herasymenko* (Suomen ukrainalaiset), *Anna-Elina Levijoki* (TE-toimisto), *Merja Lähdesmäki* (Ruralia-instituutti), *Anu Portti* (Kehitysyhtiö INTO Seinäjoki), *Jiuliano Prisada* (Etelä-Pohjanmaan WIISE ry), *Sanna Puumala* (Etelä-Pohjanmaan liitto), *Ilkka Rintala* (Työllisyyden kuntakokeilu Seinäjoki–Ilmajoki) ja *Mauno Salmela* (Etelä-Pohjanmaan Ely-keskus). Lisäksi kiitämme kaikkia hankkeessa haastateltuja ukrainalaisia, työnantajia ja henkilöstöpalveluyrityksiä. Kiitokset myös Työlakeus -työllisyysalueen viranhaltijoille ja Suomen Yrittäjäopiston asiantuntijalle *Virpi Ilkalle* oppaan kommentoinnista ja kehittämisestä.

Seinäjoella, lokakuussa 2025
Kirjoittajat

1 Ennen rekrytointia

Pakolliset toimenpiteet

- Määritä työvoiman tarve ja sopimuksen kesto/peruste
- Valitse sovellettava TES ja varmista minimipalkkataso
- Varaa resursseja rekrytointiin

Ekstra

- Huomaa, että myös ukrainalaiset työnhakijat voivat harkinnanvaraisesti saada palkkatukea. Mahdollinen palkkatuki madaltaa rekrytoinnin riskiä ja yrittäjän kustannuksia
- Selvitä mahdollisuus työkokeiluun ja oppisopimukseen

A. Kirkasta rekrytoinnin tavoite: kokeilu, väliaikainen työvoima vai pysyvä työvoiman tarve?

Määrittele itsellesi, miksi ylipäätään haluat palkata ukrainalaisen työntekijän – onko kyse lyhyestä kokeilusta, väliaikaisesta työvoimatarpeesta vai pysyvästä osaajatarpeesta.

Jos kyse on **kokeilusta**, harjoittelupaikan tai työkokeilun tarjoaminen saattaa olla hyvä tapa edetä asiassa. Työkokeilu sopii hyvin, kun haluat testata ukrainalaisen työntekijän osaamista yrityksesi tehtävissä. Päätä myös selkeä tavoite (mitä työntekijä tai yritys osaa 3 kuukauden päästä) ja sitoudu jatkopäätökseen: arvioi jakson lopussa yhdessä työntekijän kanssa, onko pysyvämmälle työsuhteelle perusteita – älä ketjuta työkokeiluja.

Jos kyse on **väliaikaisesta työvoimatarpeesta**, esimerkiksi kausityöstä, oleskelulupaan liittyvät asiat kulkevat sujuvasti joko tilapäisen suojelun tai perinteisemmin työperustaisen A-luvan kautta. Mikäli haet kausityöntekijää, eikä työtä hakeva ukrainalainen työnhakija ole enää tilapäisen suojelun piirissä, sinun tulee tarkistaa kausityöhön liittyvät ehdot erikseen esimerkiksi Maahanmuuttovirastosta. Huomaa myös, että kausityöntekijällä tulee olla työterveyshuolto (vähintään minimitasoinen) ja tapaturmavakuutus; tarkista myös sairausvakuutusten kattavuus.

Pysyvemmän työvoimatarpeen kohdalla mieti jo etukäteen sitä, kannattaisiko tulevaan työntekijään panostaa laajemmin. Ukrainalaisille itselleen erityisesti kielikoulutus, koko perheen kotoutumisen huomioiminen (asuminen, liikkuminen, lasten päivähoito/koulu sekä tulevaisuuden suunnitelmat) sekä pidemmän aikavälin ura- ja koulutuspolku ovat tärkeimpiä huomioon otattavia asioita. Nämä myös työnantajan kannattaa ottaa huomioon.

Kun määrittelet tavoitteen jo ennen työpaikkailmoituksen laatimista, osaat valita sopivan sopimusmuodon (harjoittelu, määräaikainen, vakituinen), varautua perehdytykseen työn pituuden/vaativuuden mukaisesti ja viestiä hakijoille rehellisesti siitä, mitä he voivat odottaa. Näin vältyt vääriltä odotuksilta ja rakennat luottamusta jo rekrytoinnin alkuvaiheessa.

B. Työkokeilu ja oppisopimuskoulutus

Jos olet palkkaamassa ensimmäistä kertaa ulkomaalaistaustaista työntekijää, työkokeilu voi olla hyvä tapa molemminpuoliseen tutustumiseen. Työnantaja saa mahdollisuuden testata työtehtävien ja perehdytyskäytäntöjen toimivuutta, ja ukrainalainen työnhakija voi rauhassa näyttää osaamisensa käytännössä. Työkokeilu ei luo työsuhdetta, joten palkkakuluja ei synny: ukrainalainen saa edelleen työttömyysetuutensa ja mahdollisen kulukorvauksen, kun taas sinä näet käytännössä hänen kieli- ja työkykynsä. Työkokeilu räätälöidään tapauskohtaisesti ja voi kestää enintään kuusi kuukautta. Monelle ukrainalaiselle tämä on hyvä väylä kokeilla suomalaista työelämää, kartuttaa sanastoa ja kerätä referenssejä ansioluetteloon; sinulle se on riskitön tilaisuus hioa yrityksen käytännöt kuntoon ennen varsinaista palkkaamista. Työkokeilussa sopimus solmitaan alueen työllisyyspalveluiden (uudet työllisyysalueet) kanssa ja se tulee olla tehty ennen työkokeilun aloittamista.

Oppisopimuskoulutus on puolestaan pidempiaikainen sitoumus, joka tehdään ennestään tunnetun ja usein jo työsuhteessa olevan työntekijän kanssa. Oppisopimuskoulutus on määräaikainen työsopimus, jossa työnantaja kouluttaa työntekijän tiettyyn ennalta määrättyyn tehtävään – uuden tai jo töissä olevan. Oppisopimuskoulutuksen kautta työntekijä voi suorittaa esimerkiksi minkä tahansa toisen asteen ammatillisen tutkinnon tai tutkinnon osan. Oppisopimuskoulutus aloitetaan solmimalla oppisopimus työnantajan ja oppisopimuskoulutusta järjestävän oppilaitoksen kanssa.

C. Ota huomioon mahdollinen palkkatuki – madallat rekrytointiriskiä jo suunnitteluvaiheessa

Palkkatuki on taloudellinen tuki työnantajalle työttömän työnhakijan palkkakustannuksiin ja helppo tapa alentaa sekä kustannuksia että epävarmuutta silloin, kun rekrytoit ukrainalaisen työnhakijan. Palkkatuen ansiosta työnantaja voi saada yleensä 50 prosenttia palkkakustannuksista takaisin viiden tai kymmenen kuukauden ajalta – riippuen hakijan työttömyyden pituudesta.



Palkkatuki on harkinnanvarainen tuki, joka myönnetään ja maksetaan työnantajalle, mutta sen myöntäminen lähtee aina työttömän työnhakijan palvelutarpeesta. Yritys voi hakea palkkatukea ja samalla sitoutuu maksamaan tuella palkatulle ukrainalaiselle työntekijälle vähintään työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukaista palkkaa tai tavanomaista ja kohtuullista palkkaa, jos sovellettavaa työehtosopimusta ei ole. Palkkatukea ei myönnetä, jos tuella palkattavan palkka määräytyisi yksinomaan työn tuloksen perusteella ja työsopimus olisi niin kutsuttu 0-tuntisopimus.

Huomaa, että työsuhde voi alkaa vasta, kun tukipäätös on tehty, joten ota varhaisessa vaiheessa yhteyttä oman alueesi yritys- tai työllisyyspalveluihin, tai hae palkkatukea sähköisellä lomakkeella tyomarkkinatori.fi -osoitteesta, laadi palkkatukisopimus ja käynnistä työsuhde vasta päätöksen jälkeen. Näin varmistat, että kaikki viranomaisvelvoitteet täyttyvät ja saat taloudellisen tuen, joka tekee ukrainalaisen rekrytoinnista entistä helpompaa.



2 Rekrytointi

Pakolliset toimenpiteet

- Tee selkokielineen ilmoitus vähintään suomeksi & englanniksi
- Tarkista hakijan henkilöllisyys ja työnteko-oikeus
- Kohtelee hakijoita yhdenvertaisesti, kirjaa valintaperusteet

Ekstra

- Julkaise ilmoitus ukrainaksi & käytä ukrainalaisia some-ryhmiä
- Käytä osaamisen tunnistamiseen käytännön tehtäviä ja olemassa olevia haastattelumenetelmiä

A. Laadi napakka rekrytointisuunnitelma

Laadi itsellesi konkreettinen rekrytointisuunnitelma. Hyvin rakennettu suunnitelma säästää aikaa, rahaa ja hermoja ja sitä voi jatkossakin käyttää rekrytoinnin pohjana. Aloita määrittelemällä minkälaista työntekijää tavoittelet: ydinvastuut, vaadittava osaaminen, työsuhteen kesto ja aloitusaika. Määrittele myös sopiva hakijaprofiili: tehtävän edellyttämä pakollinen osaaminen mahdollisimman konkreettisesti välttämättä suomalaisen työelämän kapulakieltä sekä mahdollinen mutta ei välttämätön lisäosaaminen, kielitaito ja mahdolliset muut seikat. Muista, että ukrainalaisten kielitaito on usein rajallinen, mutta englanti/auttava suomi + erilaiset käännöstyökalut voivat riittää varsin pitkälle. Suomen kielen taito ei siis aloitettaessa ole välttämätön vaatimus. Monet ukrainalaiset ovat kuitenkin innokkaita oppimaan suomea omissa työtehtävissään.

Mieti, millä tavalla aiot tavoittaa hakijat ja kuinka löydät sopivan hakijaehdokkaan. Käytäkö työntekijöiden tavoittamiseen perinteistä avointa hakua, etsitkö heitä paikallisten verkostojen kautta yhteistyössä työllisyysalueiden palvelujen (Työlakeus, Kymppi ja Suupohjan työllisyysalue) tai oman kuntasi maahanmuuttokoordinaattorien kanssa, vai lähestytkö ukrainalaisia suoraan heidän omien sosiaalisen median ryhmien kautta. Myös Etelä-Pohjanmaan paikalliset rekrytointimesut (esim. E-P Harjoittelun Rekrymesut ja TyöTreffit) ovat yksi vaihtoehto. Päättämäsi hakijaprofiili määrittää, mistä alat tavoitella sopivia työntekijöitä. Esimerkiksi maatalouden kausityöntekijät tavoittaa todennäköisimmin ukrainalaisten omista sosiaalisen median ryhmistä ja teknisiin/sote-alan tehtäviin sopivia hakijoita puolestaan alueen koulutusorganisaatioiden kautta (esim. Sedu, SeAMK, Etelä-Pohjanmaan opisto).

Rekrytoinnin käytännön toteuttamisessa on hyvä ottaa huomioon rekrytoinnin aikataulu, haastattelujen ja valintapäätöksen päivämäärät, rekrytoinnista vastaava vastuhenkilö(t), mahdolliset kielijärjestelyt haastatteluja ja työ sopimuksia varten sekä realistinen budjetti rekrytoinnin toteuttamiseen. Näiden yksityiskohtien kirjaaminen jo etukäteen varmistaa, että prosessi pysyy hallittuna, hakijoille välittyy yhdenmukainen viesti ja rekrytointi kestää yllättävätkin muutokset ilman turhia väärinkäsityksiä.

Kun määrittelet tavoitteen jo ennen työpaikkailmoituksen laatimista, osaat valita sopivan sopimusmuodon (harjoittelu, määräaikainen, vakituinen), varautua perehdytykseen työn pituuden/vaativuuden mukaisesti ja viestiä hakijoille rehellisesti siitä, mitä he voivat odottaa. Näin välttyt vääriltä odotuksilta ja rakennat luottamusta ukrainalaisiin jo rekrytoinnin alkuvaiheessa.

Hyödyllisiä linkkejä:

[Työlakeuden vuosittain järjestämä TyöTreffit -tapahtuma](#)
[Kansainvälisen rekrytoinnin opas \(Business Finland\)](#)

C. Näin tavoitat ukrainalaiset työnhakijat Etelä Pohjanmaalla

Etelä-Pohjanmaalla ukrainalaisten osaajien ja työnhakijoiden löytäminen onnistuu parhaiten, kun hyödynnät kolmea toisiaan täydentävää kanavaa: viralliset palvelut, järjestö /yhteisöverkostot ja sosiaalinen media. Lisäksi voit tarvittaessa käyttää myös yksityisiä rekrytointiyrityksiä, etenkin jos haet tarkemmin määriteltyä osaajaa, esimerkiksi teknisiin tehtäviin, ja haluat rekrytointiprosessiin mukaan varman ja kokeneen yhteistyökumppanin.

Maakunnan viralliset palvelut, kuten työllisyysalueiden yrittäjä- ja työvoimapalvelut sekä Seinäjoen MONI-info ja kuntien maahanmuuttokoordinaattorit toimivat työnantajan tukena työllistämisen kysymyksissä ja välittävät tietoa alueen työpaikoista. Etelä-Pohjanmaalla TE-palveluja korvaavat nykyään kolme työllisyysaluetta – Työlakeus, Kymppi ja Suupohjan työllisyysalue – joilta saat työnantajana maksutonta rekrytointi- ja neuvontatukea. Jokaisella alueella toimii oma yritys vastaava, johon voit suoraan ottaa yhteyttä, kun tarvitset apua ukrainalaisten työntekijöiden tavoittamisessa tai työllistämiseen liittyvissä lupa- ja sopimusasioissa.

Virallisten palvelujen lisäksi Etelä-Pohjanmaalla toimii useita rekrytointiyrityksiä, jotka kykenevät välittämään ukrainalaisia työntekijöitä eri toimialoille. Kun ulkoistat haun heille, saat ”yhdelta luukulta” hakijoiden esivalinnan, lupaprosessien tarkistuksen ja työ sopimusten laatimisen. Rekrytointiyritysten palvelut helpottavat erityisesti silloin, kun rekrytointi tuntuu työläältä tai haluat varmistaa, että kaikki lakivelvoitteet täyttyvät heti alusta alkaen.

Myös maakunnan koulutuslaitosten, kuten Sedun, SeAMKin, Järvisseudun ammatti-instituutin (JAMI), Etelä-Pohjanmaan opiston ja Suomen Yrittäjäopiston Kauhavan toimi-



pisteen kautta, on mahdollista tiedustella osajia esimerkiksi erilaisiin teknisen alan tehtäviin. Jos etsit kausityöntekijöitä maatalouteen tai puutarhatyöhön, nämä sosiaalisen median kanavat ovat usein tehokkaampia kuin perinteinen ilmoittelu.

Virallisten tahojen rinnalla myös maakunnassa toimivat järjestö- ja yhteistyöverkostot auttavat tavoittamaan ukrainalaisia:

- Operaatio Ukraina ry:n ylläpitämä [Ukrainalaisten toimintakeskus Seinäjoki](#) (Kivisaarentie 2) jakaa työ- ja asumisvinkkejä sekä kääntää ilmoituksia ukrainaksi.
- Facebook-ryhmässä [Ukrainalaiset Etelä-Pohjanmaalla](#) (noin 1 900 jäsentä) työpaikkailmoitukset leviävät tunneissa ja on erityisen toimiva kausityöhön ja muihin matalan kynnyksen suorittaviin tehtäviin.
- [WIISE Ry](#) tarjoaa palveluita, tukea ja verkostoitumismahdollisuuksia yksityishenkilöille, uusille yrittäjille, yrityksille ja suurten hankkeiden johtajille.
- Facebook-ryhmä [Ukrainalaisten yhdistys Suomessa ry](#) (noin 15 000 jäsentä) on suurin Suomessa oleva ukrainalaisten ryhmä, jossa jaetaan paljon muitakin kuin työpaikkailmoituksia.
- Facebook-ryhmässä [Work in Finland](#) (noin 33 000 jäsentä) on mahdollista tavoittaa maakunnan ulkopuolisia ukrainalaisia.

Yhdistämällä erilaisia kanavia ja verkostoja saat kattavimman näkyvyyden ja tavoitat hakijat nopeasti.

D. Laadi työnpaikkailmoitus kolmella kielellä – suomi, englantia ja ukraina

Monikielinen ilmoitus on paras keino tavoittaa ukrainalaiset hakijat, varmistaa viranomaisvaatimukset ja rakentaa avointa työnantajakuva. Kirjoita ensin suomenkielinen versio, joka noudattaa suosituksia (selkeä tehtävänkuvaus, osaamis- ja kielivaatimukset, työsuhteen ehdot, sovellettava TES ja palkkahaarukka). Vältä suomalaisen työelämän kapulakieltä ja turhaa ammattisanastoa ja pyri tekemään ilmoituksesta mahdollisimman selkokielinen versio. Muista mainita, että tilapäinen suojelu tai muu oleskelulupa riittää, ja että kielitaitovaatimuksissa voidaan olla joustavia. Kertomalla näistä asioista suoraan lähetät positiivisen signaalin ukrainalaisille työnhakijoille.

Käännä teksti tämän jälkeen englanniksi, koska osa ukrainalaisista hallitsee sitä paremmin kuin suomea ja englanninkielinen ilmoitus palvelee myös Suomessa olevaa verkostoa. Lopuksi käännät ilmoituksen ukrainaksi: hyödynnä tässä paikallisia vapaaehtoisverkostoja (esim. Ukrainalaisten toimintakeskus Seinäjoella). Jos käytät automaattisia käännösohjelmia (esim. Google Translate, Deep-L), et itse pysty tarkistamaan käännöksen tasoa – tällöin käännös tulisi tarkistuttaa. Seinäjoen, Ilmajoen ja Isokyrön alueella toimiva [Yhdessä-hanke](#) (Euroopan unionin rahoittaja ESR+ -hanke, 1.4.2024–30.9.2026) tarjoaa työnantajille apua työpaikkailmoitusten kääntämiseen sekä muuta työnantajille räätälöityä tukea rekrytointiin. Varmista, että kaikki kolme versiota sisältävät täsmälleen samat tiedot, jotta hakijat eivät saa ristiriitaisia viestejä.



Kun julkistat ilmoituksen, julkaise kaikki kieliversiot samassa ilmoituksessa, sillä kieliversiot lisäävät näkyvyyttä ukrainalaisten sosiaalisen median ryhmissä. Monikielisyys kertoo myös siitä, että arvostat monimuotoisuutta ja yrityksesi on valmis ottamaan vastaan ulkomaalaistaustaista työvoimaa. Näin varmistat yhdenvertaisen tiedonsaannin, vahvistat positiivisesti työnantajabrändiäsi ja tavoitat laajemman hakijajoukon tehokkaasti.

E. Varaudu siihen, että hakijoita tulee enemmän kuin olet suunnitellut

Varaudu siihen, että hakemuksia ja yhteydenottoja voi tulla huomattavasti enemmän, kuin alun perin oletit. Etelä-Pohjanmaalla ukrainalaiset työnhakijat luottavat vahvasti omiin verkostoihinsa ja tieto avoimista paikoista leviää sosiaalisen median ryhmissä sekä tuttavapiireissä usein tunneissa. Hakijoita saattaa ilmautua yrityksen ovelle vielä haun päättymisen jälkeenkin.

Jotta rekrytointi pysyy hallitusti omissa käsissäsi, määritä etukäteen selkeä tapa, jolla kaikki yhteydenottajat ohjataan samaan prosessiin – selvittääksesi perusasiat, kuten hakijan perustiedot, työnteko-oikeus ja kelpoisuus haettavaan työpaikkaan – esimerkiksi nimetylle yhteyshenkilölle tai sähköiseen hakulomakkeeseen (huomaa lomakkeen kieli, pelkkä suomi tai englanti ei riitä). Käytä tätä prosessia esiseulontana ennen haastatteluvaihtelien valintaa. Esiseulonnalla löydät parhaat ehdokkaat, vältät ruuhkaa ja sen, että kiireessä valitset hakijan arvioimatta kunnolla hänen taitojaan ja odotuksiaan. Varaudu myös tarvittaessa järjestämään ylimääräisiä haastattelupäiviä. Huolellinen prosessi säästää aikaa, tukee tasapuolista kohtelua ja antaa sinulle parhaat edellytykset löytää tehtävään juuri oikea osaaja.

F. Työhaastattelussa varmista työnteko-oikeus ja henkilöllisyys

Työhaastattelun ensimmäinen tehtävä on varmistaa sekä ukrainalaisen hakijan henkilöllisyys että hänen työnteko-oikeutensa. Pyydä nähtäväksi passi tai virallinen kuvallinen henkilökortti ja tarkista, että hakija on hakenut tai jo saanut oleskeluluvan tilapäisen suojelun perusteella. Hyväksyttävä todiste on joko poliisin tai rajaviranomaisen antama vireilläolotodistus tai Maahanmuuttoviraston myöntämä oleskelulupakortti. Koska osa ukrainalaisista on oleskellut maakunnassa jo Ukrainan sodan alkamisesta lähtien, heillä voi olla myös työperusteinen tai perhesiteen perusteella annettu oleskelulupa sekä aikaisempaa kokemusta maakunnan työmarkkinoilta. Työperusteinen oleskelulupa kohdistuu usein tietyille alalle ja sitä tulee noudattaa, kun taas perhesiteen perusteella annetussa oleskeluluvassa työnteko-oikeus on rajoittamaton. Vaikka suurin osa ukrainalaisista on edelleen tilapäisen suojelun piirissä, ja heillä on siten rajoittamaton työnteko-oikeus, henkilöllisyyden ja työnteko-oikeuden tarkistaminen jo alussa on lähtökohta, jolla varmistat rekrytointiprosessin laillisuuden.

Ajantasaiset ja yksityiskohtaiset ohjeet ovat [Maahanmuuttoviraston verkkosivuilta](#)



G. Selvitä hakijoiden osaaminen ja kielitaito ennakkoselvityksellä ja käytännön näytöllä

Ukrainalaisten hakijoiden todistukset ja tutkintonimikkeet eivät useinkaan istu suoraan suomalaiseen työelämään. Siksi osaamisen ja kielitaidon selvittäminen kannattaa tehdä kahdessa vaiheessa.

Selvittäminen kannattaa aloittaa jo ennen haastattelua. Pyydä haastatteluun kutsuttuja toimittamaan ansioluettelo, kopiot todistuksista sekä mahdolliset dokumentaatiot aikaisemmista työtehtävistä. Ukrainalaisten kohdalla on syytä varautua siihen, että hakijoilla ei välttämättä ole lainkaan ansioluetteloja, ja aikaisemmat työtehtävät saattavat olla pelkästään itse listattuna vihkoon tai vastaavaan. Tällöin työhistorian ja tehtävien selvittämiseen menee enemmän aikaa. Mikäli hakijalla on virallisia dokumentteja, voit tutustua myös Opetushallituksen ohjeisiin ulkomailla suoritettujen tutkintojen tunnustamisesta, jotta hahmotat, millä kotimaisella tasolla hakijan koulutus todennäköisesti liikkuu. Usein kuitenkin riittää, että asioista kysytään suullisesti.

Kun tausta on selvillä, voit haastattelussa keskittyä hakijan konkreettiseen osaamiseen ja esimerkkeihin aikaisemmista työtehtävistään. Vapaassa, mutta jäsennellyssä keskustelussa (esimerkiksi niin kutsutun [STAR-kaavan](#) avulla) pyydät hakijaa kuvailemaan todellisia työtilanteita, omaa vastuutaan ja saavutettua tulosta. Näin pelkät nimikkeet ja listat

Tilapäisen suojelun oleskeluluvat ovat voimassa 4.3.2027 saakka

Ukrainasta paenneet voivat saada oleskeluluvan tilapäisen suojelun perusteella. Oikeus tehdä töitä ja opiskella alkaa heti sen jälkeen, kun työntekijäsi on rekisteröinyt tilapäisen suojelun hakemuksen poliisilla tai rajaviranomaisella. Poliisi tai rajaviranomainen tulostaa rekisteröinnin yhteydessä vireillölotodistuksen, josta voit tarkistaa työntekijäsi työnteko-oikeuden. Tilapäistä suojelua hakenut voi tehdä töitä ilman rajoituksia, eli millä tahansa alalla.

Euroopan unionin jäsenvaltiot ovat päättäneet jatkaa tilapäistä suojelua 4.3.2027 asti.

Kun tilapäisen suojelun oleskelulupaa on jatkettu, työntekijäsi oleskelee ja työskentelee Suomessa laillisesti 4.3.2027 asti, vaikka hänen tilapäisen suojelun perusteella myönnettyssä oleskelulupakortissa olisi päättymispäivämäärä 4.3.2023, 4.3.2024, 4.3.2025 tai 4.3.2026. Työntekijäsi ei siis tarvitse hakea uutta oleskelulupakorttia.

[Lisätietoa Maahanmuuttoviraston sivuilta](#)

muuttuvat konkreettiseksi näytöksi siitä, mitä henkilö oikeasti osaa. Jos yhteisen kielen puute rajoittaa, anna hakijalle mahdollisuus vastata englanniksi, käytä kielenkäännösohjelmiä tai tulkkia, jotta et tahattomasti peitä todellista osaamista kielimuurin taakse.

Keskustelun lisäksi osaamisen arviointiin kannattaa käyttää myös käytännön näyttöä. Jo lyhyt, realistinen testitehtävä antaa varmemman kuvan taidosta, työn laadusta ja oppimismnopeudesta kuin joukko vaikeasti käännettäviä tutkintoon liittyviä dokumentteja. Testitehtävä voi olla esimerkiksi ”työpistedemo”, siinä hakija tekee keskeisen työvaiheen oikeilla työkaluilla ja ohjeilla. Samalla näet, miten hakija toimii paineessa ja kuinka hän noudattaa ohjeita. Huomio, että testitehtävä on työtä hakevalle ukrainalaiselle usein todella jännittävä tilanne, ja että tilanne tulisi tehdä mahdollisimman luontevaksi, esimerkiksi laittamalla sparraajaksi ystävällinen kollega ja käymällä avointa keskustelua tavoitteista. Kun hakija kokee tilanteen reiluksi ja selkeästi ohjatuksi, hänen todellinen osaamisensa ja oppimiskykynsä tulevat paremmin esiin.

Kielitaitoa voit puolestaan hahmottaa parhaiten rennon arkipuheen ja työn keskeisiin tehtäviin liittyvien peruskysymysten kautta. Kuuntele, pystyykö hakija kertomaan työhön ja kokemukseen liittyvät olennaiset asiat suomeksi tai englanniksi ja ymmärtämään vastakysymykset ilman toistoa. Muista, että tilanne on paineinen myös hakijalle, mikä voi vaikuttaa suoriutumiseen. Harkitse, minkä painon tälle seikalle annat.

Havaintojasi kielitaidosta voit peilata esimerkiksi [eurooppalaiseen CEFR asteikkoon \(A1–C2\)](#). Muista kuitenkin, että etenkin suorittavan työn tehtävissä suomen kielen taito ei välttämättä ole onnistuneen työsuorituksen tai työsuhteen keskeinen tekijä. Kuvallisilla ohjeilla, selkokielellä sekä erilaisilla työpaikan sisäisillä tulkkausjärjestelyillä ja kielen käytön tavoilla voidaan vähentää merkittävästi kielitaidosta johtuvia haasteita. Useimmat ukrainalaiset myös parhaillaan opettelevat suomen kieltä. Tämä tarkoittaa, että heidän työhön liittyvä kielitaitonsa todennäköisesti kehittyy huomattavasti työsuhteen aikana. Keskustelu, käytännön näyttö ja systemaattinen kielikartoitus yhdessä antavat sinulle todenmukaisen kuvan hakijan taidoista ja kyvyistä. Ne takaavat, että rekrytointipäätös perustuu todelliseen osaamiseen, eikä papereiden tai kielitason aiheuttamiin vääринymmärryksiin.

Hyödyllisiä linkkejä:

[STAR-menetelmä työhaastattelussa](#)

[Tutkintojen tunnustaminen \(Opetushallinto\)](#)

[Kielibuusti työnantajalle](#)

H. Selvitä jo työhaastattelussa myös hakijan perheen tilanne ja tulevaisuuden suunnitelmat

Jo työhaastattelussa on viisasta varata muutama minuutti keskustelulle ukrainalaisen hakijan perhetilanteesta. Tee se hienotunteisesti ja korosta, että keskustelu käydään vain työn aloittamisen ja käytännön asioiden sujumuuden vuoksi. Kysy, missä hakija

tällä hetkellä asuu, millä tavoin hän aikoo kulkea työpaikalle, onko hänellä päiväkotitai kouluikäisiä lapsia ja tarvitseeko hän tukea viranomais-, varhaiskasvatus- tai asumisjärjestelyissä. Samalla voit tiedustella, millaisia suunnitelmia hänellä on pidemmällä aikavälillä – aikooko hän jäädä pysyväsi Suomeen ja Etelä-Pohjanmaalle, vai onko kyse väliaikaisesta tilanteesta. Muista kuitenkin, että Suomessa tietyt asiat, kuten esimerkiksi mahdollisen raskaudentilan tiedustelu, on yhdenvertaisuuden periaatteen vastaista ja sen vuoksi kiellettyä työhaastattelussa.

Kun näet ukrainalaisen työntekijän kokonaistilanteen jo ennen työsuhteen alkua, voit ottaa sen huomioon ja järjestää työntekemisen käytännöt realistisesti. Ukrainalaisen työntekijän kokonaistilanteen ennakointi vähentää poissaoloja ja tukee hyvinvointia – jolloin sekä työn laatu että työntekijän sitoutuneisuus paranevat.



Kanavat ukrainalaisten saavuttamiseksi Etelä-Pohjanmaalla

[Ukrainalaisten Toimintakeskus Seinäjoki](#)

Etelä-Pohjanmaan maahanmuuttajatyön verkosto

Alajärvi

Aire Honkola	040 778 5120	aire.honkola@alajarvi.fi
--------------	--------------	--

Ilmajoki, Isokyrö

Sanna Valkosalo	044 419 1520	sanna.valkosalo@ilmajoki.fi
-----------------	--------------	--

Kauhava

Sanna Kivilahti	040 503 9947	sanna.kivilahti@kauhava.fi
Susanna Mastokangas	040 183 0138	susanna.mastokangas@kauhava.fi
Olga Gennadieva	040 183 9584	olga.gennadieva@kauhava.fi

Alavus, Kuortane, Ähtäri, Soini

Maria Kaijankangas	050 570 0111	maria.kaijankangas@alavus.fi
Veronika Marjeta	040 195 1684	veronika.marjeta@alavus.fi

Kurikka

Mirva Pineskoski	050 569 8914	mirva.pineskoski@kurikka.fi
Kateryna Zaporozhets	040 617 6394	kateryna.zaporozhets@kurikka.fi

Lapua

Mariia Matveeva	044 438 4690	mariia.matveeva@lapua.fi
-----------------	--------------	--

Lappajärvi, Evijärvi

Svitlana Chernysh	040 724 3726	svitlana.chernysh@evijarvi.fi
-------------------	--------------	--

Seinäjoki, maahanmuuttopalvelut

Tanja Marttila	040 844 5120	tanja.marttila@seinajoki.fi
Terhi Hunnako	044 425 5294	terhi.hunnako@seinajoki.fi

Seinäjoki, pakolaispalvelut

Raakel Pöyry	040 774 8765	raakel.poyry@seinajoki.fi
--------------	--------------	--

Suupohja

Agnes Szeman	040 641 6374	agnes.szeman@vuoksi.fi
Yuliia Peieva	040 579 8219	yuliia.peieva@vuoksi.fi

Vimpeli

Lea Vasalampi	040 596 8707	lea.vasalampi@vimpeli.fi
---------------	--------------	--

Kristiinankaupunki

Jonna Haavisto	040 753 0959	jonna.haavisto@krs.fi
----------------	--------------	--

3 Palkkaaminen

Pakolliset toimenpiteet

- Laadi kirjallinen työsopimus työntekijän ymmärtämällä kielellä
- Maksa TES-mukainen palkka & lisät
- Tee Enter Finland -työntekijäilmoitus ja selvitä verokortti-, pankkitili-, työterveys- ja tapaturmavakuutusasiat

Ekstra

- Tarjoa vakituinen sopimus heti kun mahdollista
- Korvaa hygienia-/työturvallisuuskortista ja työvarusteista aiheutuvat kustannukset

A. Työsopimuksen ja asiakirjojen tekemiseen voi saada apua

Työsopimuksen ja muiden työsuhdeasiakirjojen laatimisen ei tarvitse olla yksinäinen urakka – apua on saatavissa sekä paikallisesti että valtakunnallisesti. Etelä Pohjanmaalla työnantajien tukipisteinä toimivat paikallisen työllisyysalueen (Työlakeus, Kymppi ja Suupohjan työllisyysalue) yritys- ja työllisyyspalvelut. Tämän lisäksi myös esimerkiksi Seinäjoen MONI-info sekä yksittäisen kuntien maahanmuuttokoordinaattorit voivat tarjota käytännön apua työsopimuksen ja muiden asiakirjojen tekemiseen, suomeksi, englanniksi tai ukrainaksi. Esimerkiksi Seinäjoen, Ilmajoen ja Isokyrön alueella toimiva Yhdessä-hanke (1.4.2024–30.9.2026) tarjoaa työnantajille apua työpaikkailmoitusten kääntämiseen sekä muuta työnantajille räätälöityä tukea rekrytointiin.

Jos palkkauksen yhteydessä herää kysymyksiä työnteko oikeudesta, lomakkeista tai vaikkapa palkkatuen edellytyksistä, voit soittaa Maahanmuuttoviraston työnantajapuhelimeen (0295 790 601). Puhelinpalvelu neuvoa muun muassa työnteko-oikeuden rekisteröinnissä, sähköisen työntekijäilmoituksen täyttämässä ja tilapäisen suojelun lupaehtojen tulkinnessa. Maahanmuuttovirastolla on myös [erillinen neuvontasivu ukrainalaista työntekijää palkkaaville työnantajille](#).

MONI-info, maahanmuuttokoordinaattorit ja Yhdessä-hanke voivat auttaa myös ukrainalaisia työntekijöitä koskevien oheispapereiden kanssa: verokorttia varten tarvittavan

tuloselvityksen laatimisessa tai vaikkapa pankkitilin avaamista koskevissa todistuksissa sekä muissa ukrainalaisia työntekijöitä koskevissa viranomaisasioissa. Kun hyödynnät neuvontapalveluja jo työsopimusta laatiessa, pienennät virheiden riskiä ja varmistat, että työsuhde käynnistyy alusta lähtien lain mukaisesti.

B. Työsopimus ja työsuhteen ehdot

Työsopimuksen laatimisessa pätevät täsmälleen samat velvoitteet riippumatta siitä, palkkaatko suomalaisen vai ulkomaisen työntekijän. Sopimuksen on täytettävä suomalaisen työlainsäädännön vähimmäisehdot ja noudatettava alakohtaista työehtosopimusta. Määritä jo sopimusluonnosta tehdessäsi, mitä työehtosopimusta sovelletaan ja miten sen määräykset – esimerkiksi minimipalkka, työajat, ylityökorvaukset, lisät ja lomaoikeudet – näkyvät konkreettisesti työntekijän ehdoissa. Pidä huolta siitä, että palkkava ukrainalainen työntekijä ymmärtää sovellettavan työehtosopimuksen merkityksen työsopimuksen ja työehtojen kannalta.

Huolehdi lisäksi siitä, että ukrainalainen työntekijäsi hankkii verokortin heti työsuhteen alkaessa; työnantajana olet velvollinen pidättämään ennakonpidätyksen ensimmäisestä palkasta lähtien. Tarvittaessa voit auttaa häntä verokortin hankkimisessa tai ohjata hänet oikeaan neuvontapisteeseen. Työsuhteen päättymisperusteet – irtisanomisaika, määräaikaisuuden päättymisen, purkuperusteet – on hyvä selittää jo työsopimuksen allekirjoitusvaiheessa, samoin kuin työnantajan velvollisuus järjestää lakisääteinen työterveyshuolto koko työsuhteen ajan.

Koska työsopimus on aina laadittava kielellä, jota työntekijä ymmärtää, tarjoa ukrainalaiselle työntekijälle vähintään ukrainankielinen tai selkoenglanninkielinen versio, ja varmista allekirjoituksen yhteydessä, että kaikkien ehtojen merkitys on ymmärretty. Esimerkiksi Seinäjoen, Ilmajoen ja Isokyrön alueella toimiva [Yhdessä-hanke](#) (1.4.2024–30.9.2026) tarjoaa apua työsopimuksen kääntämiseen. Näin täytät lakivelvoitteet, ehkäiset tulkintaerimielisyydet ja luot perustan luottamukselliselle työsuhteelle.

C. Määräaikainen vai vakituinen työsopimus?

Harkitse, onko työsuhde määräaikainen vai kannattaako se tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi. Määräaikaisen sopimuksen saa solmia vain, jos siihen on lainmukainen peruste – esimerkiksi sijaisuus tai hanke, jonka päättymispäivä on ennalta tiedossa. Muista myös, että ketjutetut määräaikaisuudet ilman hyväksyttävää syytä voivat todellisuudessa muodostaa pysyvän työsuhteen. Jos tarve on aidosti lyhytaikainen, perustele määräaikaisuus kirjallisesti jo työsopimuksessa ja käy läpi, miten työsuhde päättyy. Näin täytät lain vaatimukset ja kerrot ukrainalaiselle työntekijälle selvästi, mitä tulevaisuudelta voi odottaa.

Muista tarkastella rekrytointia myös työntekijän näkökulmasta ja suhteessa hänen pit-



kän aikavälin suunnitelmiinsa. Monelle ukrainalaiselle vakituinen, toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on avain työperusteiseen oleskelulupa- ja siten ratkaiseva askel pois tilapäiseen suojeluun liittyvästä epävarmuudesta. Kun mahdollisuus pysyvään työhön avautuu, useat hakijat ovat halukkaita sitoutumaan työnantajaan pitkäksi aikaa. Pysyvä työsuhde tukee kotoutumista konkreettisesti: se helpottaa pysyvän asunnon etsimistä sekä muiden arjen sopimusten solmimista, mikä puolestaan tekee Etelä-Pohjanmaalle asettumisesta aidosti toteuttamiskelpoisen vaihtoehdon. Kun työnantaja tarjoaa vakituisen työsopimuksen ja kilpailukykyisen palkan, hän ei ainoastaan saa motivoitunutta ja sitoutunutta työntekijää, vaan auttaa samalla ukrainalaista juurtumaan Suomeen pysyvämmiin ja rakentamaan vakaata tulevaisuutta itselleen ja perheelleen.

D. Harjoittelupaikka/työkokeilu/oppisopimuskoulutus

Harjoittelupaikka tai työkokeilu voi olla matalan kynnyksen väylä molemminpuoliseen tutustumiseen: työnantaja saa mahdollisuuden testata työtehtävien ja perehdytyskäsittäjien toimivuutta ja ukrainalainen työnhakija voi rauhassa näyttää osaamisensa käytännössä. Harjoittelupaikan ja työkokeilun on kuitenkin oltava selkeästi määräaikaista ja kirjallisesti sovittuja. Niitä ei saa ketjuttaa siten, että työntekijä on peräkkäisissä harjoittelun- tai työkokeilujaksoissa ilman todellista työsopimusta. Työkokeilun ja oppisopimuksen tavoite on aina vakituempi työllistyminen: kun työntekijä on osoittanut kykynsä ja perehdytys on saatu kuntoon, seuraava askel on varsinainen työsopimus työehtosopimuksen mukaisella palkalla. Näin varmistat sekä lainmukaisuuden että reilun kohtelun.

E. Työstä pitää maksaa samaa palkkaa kuin muillekin työntekijöille

Suomessa jokaisella työntekijällä – kansalaisuudesta riippumatta – on oikeus vähintään samaan palkkaan ja samoihin lisiin kuin mitä työehtosopimus (TES) määrää kyseisestä tehtävästä. Tämä perustuu sekä työsopimuslakiin että yhdenvertaisuuslakiin, eikä siitä voida poiketa sopimalla ”alempaa aloituspalkkaa” tai korvaamalla osa palkkaa epävirallisilla eduilla. Rekrytointi- ja haastatteluvaiheessa onkin tärkeää viestiä selvästi, että palkkaus määräytyy TES-taulukoiden mukaan ja koskee myös ylityö-, ilta- ja viikonloppulisiä. Toisinaan ukrainalaiset hakijat saattavat ehdottaa alempaa palkkaa tai esimerkiksi oman auton käyttämistä työnantajan kulujen vähentämiseksi, koska he kokevat kilpailun työpaikoista kovaksi. Hyväksyminen tällaisiin järjestelyihin rikkoo samapalkkaisuuden periaatetta, vaarantaa työnantajan maineen, altistaa yrityksen laiminlyöntimaksuille sekä mahdollisille rikosoikeudellisille seuraamuksille ja lisäksi vääristää paikallista työmarkkinaa. Siksi linja on pidettävä selkeänä: palkka ja muut etuudet muodostuvat TES:n ja lain perusteella, eikä niistä neuvotella alaspäin.

Kun ilmoitat palkkahaarukan avoimesti jo työpaikkailmoituksessa, kytket sen TES-tasoihin ja toistat saman haastattelussa, luot avoimuutta ja luottamusta. Tasapuolinen palkkaus suojaa työntekijää riistolta, mutta se suojaa myös sinua työnantajana – varmistat reilut pelisäännöt, ehkäiset harmaan talouden riskejä ja vahvistat Etelä-Pohjanmaan reilua työelämää.



F. Työpaikasta ei saa periä maksua

Työpaikasta ei saa periä työntekijältä minkäänlaista maksua – ei rekrytointipalkkiota, käsittelykuluja, välinevuokraa eikä ”paikanvarausmaksua”. Suomen työlainsäädäntö ja rikoslain työsyntäsäännökset kieltävät ehdottomasti kaikenlaisen maksujen keräämisen työsuhteen solmimisen ehtona, ja samapalkkaisuuden sekä yhdenvertaisuuden periaatteet koskevat myös rekrytointivaihetta. Jos työntekijältä veloitetaan maksua työpaikasta, kyse on usein hyväksikäytöstä, ja työnantaja tai välikäsi altistaa itsensä syytteille sekä vahingonkorvaus- ja hallinnollisille seuraamuksille. Jos käytössä on ulkopuolinen rekrytointikumppani, esimerkiksi jo aikaisemmin palkattu ulkomaalaistaustainen työntekijä, työnantajan on varmistettava, ettei tämä peri kuluja ukrainalaiselta työnhakijalta. Jos ukrainalainen työntekijä kertoo, että häneltä on pyydetty maksua, ota asia välittömästi selvitetäväksi ja ohjaa hänet tarvittaessa Työsuojeluviranomaisen tai poliisin puoleen. Näin turvaat laillisen ja eettisen rekrytoinnin ja suojelet sekä työntekijää että työnantajayrityksen mainetta.

G. Palkkauksen jälkeen – mitä työnantajan on tehtävä heti

Kun työsopimus on allekirjoitettu ja työntekijä astuu palvelukseen, vastuut siirtyvät nopeasti paperilta käytäntöön. Ensimmäinen viranomaisvelvoite on tehdä työntekijäilmoitus. Tee ilmoitus Työnantajan [Enter Finland -verkkopalvelussa](#) 7 vuorokauden sisällä siitä, kun työsuhde on alkanut. Jos et voi asioida verkossa, tee ilmoitus paperilomakkeella 10 vuorokauden sisällä siitä, kun työsuhde on alkanut. Lisäksi työnantajan tulee ilmoittaa tiedot myös työpaikan luottamusmiehelle ja tietoja tulee säilyttää kaksi vuotta työsuhteen päättymisen jälkeen.

Seuraava käytännön askel on palkkaa varten tarvittava suomalainen pankkitili ja verokortti. Mikäli työntekijällä ei vielä ole tiliä, ohjaa häntä varaamaan aika pankkiin ja muistuttaa, että mukaan on otettava voimassa oleva passi, oleskelulupakortti ja työsopimus. Verokortin saa nopeimmin OmaVero-palvelusta, mutta jos ukrainalaisella työntekijällä ei ole vielä verkkopankkitunnuksia, niin hänen täytyy asioida verotoimistossa Seinäjoella. Vaihtoehtoisesti työnantaja voi soittaa verotoimistoon ja pyytää työntekijälle verokorttia. Huomaa, että Seinäjoen verotoimistossa ei ole ukrainankielistä tulkkipalvelua käytössä, joten on mahdollista, että ukrainalainen työntekijä tarvitsee apuasi verokortin hankinnassa. Myös Seinäjoen alueella toimiva [Yhdessä-hanke](#) (1.4.2024–30.9.2026) tarjoaa tällaisissa tilanteissa apua sekä työnantajille että ukrainalaisille työnhakijoille. Kun pankkitili ja verokortti ovat kunnossa heti ensimmäisen palkanmaksukauden alussa, vältät viivästyksiä ja lisätyön kertasuoritusten korjauksissa.

Muista myös työterveyshuollon järjestäminen ja työntekijän liittäminen lakisääteiseen tapaturmavakuutukseen aloituspäivästä alkaen. Kun nämä perusasiat – viranomaisilmoitus, pankkitili, verokortti, työterveys ja vakuutus – ovat kunnossa jo alusta alkaen, sujuvat palkanmaksu, verotus ja työntekijän kotoutuminen saumattomasti. Lisäksi annat tuoreelle työntekijälle selkeän viestin siitä, että hänen oikeutensa ja hyvinvointinsa otetaan vakavasti.



Case-tarina: LENNOL – Ukrainalaisista motivoituneita teollisuusompelijoita

Keväällä 2022 Jalasjärvellä toimivassa Lennol Oy:ssä heräsi huoli: tilauskanta kasvoi vauhdilla, mutta osaavia teollisuusompelijoita oli yhä vaikeampi löytää Suomesta, sillä ammatillisten oppilaitosten kautta alalle valmistuvien määrä on jo pitkään ollut laskussa. Samaan aikaan paikkakunnalle alkoi saapua Venäjän hyökkäyssotaa pakenivia ukrainalaisia, joista osalla saattoi oletettavasti olla kokemusta ompelutyöstä teollisessa valmistuksessa.

Toimitusjohtaja Iina Soppasen johdolla Lennol päätti lähteä kokeilemaan, voisiko se lievittää akuuttia osaajapulaa tarjoamalla näille tulijoille työtä ja tukea samalla vastaanottoa Etelä-Pohjanmaalle. Yritys avasi ovensa uusille osaajille ja käynnisti ripeän pilottihankkeen ukrainalaisten rekrytoimiseksi teollisuusompelutehtäviin.

Rekrytointi alkoi SPR:n paikallisen alajaoston Aputuvan kautta, ja puskaradion vahvistaessa sanomaa ukrainalaiset alkoivat pian hakea töitä Lennolilta myös oma-aloitteisesti. Jokaiselle halukkaalle järjestettiin viikon pituinen paikallinen testijakso, jossa seurattiin kappalemääriä ja työn laatua. Jos tavoitteet täyttyivät, solmittiin välittömästi vakituinen työsopimus. Osa hakijoista paljastui jo valmiiksi ammattilaisiksi, toiset puolestaan oppivat työhön nopeasti vahvan motivaationsa ansiosta.

Alkuvaiheessa kielimuuri ylitettiin käännössovellusten, kielitaitoisempien ukrainalaisten sekä tarvittaessa venäjänkielisen tulkin avulla. Selkeät, visuaalisesti kuvatut työohjeet ja matala kynnyks kysyä neuvoa varmistivat, että tuotanto pyöri kitkatta alusta alkaen. Pidemmän aikavälin tavoitteena oli kuitenkin vahvistaa yhteinen kieli ja helpottaa tuotannonohjausta. Siksi Lennol käynnisti yhteistyössä paikallisen TE-toimiston kanssa Työpaikkasuomi-koulutuksen, joka tukee sekä ukrainalaisten työskentely edellytyksiä että heidän kotoutumistaan Suomeen.

Muutaman kuukauden sisällä Lennol oli palkannut seitsemän ukrainalaista ompelijaa, joiden ansiosta kriittinen pullonkaula tuotannossa saatiin purettua ja yrityksen osaajapohjaa vahvistettua. Uudet ukrainalaiset työntekijät asettuivat Jalasjärvelle, mikä vahvisti myös paikallista elinvoimaa. Iina Soppasen mukaan tapauksesta saatut tärkeimmät opit ovat rohkea kokeilunhalu, selkeä testijakso rekrytoinnin alussa, asenteen arvostaminen osaamisen rinnalla sekä varhainen panostus suomen kielen oppimiseen – käytännöt, jotka mikä tahansa yritys voi omaksua rekrytoidessaan ukrainalaisia.



4 Perehdytys

Pakolliset toimenpiteet

- Opasta sekä työtehtäviin että työntekijän oikeuksiin (työaika, palkka, työsuojelu)
- Anna turvallisuusohjeet kielellä, jonka työntekijä ymmärtää; dokumentoi perehdytys

Ekstra

- Laadi monikieliset & kuvalliset ohjeet työpisteille
- Perusta mentori/kielikaveri, joka auttaa perehtymisessä
- Esittele suomalainen kahvihuone- ja työkalttuuri

A. Ukrainalaisen työntekijän kohdalla on tärkeää, että hänet perehdytetään varsinaisten työtehtävien lisäksi myös hänen oikeuksiinsa suomalaisessa työelämässä

Ukrainasta juuri saapuneelle työntekijälle suomalainen työelämä on usein aivan uudenlainen maailmansa sääntöineen, työehtosopimuksineen ja työsuojelukäytäntöineen. Siksi perehdytys ei voi rajoittua pelkkään työnteon ja työpaikan käytäntöjen opastukseen: yhtä tärkeää on tehdä näkyväksi työntekijän oikeudet ja velvollisuudet. Kun selität keskustellen, mitä kirjallinen työ sopimus oikeudellisesti tarkoittaa, miten palkka ja lisät määräytyvät, mikä merkitys on työaikarajoilla, lomaoikeuksilla ja työturvallisuusmääräyksillä, rakennat pohjan reilulle, luottamukselliselle työsuhteelle ja autat työntekijää tunnistamaan sekä omat oikeutensa että velvollisuutensa.

Parhaan tuloksen saavutat, kun osallistut perehdytykseen itse esihenkilönä tai työnantajan edustajana sen sijaan, että vastuu jätetään kokonaan työpisteen kollegoille tai esimerkiksi muille ulkomaalaistaustaisille työntekijöille. Suora läsnäolo vähentää huhupuheiden ja virheellisten tulkintojen riskiä ja antaa ukrainalaiselle työntekijälle mahdollisuuden kysyä heränneistä asioista heti oikealta taholta. Käytä selkeää kieltä, havainnollista esimerkein ja varmista ymmärrys pyytämällä työntekijää kertomaan omin sanoin keskeiset kohdat. Voit myös tarjota digitaalisesti ladattavan ukrainan tai venäjän kielisen Ulkomaalaisena työntekijänä Suomessa -oppaan, jossa kerrotaan suomalaisen työelämän pelisäännöistä — se pienentää väärinkäsitysten todennäköisyyttä ja osoittaa, että työnantajana arvostat työelämän perusoikeuksia. Kun aloitat perehdytyksen suomalaisen työelämän perusoikeuksista, luot luottamuksen ilmapiiriä ja työntekijän on helppo sitoutua yritykseesi.

Hyödyllisiä linkkejä

[Ulkomaalaisena työntekijänä Suomessa -opas \(Työsuojelu, Suomi\)](#)

[Ulkomaalaisena työntekijänä Suomessa -opas \(Työsuojelu, Ukraina\)](#)

[Ulkomaalaisena työntekijänä Suomessa -opas \(Työsuojelu, Venäjä\)](#)

[Sinun oppaasi Suomessa \(InfoFinland\)](#)

B. Pidä huolta siitä, että ukrainalainen työntekijä kuuluu ammattiliittoon ja ymmärtää mahdolliset tuet, joita voi sitä kautta saada

Auta ukrainalaista työntekijää ymmärtämään, että Suomessa ammattiliittoon ja työttömyyskassaan liittyminen on osa hyvinvointia, ei poliittinen kannanotto. Liiton jäsenyys on vapaaehtoinen, mutta se tarjoaa laajan turvan: se valvoo työehtosopimuksen toteutumista, neuvoo työsuhdekiistoissa, järjestää täydennyskoulutuksia ja avaa tien ansiopäivärahaan, jos työ joskus katkeaa. Korosta, että jäsenmaksu on verovähennyskelpoinen ja että työttömyyskassan jäsenyys on edellytys ansiopäivärahalle – pelkkä Kelan peruspäiväraha on selvästi pienempi.

Liiton paikallisena ”kasvona” työpaikoilla toimii luottamusmies: työntekijöiden keskuudesta valitsema henkilöstön edustaja, jonka tehtävänä on valvoa työehtosopimuksen ja työolainsäädännön noudattamista, neuvotella työnantajan kanssa ja auttaa yksittäisiä työntekijöitä mahdollisissa ongelmatilanteissa. Kerro ukrainalaiselle työntekijälle, että jos hän havaitsee epäkohtia – oli kyse sitten palkasta, työajoista tai syrjinnän epäilystä – luottamusmies on luottamuksellinen ensikontakti, jonka puoleen voi kääntyä matalalla kynnyksellä.

Muistuta samalla, että monet Kelan etuudet kuuluvat myös ukrainalaisille työntekijöille (mikäli he ovat siirtyneet kuntalaisiksi, eivätkä ole enää vastaanottokeskuksen asiakkaita): asumistuki, perustoimeentulotuki, sairauspäiväraha, äitiys- ja vanhempainetuudet sekä peruspäiväraha. Töissä ollessaan he eivät saa näistä suurinta osaa, mutta esimerkiksi lomautettuna monet Kelan tuet tulevat ajankohtaisiksi myös heille. Työnantajan näkökulmasta tärkeintä on käydä läpi työntekijän mahdolliseen sairastumiseen liittyvät prosessit sekä Kelan tarjoama sairauspäiväraha. Muista mainita, että useimpien etuuksien hakeminen onnistuu sähköisesti OmaKela-palvelussa heti, kun ukrainalaisella työntekijällä on suomalainen pankkitunniste.

C. Pidä huolta, että ukrainalainen työntekijä ymmärtää verotuksen

Aivan työsuhteen alussa on tärkeää käydä työntekijän kanssa läpi Suomen verotuskäytännön perusasiat, sillä järjestelmä on usein erilainen kuin Ukrainassa. Selitä ensin, mikä verokortti on ja miksi se on välttämätön: ilman sitä työnantajan on lain mukaan pidätettävä palkasta 60 % ennakonpidätystä, vaikka todellinen veroprosentti olisi huomattavasti alempi. Kerro, että verokortin saa Verohallinnon OmaVero -palvelusta tai käymällä

verotoimistossa – ja että korttia on syytä päivittää aina, kun vuositulot tai vähennykset muuttuvat, jotta tulokatto ei ylity ja eikä pidätys nouse automaattisesti. Ukrainalaisille työntekijöille, jotka eivät vielä tunne suomalaista verotusta, on hyvä korostaa erikseen sitä, että vastuu verokortin päivittämisestä on työntekijällä itsellään, ei työnantajalla.

Keskustele myös siitä, miten progressiivinen verotus toimii: mitä enemmän vuoden aikana ansaitsee, sitä korkeampi on veroprosentti, mutta samalla käytettävissä on myös erilaisia vähennyksiä, jotka voivat pienentää veron määrää. Kerro, että työntekijän tulee tehdä vuotuinen veroilmoitus – esitätetty lomake tulee keväällä, ja OmaVero-portaalissa voi korjata tai täydentää tietoja helposti ennen määräpäivää.

Kun käyt nämä kohdat läpi selkeällä kielellä, työntekijä oppii hallitsemaan veroasioitaan itse – ja palkanmaksu sujuu oikein alusta alkaen.

D. Tee selväksi, mitä työperäistä hyväksikäyttöä on ja että se on Suomessa ehdottomasti kielletty

Sodasta ja pakolaisuuteen rinnastuvasta asemastaan johtuen ukrainalaiset työntekijät ovat usein haavoittuvassa asemassa: he tuntevat huonosti suomalaisia sääntöjä, eivät puhu kieltä ja tarvitsevat nopeasti tuloja. Siksi heidän ympärilleen voi ilmestyä toimijoita, jotka pyrkivät hyötymään tilanteesta. Jo perehdytyksen yhteydessä on siksi tärkeää sanoittaa, mikä on työperäistä hyväksikäyttöä ja mitä seurauksia siitä Suomessa seuraa. Selitä käytännön esimerkein, että hyväksikäyttöä ovat esimerkiksi alipalkkaus TES-tason alle, kohtuuton vuokra tai maksu asunnosta, passin tai oleskelulupakortin haltuun ottaminen, pakkotyöhön viittaava uhkailu tai työn ja levon laiminlyönti. Korosta, että kaikki tällainen on Suomen lain mukaan rikos ja että valvontaviranomaiset – työsuojelu, poliisi ja tarvittaessa Maahanmuuttovirasto – puuttuvat siihen.

Anna selkeät toimintaohjeet. Mikäli työntekijä havaitsee hyväksikäyttöä omalla tai jollakin toisella työpaikalla, hänen tulee ilmoittaa asiasta esihenkilölle, luottamusmiehelle tai suoraan Työsuojeluviranomaisen maksuttomaan neuvontaan. Kun nämä rajat ja menettelytavat tehdään heti alusta asti näkyviksi, luot työpaikalle turvaa, ehkäiset hyväksikäyttöä ennalta ja vahvistat viestin, että Suomessa jokaisella on oikeus reiluun ja turvalliseen työhön.

E. Varaa varsinaiselle työperehdytykselle riittävästi aikaa – ja aloita sen rakentaminen jo ennen ensimmäistä työpäivää

Tee selkeä, vaiheittainen aikataulu, mutta jätä kalenteriin joustoa. Kokonaan uusi työskentelykulttuuri, suomalaiset turvallisuuskäytännöt ja työnjohdon odottamat työntekijöiden tavat voivat vaatia enemmän selitystä kuin suomalaisten työntekijöiden kohdalla. Valitse perehdytyksen yhteiseksi kieleksi suomi, englanti tai se kieli, jolla ukrainalainen työntekijä ilmaisee itseään luontevimmin. Voit käyttää perehdytyksessä apuna esimer-



kiksi muita työntekijöitä, jotka osaavat esimerkiksi venäjää tai ukrainaa. Myös erilaisten käännössovellusten käyttö, esimerkiksi puhelimella, voi helpottaa perehdytyksen toteuttamista.

Laadi keskeiset työ- ja työturvallisuusohjeet selkosuomeksi, käännä ne ukrainaksi ja tue tekstiä esimerkiksi havainnollistavilla kuvilla. Visuaaliset ja helposti pureksittavat sisällöt helpottavat muistamista ja vähentävät virheitä – ja ne palvelevat myös tulevia ukrainalaisia tai muiden kieliryhmien työntekijöitä.

Jaa perehdytys kokonaisuuksiksi, joiden jälkeen on aina tilaisuus kysymyksille; pienissä erissä vastaanotettu tieto jää paremmin mieleen ja antaa sinulle mahdollisuuden varmistaa, että tärkeimmät työ- ja turvallisuusasiat on todella ymmärretty. Varaudu palaamaan ohjeisiin useampaan kertaan, sillä ukrainalaisessa kulttuurissa kysymysten esittäminen tai epäselvyyksien myöntäminen ei ole työntekijöille aina helppoa tai luontevaa. Kun perehdytyksen aikataulu on realistinen, kieli ja materiaalit on mietitty etukäteen, ja oppimista tuetaan systemaattisesti, perehdytys ei ole vain pakollinen rasti ruudussa, vaan investointi työntekijän turvallisuuteen, tuottavuuteen ja pitkäaikaiseen sitoutumiseen – ja samalla yrityksesi kyvykkyyteen palkata monimuotoista työvoimaa myös jatkossa.

Hyödyllisiä linkkejä:

[Perehdyttämisen tarkistuslista \(Työturvallisuuskeskus\)](#)

F. Henkilökohtainen mentorointi syventää perehdytystä

Varsinaisen perehdytyksen rinnalle kannattaa rakentaa henkilökohtainen tukiverkko. Nimeä uudelle ukrainalaiselle työntekijälle oma mentori – kokeneempi ja sosiaalisesti taitava suomalainen kollega, joka on helposti tavoitettavissa arjen pulmatilanteissa. Ukrainalainen työntekijä voi kääntyä mentorin puoleen arjen käytännön asioissa, kuten työvälineiden, työjärjestelyjen tai suomen kielen kysymysten kanssa. Kun koko työyhteisö tietää, kuka kantaa arjen ohjausvastuun, kysymykset ohjautuvat luontevasti oikealle henkilölle ja ukrainalainen työntekijä saa tukea ilman, että koko työyhteisö kuormittuu. Samalla työyhteisö oppii käytännössä, miten eritaustaisia työntekijöitä tuetaan.

Mentori- ja tukiverkkotyöskentelylle on hyvä varata myös selkeä aikataulu: esimerkiksi päivittäinen tapaaminen ensimmäisen työviikon ajan ja sen jälkeen viikoittaiset keskustelutuokiot. Näissä hetkissä voidaan purkaa työhön liittyviä kysymyksiä, käsitellä kielellisiä ja kulttuurisia eroavaisuuksia sekä varmistaa, että uudet ohjeet todella ovat menneet perille.

Tukiverkon ansiosta palautteen kulku on kaksisuuntaista. Mentori saa reaaliaikaista tietoa työsuhteen ja työnteon toimivuudesta, mahdollisista ongelmista ja voi välittää kehitysehdotuksia eteenpäin, kun taas työntekijä saa luotetun kontaktin, jolta uskaltaa kysyä myös ”tyhmiä” kysymyksiä. Mentorointimalli toimii samalla yrityksen oman oppimisen



tukena: sen kautta hiot perehdytys- ja tuotantokäytännöt sellaisiksi, että ulkomaalais-taustaisen henkilöstön rekrytointi ja integrointi sujuvat tulevaisuudessa yhä vaivattomammin.

G. Perehdytä koko työyhteisö – avaimet sujuvaan yhteistyöhön

Perehdytys ei pääty uuden työntekijän kouluttamiseen. Yhtä tärkeää on valmistella koko työyhteisö vastaanottamaan ukrainalainen työntekijä, jonka tausta ja kulttuuri poikkeavat omasta. Kerro avoimesti, miksi ukrainalainen työntekijä on palkattu, millaisia tavoitteita hänen rooliinsa kuuluu ja miten hän täydentää yhteistä osaamista. Kun roolin merkitys on selvä, huhuille ja väärinkäsityksille ei jää tilaa.

Painota, että suomalaisessa työelämässä jokainen on yhdenvertainen kansallisuudesta tai ajankohtaisesta politiikasta riippumatta. Jos yrityksessäsi on venäläisiä työntekijöitä tai muita pakolaistaustaisia työntekijöitä, tee selväksi, että sotaa tai politiikkaa ei käsitellä työpaikalla, vaan vuorovaikutus perustuu keskinäiseen kunnioitukseen. Tarpeen mukaan voit järjestää lyhyen, työyhteisökeskustelun, jossa sovitaan yhteisistä pelisäännöistä – se ehkäisee turhia jännitteitä jo etukäteen.

Näin luot avoimen ilmapiirin, ehkäiset kulttuuri ja kielieroista johtuvat väärinkäsitykset ja varmistat, että ukrainalainen työntekijä integroituu työyhteisöön sujuvasti ja turvallisesti.

H. Hygieniapassi, työturvallisuuskortti, tulityökortti, trukkikortti ym.

Monet ukrainalaiset työnhakijat ovat suorittaneet työnhaun kannalta tärkeitä sertifikaatteja, kuten hygieniapassin, työturvallisuuskortin, trukkikortin jne. Jos palkkaamallasi ukrainalaisella ei kuitenkaan ole työssä vaadittavaa sertifikaattia, esimerkiksi hygieniapassia, hänen on mahdollista suorittaa se myös ukrainan kielellä. Sertifikaatin kustannuksista huolehtii pääsääntöisesti työnhakija, mutta Seinäjoella toimivan [Yhdessä-hankkeen](#) (1.4.2024–30.9.2026) asiakkaina toimivat ukrainalaiset voivat saada korttikoulutukset ilmaiseksi hankkeen kautta. Tietyin ehdoin myös Seinäjoen vastaanottokeskus tai työllisyysalueet (osana työvoimakoulutusta) ovat joskus osallistuneet kustannuksien korvaamiseen (työnhakijan tulee olla vastaanottokeskuksen asiakas tai työllistymiskoulutuksessa, ja silloinkin korvaus sovitaan vain erityistapauksissa). Etelä-Pohjanmaan alueella hygieniapassi on mahdollista suorittaa ukrainan kielellä, mutta useimmat muut sertifikaatit vaativat joko suomen tai englannin kielen taitoa.



Case-tarina: SKAALA – Ukrainalaisista ratkaisu Etelä-Pohjanmaan työvoimapulaan

Ylihärmässä toimiva ikkuna- ja ovivalmistaja Skaala oli tottunut tuotannossaan kansainväliseen työvoimaan jo ennen Ukrainan sotaa, mutta keväällä 2022 yritys huomasi, että osaamisprofiililtaan monet ukrainalaiset sopisivat erinomaisesti Skaalalle – ja voisivat osaltaan helpottaa maakuntaa vaivaavaa osaajapulaa.

Yritys aloitti ukrainalaisten rekrytoinnin, joka toimi aluksi pitkälti puskaradion sekä myöhemmin työntekijäsuositusten varassa. Kun yritykseen jo palkattu ukrainalainen työntekijä esimerkiksi vinkkasi hyvästä hakijasta, yrityksen HR-osasto pyysi virallisen hakemuksen ja tarkisti paperit ja tarkisti osaamisen – onnistuneesta suosittelemasta maksettiin lisäksi ”vinkkipalkkio”. Tällä tavoin Skaalaan saatiin osaavia ukrainalaisia työntekijöitä.

Alkuvaiheen kielimuuria paikattiin Google Translate -sovelluksella ja venäjää puhuvien kollegoiden tulkkaustyöllä, mutta työn sujuvuuden ja pitkäjänteisemmän integraation vuoksi Skaalalla on kieliasioissa selvä periaate: töihin pääsee, kun joko suomi tai englanti sujuu auttavasti. ELY-keskuksen tuella Skaala järjestikin ukrainalaisille Työpaikkasuomi-koulutuksen, jossa opiskeltiin kieltä osin työajalla. Sitoutuneimmat ukrainalaiset kävivät kurssin loppuun ja pystyvät nyt hoitamaan palkka- ja työvuoroasiat suomeksi – kielen tuoma itsenäisyys näkyy sekä tehokkuudessa että työssä viihtymisessä.

Skaala uskoo henkilöstöjohtamisessaan ”yhdet säännöt kaikille” -periaatteeseen: suomalainen laki, työehtosopimus ja talon omat käytännöt koskevat jokaista työntekijää taustaan katsomatta. Poliittikka ei kuulu tuotantotiloihin, venäläiset työntekijät ovat päinvastoin auttaneet ukrainalaisia perehdytyksessä, eikä eripuraa ole syntynyt. Kun työturvallisuus- ja laatuvaatimukset täyttyvät, ja ukrainalaiset saavat mahdollisuudet samaan urakehityksen kuin muutkin, tyytyväisyys on taattu.

Skaala palkkasi kaikki ukrainalaiset suoraan toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin. Tämä tarjoaa heille mahdollisuuden hakea työperäistä oleskelulupaa ja juurtua pysyvästi Etelä-Pohjanmaalle, samalla kun Skaala saa motivoitunutta ja sitoutunutta työvoimaa. Yrityksen johto tiivistää tulokset ytimekkäästi: ilman ukrainalaisia ja muita ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä tehtaaseen olisi vaikea löytää tarpeeksi osaajia, mutta nyt tuotanto pyörii, asiakkaita palvellaan tehokkaasti ja Ylihärämä on saanut ukrainalaisista veronmaksajia, jotka rakentavat uutta elämäänsä alueella.



5 Työsuhteen aikana

Pakolliset toimenpiteet

- Yhdenvertainen kohtelu, TES-yleiskorotukset
- Ohjaa kysymyksissä oikealle viranomaiselle
- Huolehdi työturvallisuudesta ja seurannasta

Ekstra

- Suunnittele, miten aiot tukea työntekijän suomen kielen oppimista työpaikalla
- Ota käyttöön joustavat työvuorot kotoutumis- ja viranomaismenoja varten
- Käy säännölliset kehitys- ja urakeskustelut

A. Pidä huoli siitä, että osaat tarvittaessa ohjata ukrainalaisen oikeaan neuvontapisteeseen

Työsuhteen aikana ukrainalaiselle työntekijälle saattaa nousta kysymyksiä, joihin työnantaja ei välttämättä pysty vastaamaan (esim. tilapäisen suojelun status, asuminen, verotus, sosiaalietuudet). Sinun ei tarvitse tuntea kaikkea, tärkeintä on osata ohjata työntekijä oikealle neuvontataholle. Alla olevan jaottelun mukaisesti tunnistat mikä on oikea taho erilaisissa tilanteissa:

Tilanne	Ensisijainen neuvontapiste
Työntekijä on vastaanottokeskuksen asiakas (ei kunnan asukas)	Oma vastaanottokeskus (palvelut & sosiaaliohjaus)
Kotikunta Seinäjoki	Seinäjoen pakolaistyö (tilapäisen suojelun piirissä olevat ukrainalaiset) Seinäjoen Moni-info (muut kuin tilapäisen suojelun piirissä olevat ukrainalaiset)
Kotikunta muu Etelä-Pohjanmaan kunta (Alavus, Kauhava, Kurikka, Lapua, ym.)	Kunnan oma maahanmuuttokoordinaattori (kts. yhteystiedot taulukossa sivulla 16) Vastaanottokeskus (jos asiakkuus vastaanottokeskuksessa ja pelkästään sijoitettuna kuntaan)

Tilanne	Ensisijainen neuvontapiste
Kausityöntekijä (joka ei ole tilapäisen suojelun piirissä)	Kausityöntekijät eivät ole tilapäisen suojelun piirissä eivätkä kuntalaisia, minkä vuoksi vastaanottokeskuksen tai kuntien palvelut eivät koske heitä. Pääsääntöisesti työnantaja huolehtii kausityöntekijöiden tarpeista.
Työperäisellä oleskeluluvalla työssäkäyvä, järjestää asumisensa itse ja on saanut kotikunnan & perhesiteen perusteella alueelle oleskelevat ukrainalaiset	Samat palvelut kuin suomalaisilla (Kela, työllisyysalueen palvelut sekä kunnan sosiaali- ja maahanmuuttopalvelut)

B. Järjestä tuki suomen kielen oppimiselle työpaikalla – kunnan/työllisyysalueen tuen kautta tai suoraan koulutuksen järjestäjän kanssa

Vaikka perehdytys olisi huolellisesti toteutettu, kieleen liittyvät haasteet nousevat työpaikalla väistämättä esiin. Yhteinen ymmärrys voi katketa työn tekemisessä, turvallisuusmääräyksissä tai arkisissa kahvipöytäkeskusteluissa, mikä synnyttää väärinkäsityksiä ja ulkopuolisuuden tunnetta. Osa ukrainalaista työntekijää koskevista asioista voi olla myös sillä tavalla henkilökohtaisia, että esimerkiksi toisen työntekijän käyttäminen tulkkina ei ole soveliaista. Suomessa työskenneltäessä toimiva suomen kielen taito on järkevä ja pitkälle kantava päämäärä, joka on tärkeää paitsi työn sujuvuuden ja työturvallisuuden, myös osallisuuden, yhteenkuuluvuuden ja koko työyhteisön näkökulmasta. Siksi suomen kielen tavoitteellinen ja pitkäjänteinen tukeminen on tärkein yksittäinen toimi, jolla työnantaja voi edistää ukrainalaisen työntekijän kotoutumista – ei vain työpaikalle ja työyhteisöihin, vaan myös koko Etelä-Pohjanmaan asukas-yhteisöön.

Vuoden 2025 alusta lähtien kunnat ja työllisyysalueet vastaavat työllisyyspalveluiden järjestämisestä. Monille työnantajille tutut ELY-keskusten kanssa yhteistyössä toteutetut koulutuspaketit (kuten nk. Työpaikkasuomi) eivät toimi enää valtakunnallisena yhdenmukaisena palveluna. Jatkossa työpaikalla toteutettava suomen kielen koulutus järjestyy pääosin kuntien työllisyysalueiden tai suoraan koulutuksen järjestäjien kautta:

1. Työllisyysalueen kanssa yhteishankintana, jossa alue kilpailuttaa ja räätälöi koulutuksen yrityksen tarpeisiin (sisältö, aikataulu, tavoitteet). Koulutuksen järjestäminen sekä yrityksen omavastuu ja ehdot vaihtelevat alueittain – ota yhteyttä oman työllisyysalueesi yritys-/työllisyyspalveluihin ja kysy työpaikalla toteutettavasta suomen kielen koulutuksesta.

Etelä-Pohjanmaalla Seinäjoen, Ilmajoen ja Isokyrön alueella toimiva [Yhdessä-hanke](#) (ESR+ rahoitteinen kehittämishanke, 1.4.2024–30.9.2026) voi mahdollisuuksien mukaan myös tarjota työnantajalle työpaikalla tapahtuvaa kielikoulutusta. Hankkeen kanssa on mahdollista neuvotella erilaisista toteutusvaihtoehdoista.

2. Suoraan koulutuksen järjestäjän kanssa, jolloin oppilaitos tai kielikouluttaja räätälöi opetuksen työtehtäviin, sanastoon ja työaikoihin. Kartoita 1–2 paikallista koulutuksen järjestäjää/kielikouluttajaa ja pyydä tarjous koulutussuunnitelmasta (tavoitetaso, osallistujat, kesto, kustannukset).

C. Tue suomen kielen oppimista työpaikalla eri tavoin

Kaikki työnantajat eivät ymmärrettäväsi pysty järjestämään suomen kielen opetusta työpaikalle, esimerkiksi taloudellisista syistä johtuen. Ukrainalaisen työntekijän suomen kielen oppimista voi silti tukea työpaikalla monenlaisilla järjestelyillä, jotka eivät vaadi suurta panosta, ja parhaimmillaan hitsaavat työyhteisöä yhteen.

Aseta kielenoppiminen tavoitteeksi: Kielenoppimisesta voidaan tehdä yksi tavoite muun työnteon ohessa. Mahdollisuuksien mukaan voit esimerkiksi nimetä työpaikalla ”kielikaverin”, joka voi esimerkiksi kerran viikossa käydä läpi työn sanastoa ja vastaa kysymyksiin. Jos mahdollista, hyödynnä suomen kielen ilta- tai verkkokursseja ja tue osallistumista maksamalla osa kurssimaksusta tai antamalla joustoa työvuoroihin. Seuraa kielenoppimista ja aseta matalan kynnyksen tavoitteita yhdessä työntekijän kanssa.

Kiinnitä huomiota työjärjestelyihin: Vältä pysyviä ukrainalaisryhmiä: sekoita tiimejä, vaihteile työtehtäviä ja pidä yhteiset kahvitauot, jotta suomen käyttö on luonnollinen osa arkea. Samalla ehkäiset työntekijöiden leiriytymistä ja annat ukrainalaisille mahdollisuuden tutustua suomalaisiin kollegoihin – sitä he usein itsekin toivovat.

Ota muu työyhteisö mukaan: Kannusta suomenkielisiä kollegoita käyttämään selkeää ja yksinkertaista suomea, antamaan rakentavaa palautetta ja kiittämään, kun työntekijä kokeilee uusia sanoja. Pienetkin onnistumiset hitsaavat työyhteisöä yhteen ja vahvistavat molemminpuolista luottamusta.

Hyödynnä vapaa ajan mahdollisuuksia: Rohkaise työntekijää vapaa-ajallaan kielikahviloihin ja harrastusryhmiin, joissa puhuminen kehittyy rennossa ympäristössä. Tällainen ”elävä kielikylpy” nopeuttaa siirtymistä ”selviytymissuomesta” sujuvaan vuorovaikutukseen.

Kun kielen oppimiseen varataan aikaa ja resursseja sekä työajalla että sen ulkopuolella, tulokset näkyvät nopeasti: väärinkäsitykset vähenevät, työturvallisuus paranee, tuottavuus kasvaa ja työntekijä voi rakentaa pysyvän, tasapainoisen elämän uudessa kotikunnassaan – hyödyksi sekä hänelle että koko yritykselle.

Hyödyllisiä linkkejä:

[Kielibuusti - Opi suomea](#)

[Vinkkejä suomen kielen opiskeluun vapaa-ajalla \(InfoFinland\)](#)

[Työelämän suomea -verkkokurssi](#)



D. Joustavuus tukee kotoutumista – ja sitouttaa työntekijän

Suhtaudu työvuoroihin ja tehtäväjärjestelyihin joustavasti, jotta ukrainalainen työntekijä voi hoitaa mahdollisesti vielä kesken olevan kotoutumiskoulutuksen tunnit, kielikurssit ja viranomaiskäynnit ilman turhaa stressiä. Kotoutuskoulutuksen oppitunnit ja loppukokeet sijoittuvat usein arkipäivien virka-aikaan, eikä aikatauluja voi siirtää. Kun työnantaja antaa luvan olla poissa näiden pakollisten tapahtumien aikana – tai mahdollistaa vuoronvaihdon, lyhyen palkallisen poissaolon tai etätyön niissä rooleissa, joissa se on turvallista – työntekijä pääsee etenemään kotoutumispolullaan keskeytyksettä.

Lisäjoustoakin voi järjestyä. Jos tehtävät sallivat, työntekijä voi esimerkiksi kuunnella suomen kielen harjoituksia kuulokkeilla tai selata selkokielistä oppimateriaalia tauko-tilassa. Tällaiset pienet myönnytykset maksavat itsensä nopeasti takaisin nopeampana kielitaidon kehittymisenä ja vahvempana sitoutumisena. Kun työntekijä kokee, että työnantaja tukee hänen pyrkimystään juurtua suomalaiseen yhteiskuntaan, hän vastaa yleensä lisääntyneellä motivaatiolla, paremmalla tuottavuudella ja pidemmällä työsuhteella – hyödyksi sekä yritykselle että työntekijälle.

E. Perehdytä myös epäviralliseen työpaikkakulttuuriin

Perehdytyksen ei tarvitse rajoittua vain talon työsääntöihin ja turvallisuusohjeisiin, vaan ukrainalaistan työntekijää tulee auttaa ymmärtämään myös suomalaisen työpaikan epävirallisia toimintatapoja, niin kutsuttua kahvihuonekulttuuria. Voit esimerkiksi kertoa, että kahvitauot ja yhteinen yhdessäolo ovat Suomessa tärkeä sosiaalinen rituaali: niihin osallistuminen auttaa luomaan kontakteja ja rakentaa luottamusta työtovereiden kanssa. Rohkaise ukrainalaista työntekijää solmimaan myös ystävyys-suhteita suomalaisien kollegoiden kanssa; se nopeuttaa kielen oppimista ja helpottaa kotoutumista. Suomessa on esimerkiksi tapana tervehtiä työpaikalla ihmisiä, myös esihenkilöitä ja johtoa, usein etunimellä tai nyökkäämällä kohteliaasti. Kun ukrainalainen työntekijä tutustetaan suomalaisen työpaikan epäviralliseen kulttuuriin, hän tuntee olonsa varmemmaksi, uskaltaa kysyä apua ja integroituu nopeammin osaksi työyhteisöä.

F. Huomioi kulttuurienväliset erot ja tue suomalaiseen työelämään kotoutumista

Ukrainan ja Suomen työelämäkäytännöt eroavat monin tavoin. Suomalaisilla työpaikoilla esimerkiksi hierarkiat ovat harvoin jyrkkiä. Esihenkilö odottaa työntekijältä oma-aloitteisuutta, avointa vuorovaikutusta ja kykyä tuoda ongelmat julki ilman pelkoa syyllisten etsinnästä. Ukrainasta tulevalle työntekijälle tämä malli voi aluksi tuntua hämmentävältä, sillä hän on tottunut selkeämpään, ylhäältä alas suuntautuvaan johtamiseen, jossa ohjeet annetaan tarkkaan ja vastuu virheistä rajautuu tiukasti. Epäselvissä tilanteissa ukrainalainen työntekijä saattaa myös vältellä kysymästä lisäselvitystä, koska hänen kulttuurissaan väärinymmärtämisen myöntäminen voi tuntua kasvojen menettämiseltä. Ukrainalainen työntekijä saattaa ylipäänsä kokea epävarmuutta siitä, miten suomalai-



set työntekijät suhtautuvat häneen, koska hän ei välttämättä osaa tulkita suomalaisia ilmeitä, eleitä tai hiljaisuuden merkitystä oikein.

Uudessa ympäristössä on siis luonnollista, että hän seuraa hetken aikaa totuttua toimintatapaansa ja odottaa yksityiskohtaisia käskyjä. Suomen matalaan hierarkiaan ja luottamukseen totuttautuminen vie aikansa. Tarjoa siksi turvallinen siirtymä: kerro avoimesti, että oma-aloitteiset kysymykset ja ehdotukset ovat toivottuja ja että virheistä keskustellaan oppimisen näkökulmasta, ei syyllistämisen hengessä. Tarkista ymmärrys vielä kerran silloin, kun työtehtävät poikkeavat totutuista ja osoita auttamishalua uusissa tilanteissa. Hymy, selkeä ja rauhallinen puhetapa madaltavat kulttuurien välisen vuorovaikutuksen kynnyksiä. Kun työntekijä huomaa sanojensa myötä toteutuvan työpaikan arjessa, hän uskaltuu ottamaan vastuuta, ehdottamaan parannuksia ja toimimaan itsenäisesti – juuri silloin suomalaisen työelämän parhaat puolet alkavat kantaa, ja monet ukrainalaiset huomaavat arvostavansa suomalaisen työelämän suorapuheisuutta ja matalahierakisuutta.

G. Rakenna mahdollisuuksia tutustua suomalaisiin työntekijöihin

Suomalaisiin työkavereihin tutustuminen voi tuntua ukrainalaisesta työntekijästä aluksi vaikealta, sillä keskustelukulttuuri on Suomessa varauksellisempaa ja jutustelua on vähemmän kuin monissa muissa maissa. Silti arkinen vuorovaikutus suomalaisten kanssa on kotoutumisen kannalta tärkeää. Tähän tarvitaan pieni, mutta tietoinen panostus: pyri juttelemaan ukrainalaisen työntekijän kanssa hänen omista kiinnostuksenkohteistaan, kerro vastaavasti omistasi ja kutsu hänet mukaan kahvitauolle tai yhteiseen lounaspöytään. Kun suomalaiset kollegat osoittavat aitoa kiinnostusta ihmistä kohtaan – eivät pelkää hänen taustansa ukrainan pakolaisena – jännitteet laskevat, kielimuuri madaltuu ja työpaikan vuorovaikutus helpottuu luonnostaan.

Kannattaa myös muistaa, että ukrainalaiset työntekijät eivät ulkomaalaistaustastaan huolimatta halua vetäytyä pelkäämään muiden ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden seuraan, vaan kaipaavat ystävyyssuhteita myös suomalaisten kanssa. Tätä ei voi ulkoistaa viranomaisille eikä yksittäisille järjestöille, vaan se on koko työyhteisön ja laajemmin Etelä-Pohjanmaan paikallisten yhteisöjen yhteinen tehtävä. Siksi työnantajan kannattaa rohkaista suomalaisia työntekijöitä ottamaan ukrainalainen kollega mukaan epävirallisiin hetkiin – esimerkiksi yhteiseen liikuntavuoroon, perjantaikahveille tai muihin työpaikkayhteisöön ankkuroituviin rientoihin. Jokainen pieni kutsu auttaa rakentamaan kuulumisen kokemusta ja vahvistaa koko työyhteisön koheesiota.

H. Huolehdi säännöllisistä kehityskeskusteluista ja palkankorotuksesta

Huolehdi siitä, että pidät ukrainalaisen työntekijän kanssa säännölliset kehityskeskustelut ja tarkistat palkkauksen vähintään kerran vuodessa. Suomen työläinsäädäntö ei velvoita yksityisiä työnantajia järjestämään kehityskeskusteluja, mutta kun yritys on ottanut



ne henkilöstökäytännöksi tai niistä on sovittu työ- tai virkaehtosopimuksessa, työntekijällä on oikeus päästä niihin ja velvollisuus osallistua. Kehityskeskustelu on paikka, jossa käydään yhdessä läpi työn tavoitteet, koulutustarpeet ja urasuunnitelmat. Kehityskeskustelu ei ole varsinaisesti palkkakeskustelu, mutta se voidaan tarpeen mukaan avata kehityskeskustelussa ja viedä eteenpäin henkilökohtaiseen palkkaneuvotteluun: onko TES korotusten lisäksi tarvetta tehtävä- tai henkilökohtaiseen palkantarkistukseen, jotta korvaus pysyy oikeudenmukaisena.

Palkankorotuksen suhteen työnantajan on noudatettava alakohtaisen työehtosopimuksen yleiskorotuksia ja huolehdittava, että palkka heijastaa tehtävän vaativuutta ja työntekijän suoritusta. Sovi siksi selkeä rytmi: kehityskeskustelu ja palkkakeskustelu vähintään kerran 12 kuukaudessa, tarvittaessa useammin, jos työnkuva muuttuu. Kirjaa tulokset ylös, seuraa toimenpiteiden toteutumista ja varmistu, että myös ukrainalainen työntekijä ymmärtää sovitut palkka- ja työtavoitteet omalla kielellään. Näin täytät TES-velvoitteet ja saat reilun työnantajan maineen – ja pidät taitavan työntekijän organisaatiossa pitkällä aikavälillä.

I. Uralla eteneminen

Tee jo perehdytysvaiheessa selväksi, että ukrainalaisella työntekijällä on samat mahdollisuudet työuralla etenemiseen kuin muillakin, ja kerro konkreettisesti, mitä reittejä se yrityksessä tarkoittaa. Pelkkä toteamus ”kovalla työllä pääsee eteenpäin” ei välttämättä avaudu työntekijälle, jos hänen aiemmissa työpaikoissaan Ukrainassa eteneminen on rakentunut enemmän hierarkioiden tai suhteiden varaan.

Yrityksellä voi esimerkiksi olla selkeä kehityspolku: tuotannon perustyöntekijästä, prosessivastaavaksi ja lopulta tiiminvetäjäksi. Yritys voi myös tukea urakehitystä esimerkiksi kielikoulutuksella, lyhyillä ammattitutkinnoilla ja työkierrolla niille, jotka haluavat edetä. Selkeät uralla etenemisen mallit, ukrainalaisten tilanteeseen sovellettuna, hyödyttävät molempia osapuolia. Ukrainalainen työntekijä näkee työuran Suomessa realistisena ja sitoutuu työhönsä. Työnantaja puolestaan voi mahdollisesti saada koulutettua osavampaa työvoimaa omasta henkilöstöstään sen sijaan, että ukrainalaiset jäisivät pysyvästi pelkkiin suorittaviin tehtäviin.

Kerro siis ukrainalaiselle työntekijälle avoimesti, millaisia koulutuksia, ohjelmia ja vakansseja yrityksessä on tarjolla, ja käy säännöllisissä kehityskeskusteluissa läpi, mitä askelia uratavoitteisiin pääsy edellyttää ukrainalaisilta (kuten esimerkiksi melko sujuva suomen kielen taito ja suomalaiset työelämä- ja esihenkilötaidot). Kun mahdollisuudet ja tuen muodot tehdään näkyviksi, ukrainalaiset työntekijät uskaltavat tavoittelemaan niitä ja yritys voi saada pitkäjänteisesti sitoutuneita työntekijöitä.



J. Älä haksahda ”ahkeran ukrainalaisen” ajatusvirheeseen

Vältä sortumasta ”ahkeran ukrainalaisen” myyttiin – siihen sisältyy helposti ajatusvirhe, joka kääntyy työntekijää itseään vastaan. On totta, että valtaosa Ukrainasta tulleista on poikkeuksellisen motivoituneita: työ on heille sekä taloudellisen itsenäisyyden että henkilökohtaisen kunnian asia, mutta taustalla vaikuttaa myös sodan aiheuttama epävarmuus sekä tarve rakentaa rikkiinäästä elämää uudelleen uudessa maassa. Jos tätä motivaatiota ylikorostetaan, siitä tulee herkästi vertailun mittari. ”Yksi ukrainalainen vastaa kahta suomalaista” saattaa kuulostaa kohteliaisuudelta, mutta luo samalla painetta suoriutua yli inhimillisten rajojen ja ylläpitää valtasuhdetta, jossa työnantaja voi huomauttaa tulla vaatineeksi enemmän kehumisen varjolla.

Ukrainalaisten korkean työmotivaation taustalla on usein myös käytännöllinen tarve osoittaa osaamista, saada työperusteinen oleskelulupa ja edetä elämässä kohti vakaampaa tilannetta. Juuri siksi työnantajan kannattaa suhtautua ukrainalaisiin ennen kaikkea sitoutuneina, pitkäaikaisina työntekijöinä: investoi heihin kouluttamalla, tarjoa selkeä etenemispolku ja tee heidän kehitystarpeensa näkyviksi. Myyttiin ripustautuminen voi johtaa ylikuormitukseen, kuten tilanteissa, joissa työnjohto saattaa kirjata ukrainalaisille enemmän vuoroja kuin suomalaisille. Tällainen käytäntö ei ole hyväksyttävä, vaikka se syntyisi hyvää tarkoittavasta oletuksesta työntekijöiden ”ahkeruudesta”.

Muista myös, että työllistyessään monet ukrainalaiset ottavat vastaan matalapalkkaisia tai koulutustaan vastaamattomia töitä, usein vain voidakseen turvata perheensä tulevaisuuden. Työnantaja on tässä asetelmassa vahvemmassa asemassa, joten vastuu reilusta työehdoista ja realistisista suoritusvaatimuksista on yksiselitteinen. Kun kunnioitat työntekijän rajoja, palkitset normaalin suoritustason mukaisesti ja tarjoat mahdollisuuden edetä työssään, korostat ”ahkeruuden” sijasta reilua suomalaista työelämää ja aitoa sitoutuneisuutta, ja siitä hyötyvät sekä yritys että työntekijä pitkällä aikavälillä.

K. Sodan ja pakolaisuuden teemat työpaikalla

Koska Ukrainassa on yhä käynnissä sota, työ merkitsee monelle ukrainalaiselle paljon enemmän kuin pelkkää toimeentuloa: se antaa itsetunnon, arjen rytmin ja tunteen siitä, että sodasta ja epävarmuudesta huolimatta elämä jatkuu. Silti useimmat eivät halua puhua sodasta tai politiikasta työpaikalla, vaan kaipaavat samoja arkisia vuorovaikutuksen teemoja kuin muutkin – keskustelu Suomessa olevasta perheestä, harrastuksista ja viikonlopun suunnitelmista on yleensä luontevaa ja tervetullutta. Älä siis väistä aiheita, jotka luovat yhteyttä, mutta kunnioita työntekijän oikeutta vaieta traumaa herättävistä asioista. Muista, että emme voi tietää kunkin henkilön taustaa: joku on voinut menettää perheenjäseniä, toinen on huolissaan rintamalla olevasta puolisoistaan. Ukrainalaisten traumaattiset kokemukset ovat usein monisyisemmät, kuin ulkopuolinen osaisi kuvitella.



Ukrainalaiset eivät myöskään koe itseään ”pakolaisiksi” samassa merkityksessä kuin media tai viranomaispuhe heidät usein esittää, vaan tasavertaisiksi ihmisiksi, jotka pyrkivät rakentamaan elämänsä Suomessa. Siksi rinnastaminen ”pakolaisiin” voi tuntua loukkaavalta. Työpaikalla hyvä nyrkkisääntö on käsitellä heitä ensisijaisesti vertaisina työntekijöinä, ei pakolaisina: kohdella yhdenvertaisesti, tarjota tukea tarvittaessa ja välttää oletuksia taustasta tai mielipiteistä. Kun suhtaudut tilanteeseen hienotunteisesti – et välttele mutta et myöskään pakota puhumaan sodasta – luot ilmapiiriin, jossa ukrainalainen työntekijä uskaltaa osallistua sosiaalisiin ryhmiin omilla ehdoillaan ja keskittyä työhön turvallisin mielin.



6 Ukrainalaisten tilanne Suomessa – mitä työnantajan on hyvä ymmärtää

Pakolliset toimenpiteet

- Tunne tilapäisen suojelun direktiivin voimassaolo ja työlupa-asiat
- Varmista, ettet syrji kansallisuuden/kielen takia

Ekstra

- Huomioi työperäisen luvan hakeminen & perheen yhdistäminen

A. Tilapäisen suojelun direktiivi

EU otti Ukrainan sodan vuoksi ensimmäistä kertaa käyttöön tilapäisen suojelun direktiivin, jonka nojalla kaikki Ukrainasta paenneet ukrainalaiset saavat Suomessa välittömän oleskeluluvan ja rajoittamattoman työnteko-oikeuden. Suojelu on nyt jatkettu 4. maaliskuuta 2026 asti, ja Suomessa voimassa olevat oleskelulupakortit on automaattisesti pidennetty kyseiseen päivään ilman erillistä hakemusta. Mikäli sota kestää pidempään, on todennäköistä, että suojelua jatketaan edelleen erillisellä päätöksellä. Sodan päätymisen jälkeen monet ukrainalaiset haluavat todennäköisesti jäädä Suomeen ja tätä varten luodaan todennäköisesti uusia politiikkatoimenpiteitä. Ei siis ole uskottavaa, että sodan jälkeen kaikki ukrainalaiset lähtivät kotimaahansa. Sen sijaan ukrainalaisista tulee todennäköisesti merkittävä maahanmuuttajaryhmä sekä Suomeen että myös Etelä-Pohjanmaalle.

Vaikka tilapäisen suojelun jatkopäätös tuo lähivuosiksi turvaa, suojelun luonne on silti edelleen määräaikainen. Monet ukrainalaiset kokevat tilanteen erittäin epävarmaksi ja hakevat työperusteista oleskelulupaa voidakseen jäädä Suomeen pysyvästi. He myös odottavat, että mahdollinen puoliso ja lapset voivat ajan mittaan liittyä heidän seuraansa. Siksi vakituinen työsopimus on useimmille tärkein maakuntaan integroitumisen askel: se mahdollistaa työperäiseen oleskelulupaan siirtymisen ja antaa mahdolliselle perheelle selkeän ja vakaan tulevaisuuden maakunnassa. Vastineeksi työnantaja saa pitkäjänteisesti sitoutuneen ja motivoituneen työntekijän.

Huomaa kuitenkin, että kiire päästä pysyvään työhön voi johtaa siihen, ettei työntekijän koulutus ja osaaminen tule täysin käytetyksi. Sen vuoksi kannattaa rekrytointivai-

heessa kartoittaa todellinen pätevyys ja tarjota mahdollisuuksia täydentää osaamista esimerkiksi kieli- ja ammattikursseilla. Kun yhdistät vakituisen työsuhteen ja osaamisen kehittämisen, hyödyt itse osaavasta työvoimasta ja tuet työntekijää integroitumaan Ete-lä-Pohjanmaalle pysyvästi ja tasavertaisena työntekijänä.

B. Tulevaisuuden suunnitelmat ja ennakoitavuus

Keskustele jo työsuhteen alkuvaiheessa työntekijän pitkän aikavälin suunnitelmista. Kysy avoimesti, aikooko hän rakentaa elämänsä Suomeen pysyvästi ja millä tavoin: ha-keeko hän työperäistä oleskelulupaa heti kun ehdot täyttyvät vai jatkaako toistaiseksi ti-lapäisen suojelun turvin. Muista, että työperäinen lupa edellyttää kirjallista työtarjousta, TES:n mukaista palkkaa ja jatkuvaluonteista työtä.

Työsuhteen ennakoitavuus ratkaisee, voiko työntekijä sitoutua näihin pitkän aikavälin suunnitelmiin. Sovi siis selkeästi, jatkuuko määräaikainen sopimus, millä ehdoilla se muuttuu toistaiseksi voimassa olevaksi ja millaisella aikataululla päätökset tehdään. Väl-tä viime hetken uusimisia: jatkuva epävarmuus jarruttaa kielen opiskelua, lisäkoulutuk-sen suunnittelua ja pysyvän asumisratkaisun etsimistä. Kun tarjoat riittävän pitkän tai vakituisen sopimuksen hyvissä ajoin, työntekijä uskaltaa investoida tulevaisuuteensa – ja sitoutuu vastaavasti vahvemmin yritykseen.

C. Suhteet Venäjään ja venäläisyyteen

Ukrainan sodan varjossa suurin osa ukrainalaisista suhtautuu venäläisyyteen hyvin va-rauksellisesti ja jopa vihamielisesti, kun taas toisilla on Venäjään kytköksiä esimerkiksi kielen, sukulaisten tai aiempien opintojen kautta. Työnantajan tehtävä on varmistaa, että nämä erilaiset taustat eivät johda epäluuloon tai eriarvoiseen kohteluun. Tuo alusta alkaen selvästi esiin, että työpaikka on poliittisesti neutraali alue: sotauutiset, syyttely ja provosoiva keskustelu jätetään työpäivän ulkopuolelle, ja samoista suomalaisista peli-säännöistä pidetään kiinni niin ukrainalaisten kuin muidenkin työntekijöiden kesken. Korosta samalla, että työnantaja arvioi ihmisiä heidän osaamisensa perusteella – ei pas-sin, äidinkielen tai tutkintotodistuksen leiman mukaan.

Käytännössä se tarkoittaa, että venäjän kielen käyttäminen esimerkiksi ohjeistuksessa on sallittua, jos se helpottaa kommunikointia, ja että venäläisistä yliopistoista saadut tut-kinnot voivat olla osa pätevyysprofilia ilman pelkoa leimautumisesta (osa ukrainalaisista epäröi näyttää venäläisiä tutkintoja venäläiseksi leimautumisen pelossa). Jos epäluuloja tai vihamielisyyttä kuitenkin ilmenee, puutu niihin viipymättä yhdenvertaisuuslain tar-koittamana häirintänä ja tarjoa tarvittaessa ulkopuolista sovittelua. Näin luot ilmapiirin, jossa jokainen työntekijä voi tuoda osaamisensa esiin, eikä kukaan joudu salaamaan taustaansa pelätessään sen vaikuttavan uramahdollisuuksiin.



D. Ukrainalainen työntekijä on strateginen investointi yrityksen tulevaisuuteen

Etelä-Pohjanmaa kärsii pitkäkestoisesta työvoimapulasta, jota väestön ikääntyminen ja muuttotappio vain pahentavat. Yritykset, jotka onnistuvat houkuttelemaan ja sitouttamaan ulkomaalaistaustaista työvoimaa ja kansainvälisiä osaajia, säilyttävät kilpailukykinsä myös vaikeassa tilanteessa. Kun prosessit ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden rekrytointiin, perehdytykseen ja johtamiseen ovat kunnossa, yritys pystyy kasvamaan olosuhteista riippumatta.

Ukrainalaiset muodostavat jo nyt maakunnan suurimman maahanmuuttajaryhmän ja yhteisö kasvaa todennäköisesti edelleen sodan päättymisen ja perheenyhdistämisten myötä. Perheiden asettuessa pysyvästi alueelle yrityksille avautuu pysyvä työvoima- ja osaajareservi, jonka potentiaali on suurempi kuin pelkkä yksittäinen rekrytointi: hyvä maine ukrainalaisten keskuudessa kiertää nopeasti ja houkuttelee uusia hakijoita.

Sijoittamalla ensimmäisen ukrainalaisen työntekijän sujuvaan työintegraatioon osoitat käytännössä, että arvostat yhdenvertaisuutta ja panostat henkilöstön hyvinvointiin. Onnistunut perehdytys, toimiva kielituki ja selkeä työssä etenemisen polku leviävät positiivisena palautteena ukrainalaisyhteisössä – ja pian sinun yrityksesi on se, johon halutaan hakea. Samalla rakennat joustavan, monimuotoisen yrityksen, joka selviää paremmin työmarkkinoiden muutoksista ja vahvistaa maakunnan taloudellista elinvoimaa.



7 Työsuhteen päättyessä

Pakolliset toimenpiteet

- Selvitä, joudutko tekemään viranomaiselle ilmoituksen työsuhteen päättymisestä
- Anna työtodistus pyydettyessä (lain velvoite)
- Maksa lomakorvaukset & tee tulorekisteri-ilmoitukset

Ekstra

- Kirjoita suosituskirje ja auta CV:n hiomisessa
- Vinkkaa verkostoista ja seuraavista työmahdollisuuksista

A. Tarkista joudutko tekemään ilmoituksen työsuhteen päättymisestä Enter Finland -palvelussa

Mikäli palkkaamasi ukrainalainen on työskennellyt tilapäisen suojelun oleskeluluvalla tai työperusteisella oleskeluluvalla ja työsuhde päättyy työsopimuksen mukaisesti, ilmoitusta työsuhteen päättymisestä ei tarvitse tehdä. Jos työperusteisella oleskeluluvalla Suomessa oleskelevan henkilön työsuhde päättyy kuitenkin aiemmin kuin työsopimuksessa on sovittu, täytyy työsuhteen päättymisestä tehdä päättymisilmoitus. Tee ilmoitus Työnantajan [Enter Finland -verkkopalvelussa](#) 14 vuorokauden sisällä siitä, kun työsuhde on päättynyt. Jos et voi asioida verkossa, tee ilmoitus paperilomakkeella.

Ilmoitusta ei tarvitse tehdä tilanteissa, joissa työntekijän tekemä lisätyö päättyy, mutta oleskeluluvan perusteena oleva varsinainen työsuhde jatkuu edelleen. Jos työntekoa koskeva oleskelulupa on myönnetty useamman työsuhteen perusteella ja yksi niistä päättyy, ilmoittamisvelvollisuus koskee sitä työnantajaa, jota työsuhteen päättyminen koskee.

B. Laadi työtodistus ja suositus, jotka todella avaavat osaamisen

Työsuhteen päättyessä annat ukrainalaiselle työntekijälle laissa määrätyn työtodistuksen, mutta tee siitä hyödyllinen myös hänen jatkopolullaan. Kuvaa tehtävät konkreettisesti ja liitä mukaan työntekijän kielelliset taidot (esimerkiksi suullinen suomi B1, englanti B2 tms.) ja keskeiset työyhteisötaidot. Näin seuraava työnantaja näkee yhdellä silmäyksellä, että työntekijä hallitsee paitsi työnsä myös sosiaalisen toiminnan suomalaisessa työelämässä.

Lisää tarvittaessa erillinen vapaamuotoinen suositteleva kirje: kerro esimerkkien kautta, miten ukrainalainen on omaksunut ohjeet, ratkaissut ongelmia ja kehittänyt työskentelytaitojaan. Lyhytkin tarina elävöittää ansioluettelon ja madaltaa uuden työnantajan kynnystä rekrytoida ukrainalainen työntekijä.

Jos aikaa on, auta työntekijääsi CV:n viimeistelyssä: suomenkielinen, selkeä kuvaus työtehtävistä ja saavutuksista päättyy helposti vaikkapa LinkedIn-profiiliin ja nopeuttaa seuraavaa rekrytointia. Tämä pieni lisäpanos vahvistaa työnantajamielikuvaasi ja rakentaa siltää ukrainalaisen työntekijän seuraavaan työpaikkaan.

C. Vinkkaa verkostoista ja seuraavista työmahdollisuuksista – sekä jaa kokemuksesi myös muille työnantajille

Kun työsuhde päättyy hyvissä merkeissä, pysy työnantajan roolissa vielä hetki ja ohjaa ukrainalainen työntekijäsi eteenpäin. Vinkkaa avoimista paikoista omassa verkostossasi, esittele hänet tutuille yrittäjille. Lyhytkin suositusviesti tyyliin ”Suosittelemme lämpimästi: hallitsee CNC-koneen perusohjelmoinnin ja puhuu jo kohtuullista suomea” nostaa työntekijän profilia ja nopeuttaa seuraavan työpaikan löytymistä. Samalla osoitat käytännössä, että yrityksesi kantaa vastuuta työntekijöistään myös sopimuksen päätyttyä, mikä vahvistaa työnantajabrändiäsi.

Älä pidä onnistunutta rekrytointikokemusta vain omana tietonasi: kerro käytännön opeistasi muille alueen yrittäjille esimerkiksi paikallisen yrittäjäyhdistyksen tilaisuuksissa, LinkedIn-postauksissa tai maakunnan rekrymessuilla. Kun jaat avoimesti, miten ratkaisit kielimuurin, mitä asiakirjoja tarvittiin ja millaisia hyötyjä sait, autat muita yrityksiä rohkaistumaan ja laajennat koko Etelä-Pohjanmaan työnantajakentän osaamista kansainvälisessä rekrytoinnissa. Sanan levittäminen kannattaa myös taloudellisesti: seuraavan kerran, kun itse etsit sesonkityöntekijää tai osaajaa, samat kollegat vinkkaavat sinulle sopivat kandidaatit takaisin – ja näin Etelä-Pohjanmaan yrittäjien verkosto vahvistuu.



