

Kooste

Kysely kausityöntekijöille

Muonio 2019-2020

Sisällys

Yhteenveto	1
Summary	2
1. Katsaus Muonion työllisyyteen ja Matkailun verkostomainen oppimiskenttä länsirajalla –hankkeeseen: kyselyn tausta ja tarve	3
2. Kyselyn toteutus	5
3. Vastaajien taustatiedot.....	6
4. Motiivit kausityöhön ja kausityön mielekkyys.....	10
5. Haasteet kausityössä ja kehittämis ehdotukset tulevia kausia varten.....	13
6. Uudestaan kausityöhön, muuttohalukkuus Muonioon ja koulutustarpeet	17
7. Johtopäätelmät	20
Lähteet	22

Yhteenveto

Kausityöntekijäkysely toteutettiin Matkailun verkostomainen oppimiskenttä länsirajalla – hankkeessa keväällä 2020. Kyselyn tavoitteena oli saada työntekijäkokemuksia kausityöskentelyyn liittyen sekä kerätä kausityöntekijöiltä tulevaisuuden kehittämiskohteita kausityöhön ja Muonioon sitouttamiseksi. Kysely suunnattiin Muoniossa kaudella 2019-2020 määräaikaissa työsuhteissa työskennelleille henkilöille. Kysely toteutettiin avoimena verkkokyselynä suomeksi ja englanniksi. Tietoa kyselystä levitettiin eri toimialojen yritysten kautta sekä avoimella Facebook-postauksella Muonion kunnan sivuilla.

Kyselyyn saatiin kolmekymmentä vastausta (=30). Vastauksia jätettiin sekä suomen- että englanninkielellä. Vastaajista noin 1/3 oli muoniolaisia, 1/3 asui muualla Suomessa ja 1/3 asui ulkomailla. Suurin osa vastaajista oli työskennellyt suoraan matkailualalla (ohjelmalvelut, ravintola- ja majoituspalvelut).

Tyytyväisiä kausityökokemukseensa oli 93 % vastaajista (28 vastaajaa). Tyytyväisyys kumpusi etenkin mielekkääksi koetusta ja vaihtelevasta työstä.

Kausityön vetovoimatekijöinä olivat uuden oppiminen ja uusien kokemuksia saanti. Työn mielekkyys sekä työnantaja ja työyhteisö nähtiin myös tärkeinä tekijöinä tyytyväisyydessä ja vetovoimassa. Kansainvälisyys ja kielitaito jakoivat vastaajien kokemukset: osalle ne olivat työn parhaita puolia ja osalle taas haasteellisiksi koettuja asioita.

Haasteet ja vaikeudet kausityössä liittyivät työn organisoimattomuuteen ja puutteelliseksi koettuihin esimiestaitoihin. Myös työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen oli hankalaa, sillä osa vastaajista koki, ettei työvuorosunnittelu ollut riittävää kiireisistä työvuoroista palautumisen kannalta. Vuorovaikutusta työyhteisön kesken ja esimiesten taholta kaivattiin enemmän. Myös perehdytyksen tehostamista ja pidentämistä kaivattiin niin uusien kuin vanhojen kausityöntekijöiden saralta.

Kehittämistoimenpiteinä kyselyssä nostettiin esiin työn kokonaisuuden organisoinnin parantamisen ja esimiestaitojen kehittämisen. Kehittämistoimenpiteet liittyivät suoraan haasteelliseksi ja vaikeaksi koettuihin asioihin.

Kyselyn mukaan muualta kausitöihin tulevissa on potentiaalia vakituisiksi asukkaiksi, mutta osalle kausityökokemus on selkeästi vain yksi työuran vaihe tai elämys. Potentiaalisten vakituisten asukkaiden muuttoprosessi tärkeimmät tekijät ovat työpaikat itselle ja mahdolliselle puolisolalle sekä asunto.

Muoniossa 16.6.2020
Projektityöntekijä Päivi Pohjolainen
Matkailun verkostomainen oppimiskenttä länsirajalla

Summary

The questionnaire for seasonal workers was organized by Network-based Learning Field for Tourism on the Western Border –project during the spring 2020. The aim of the questionnaire was to gather information about experiences from the seasonal workers and to gather ideas for development work. The questionnaire was targeted for seasonal workers who had temporary work contracts in Muonio during the season 2019-2020. The questionnaire was an open Internet questionnaire and one could answer in Finnish or in English. Companies in Muonio were informed about the questionnaire. There was also an open Facebook-post in the page of Muonio municipality.

There were thirty responses left to the questionnaire (n=30). Responses were given in both Finnish and English. Approximately 1/3 of the respondents were from Muonio, 1/3 from Finland (outside Muonio) and 1/3 from abroad. Most of the respondents had worked in the tourism sector (activities, hotel and restaurant).

93 % of the respondents (28 persons) were satisfied with their experience in the seasonal work. The main reason for contentment was a work, which was experienced pleasant and variable.

The attraction of seasonal work was to learn new things and to get new experiences. Pleasant and variable work together with the employer and spirit at the work were also important aspect of the attraction and contentment. Internationality and language skills polarized the experiences: for some they were the best aspects at the work and for the others they were challenging.

The challenging or difficult aspects of the work were related with the disorganized work and lack of supervisor skills. Also the consolidation with work and leisure was challenging. Some of the respondents felt that the work rotation was not sufficient for recovering from the busy work. More interaction in the team and from the supervisors was also wished for. Both first season workers and experienced workers wished for boosting in training and longer training.

Organizing the work and improving the supervisor skills were mentioned as development ideas for the work. These relate with the challenging or difficult aspects of the work.

Among the questionnaire in the seasonal workers there are people with potential to live in Muonio permanently but for some the seasonal work is a just phase or an experience. For the potential permanent residents the most important things with the moving process are work (for himself / herself and for spouse) and housing.

In Muonio 16th June 2020

Project coordinator Päivi Pohjolainen

Network-based Learning Field for Tourism on the Western Border

1. Katsaus Muonion työllisyyteen ja Matkailun verkostomainen oppimiskenttä länsirajalla –hankkeeseen: kyselyn tausta ja tarve

Muonio on luonnonläheinen länsirajan kunta Tunturi-Lapissa. Muoniossa sijaitsee muun muassa Pallas-Yllästunturin kansallispuisto ja Olos, jotka molemmat ovat Muonion vetovoimatekijöitä. Asukkaita Muoniossa on noin 2300.

Tunturi-Lapin seutukunnan elinkeinoelämän perusta on luonnossa, luonnonvaroissa ja niiden kestävässä hyödyntämisessä. Merkittäviä työllistäviä aloja ovat autojen testaustoiminta sekä matkailu ja sen liitännäiselinkeinot. Matkailuun liittyvällä alkutuotannolla on kasvava merkitys. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 431.) Muonio ei ole tässä poikkeus, vaan Tunturi-Lapin työllistävät alat ovat myös Muoniossa eniten työllistäviä aloja yksityisellä sektorilla. Lisäksi kaupan ala ja julkinen sektori työllistävät Muoniossa.

Muonion työttömyystilastot osoittavat Muonion erityispiirteen: kesä- ja talviajan välillä on suurehkoa vaihtelua työllisyyden saralla. Etenkin matkailualalla, matkailuun sidoksissa olevilla toimialoilla ja autotestauksessa edelleen on tyypillistä kausiluonteisuus, jolloin suurin työvoiman tarve on talvella.

Alla olevaan kaavioon on koottu Työ- ja elinkeinoministeriön työllisyyskatsauksista kooste Muonion työttömyystilastoista alkuvuodesta 2020 (Suomen virallinen tilasto 2020). Koronaviruksen aiheuttamasta pandemiasta ja poikkeustilanteesta johtuen maaliskuu-huhtikuun työttömyysprosentti nousi rajusti. Tammikuussa työttömyysprosentti oli vain 6,7 ja huhtikuussa se oli jo huimat 21,4 %.

MUONION TYÖLLISYYSTILANNE

2020	Työvoima	Osuus % työvoimasta	Yhteensä	Miehet	Naiset	Alle 20 - v.	Alle 25 - v.	Yli 50 - v.	Pitkäaik. työttömät	Vamm. & pitkäaik. sairaat	Avoimet työpaikat
Työttömät työnhakijat											
tammikuu	1066	6,7	71	46	25	...	...	37	15	6	25
helmikuu	1066	6,1	65	44	21	...	...	32	13	...	28
maaliskuu	1066	13,4	143	81	62	...	11	53	13	7	11
huhtikuu	1048	21,4	224	128	96	5	24	80	12	11	6

Taulukko 1 Alkuvuoden 2020 työllisyystilasto koottuna

Vertailuna tavanomaisempaan tilanteeseen, vuonna 2019 maaliskuussa työttömyysprosentti oli 5 % ja huhtikuussa 11,7 %. Kesällä 2019 työttömyysaste oli enemmillään toukokuussa 18,9%. (Suomen virallinen tilasto 2019 ja 2020.) Keskimääräinen työttömyysprosentti vuonna 2019 oli 12% (Työttömät työnhakijat ja työttömien osuus työvoimasta Muoniossa). Vaihtelua työttömyysprosentissa kuitenkin on noin 5 ja 20 % välillä riippuen vuoden ajasta. Tämä on Muonion työllisyystilanteen vahva ominaispiirre, mikä on sidoksissa talvipainotteisiin yksityissektorin toimialoihin –matkailuun ja autotestaukseen.

Matkailun verkostomainen oppimiskenttä länsirajalla –hankkeen (myöhemmin MVOL-hanke) toiminnan keskiössä ovat olleet yrityksille suunnatut osaamistarvekartoitukset. Kartoituksissa on käyty läpi millaista työvoimaa alueen yritykset tarvitsevat nyt ja lähitulevaisuudessa sekä millaisia mahdollisia oppimisympäristöjä yrityksissä opiskelijoille voisi olla tarjota. Hankkeen kokonaistavoitteena on lisätä yritysten, koulutuksenjärjestäjien sekä kunnan yhteistyötä, jotta jatkossa alueelle saataisiin osaavaa työvoimaa työnantajien tarpeita vastaamaan.

MVOL-hankkeessa tehtyjen yrityskartoitusten kautta on saatu kattavasti tietoa työvoima- ja työllisyysasioihin työnantajan näkökulmasta. Näkökulmien laajentamiseksi ja myös työntekijän näkökulman saamiseksi mukaan työllisyysasioiden kehittämistä varten tahdottiin myös koota kokemuksia ja näkemyksiä kausityöntekijöiltä. Työnantajan ja työntekijän näkökulmat samasta asiasta voivat olla erilaiset, joten tämä vuoksi koettiin tarpeelliseksi myös saada tietoa kausityöntekijöiltä. Kausityöntekijät myös nähtiin potentiaalisena pysyvänä työvoimana, joka voisi jäädä asumaan alueelle pysyvästi, ja tätä halukkuutta kyselyn avulla tahdottiin myös selvittää. Työnantajat tekevät omille työntekijöilleen tyytyväisyyskyselyjä, mutta vastaavaa kausityöntekijäkyselyä Muonion alueella ei ole tiettävästi tehty aiemmin.

MVOL-hankkeen toisena toimenpiteenä ovat henkilökartoitukset, jotka on suunnattu muun muassa työttömille työnhakijoille, opiskelijoille, alanvaihtajilla ja työelämässä olevilla. Kartoituksen tavoitteena on käydä läpi henkilön jo olemassa olevaa osaamista sekä pohtia osaamistarpeita työelämlähtöisesti. Henkilökartoituksia oli ajatus tehdä myös kausityöntekijöille, jotka olisi tavoitettu hankkeessa mukana olevien yritysten kautta, mutta koronaviruspandemian johdosta tilanne muuttui keväällä 2020 nopeasti. Matkailuyritysten jouduttua sulkemaan ovensa myös muualta tulleet kausityöntekijät poistuivat nopeasti alueelta. Näin ollen muualta töihin tulleita kausityöntekijöitä ei voitu enää tavoittaa. Heidän kokemuksiaan ja ajatuksiaan päätettiin kerätä kyselyn avulla.

2. Kyselyn toteutus

Kysely kausityöntekijöille toteutettiin verkkopohjaisena Webropol-kyselynä. Kysely suunnattiin talvikaudella 2019-2020 töissä olleille henkilöille. Kysymyksiä laadittiin yhteistyössä Tunturi-Lapin Kehitys ry:n ja Muonion Matkailu ry / Visit Muonio 2025-hankkeen kanssa, jotta samalla voitiin kysyä heidän kehittämistyöhön liittyviä kysymyksiä kausityöntekijöiltä. Kyselyyn pystyi vastaamaan suomeksi tai englanniksi. Kysely oli avoinna vastaajille 16.4. - 17.5.2020. Kyselyyn vastattiin anonyymisti. Tietoa kyselystä välitettiin Muonion yrityksiin, joita pyydettiin välittämään viesti kyselystä omalle henkilöstölleen. Lisäksi kyselystä tiedotettiin yhteistyötahoille ja sekä Muonion kunnan sivuilla julkaistiin Facebook-postaus kyselystä.



Kyselyssä oli 13 kysymystä, avoin palaute ja 6 taustakysymystä. Kysymykset oli jaettu kolmeen eri osaa: olemassa olevat kokemukset, tulevaisuuteen suuntaavat kysymykset ja taustakysymykset. Taustakysymykset oli sijoitettu kyselyn loppuun, jolloin vastaaja pääsi heti vastaamaan olennaisimpiin kysymyksiin ja rutiininomaiset taustakysymykset jäivät viimeiseksi.

Kyselyn kysymyksissä oli sekä avoimia kysymyksiä että valintavaihtoehtoisia olevia kysymyksiä. Valintavaihtoehtoisia kysymyksiä täydennettiin avoimilla kentillä, jolloin vastaaja pystyi antamaan lisätietoja vastauksestaan. Kaikki 13 varsinaista kysymystä tulivat vastattavaksi, jos vastaajalla oli muuttohalukkuutta Muonioon. Mikäli vastaaja vastasi kieltävästi muuttohalukkuuskysymykseen, osa tarkentavista kysymyksistä hypättiin yli ja varsinaisia kysymyksiä esitettiin 11kpl. Kaikki kyselyn kysymykset olivat pakollisia.

Vastauksia kyselyyn saatiin 30 henkilöltä (n=30). Vastausmäärän perusteella voidaan tehdä suuntaa-antavia johtopäätöksiä etenkin laadullisesta näkökulmasta. Suomenkielisiä vastauksia jätettiin 17 kpl ja englanninkielisiä 13 kpl. Tässä koosteessa suomen- ja englanninkielisiä vastauksia ei ole eritelty toisistaan.

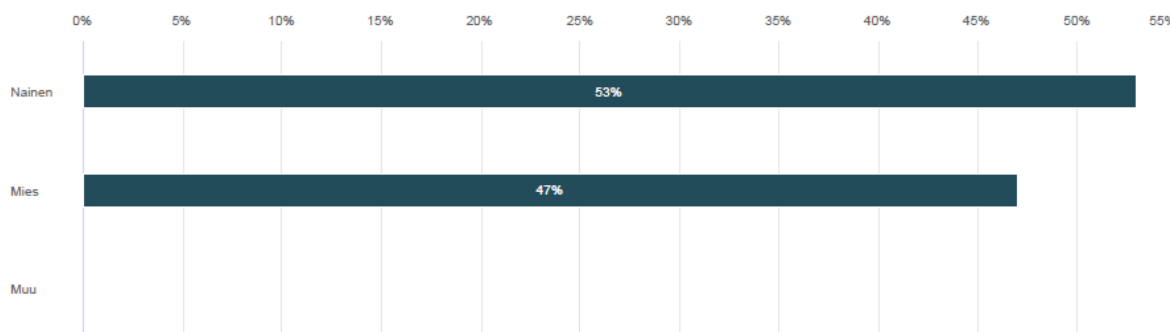
3. Vastaajien taustatiedot

Vastaajista (n=30) oli naisia 53 % (16 vastaajaa), miehiä 47 % (14 vastaajaa).

Vastausvaihtoehtona oli myös muun sukupuolinen, mutta kukaan vastaajaa ei valinnut tätä vaihtoehtoa.

16. Sukupuoli

Vastaajien määrä: 30

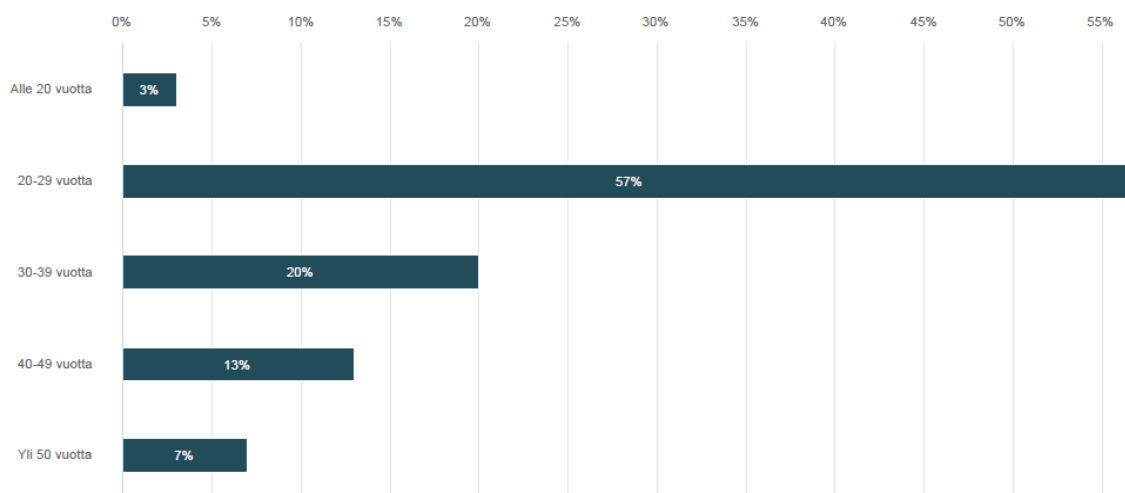


Kuva 1 Vastaajien sukupuolijakauma

Vastaajista 57 % (17 vastaajaa) kuului ikäryhmään 20-29-vuotiaat. Seuraavaksi suurin ikäryhmä olivat seuraavalta vuosikymmeneltä 30-39-vuotiaat 20 %:in osuudella (6 vastaajaa). 13 % eli 4 vastaajaa oli 40-49 –vuotiaita. Vain kaksi vastaajaa (7%) oli yli 50-vuotiaita ja yksi alle 20-vuotias (2%).

15. Ikä

Vastaajien määrä: 30

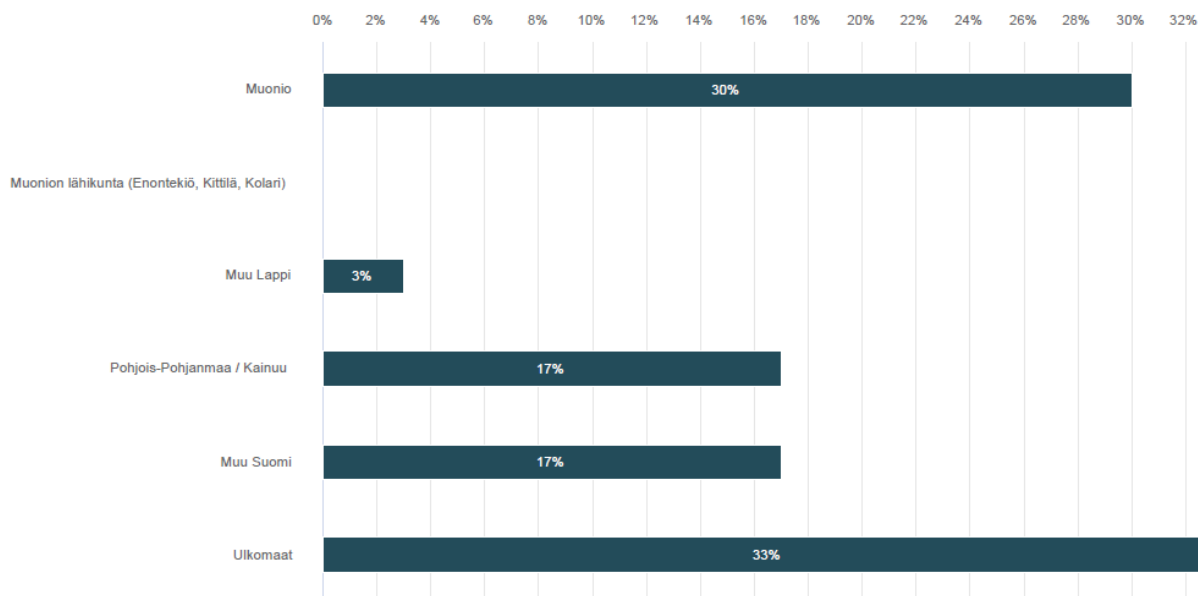


Kuva 2 Vastaajien ikäjakauma

Suurin osa vastaajista eli 33 % (10 vastaajaa) asui vakituisesti ulkomailla ja Muoniossa 30 % (9 vastaajaa). Pohjois-Pohjanmaa ja Kainuu olivat vakituinen asuinpaikka 17 %:lle vastaajista (5 vastajaa). Samoin muualla Suomessa asui 5 vastajaa. Muualta Lapista oli vain yksi vastaaja 3% osuudella. Yksikään vastajaa ei asunut vakituisesti Muonion lähikunnissa Enontekiöllä, Kittilässä tai Kolarissa.

17. Vakituinen asuinpaikka

Vastaajien määrä: 30

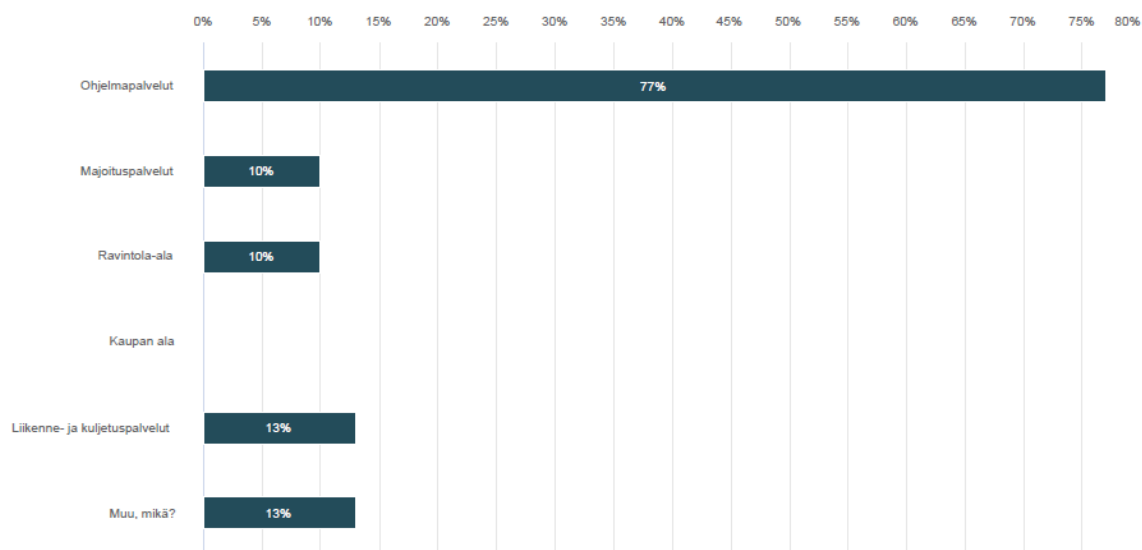


Kuva 3 Vakituinen asuinpaikka

Kysely välitettiin eri toimialojen yrityksiin ja tietoa kyselystä jaettiin avoimesti Muonion kunnan Facebook-sivuilla, joten taustatietoina kysyttiin myös työskentelyn toimialaa. Vastaaja pystyi valitsemaan useamman toimialan. Vastauksia kysymykseen tuli 37 kpl. Suurin osa vastaajista oli työskennellyt ohjelmapalveluissa 77 % vastausmäärällä (23 vastausta). Liikenne- ja kuljetuspalveluissa vastauksia oli 13 % (4 vastausta). Muut toimialat oli saanut myös 13 % vastauksista, mutta tarkenteessa oli kuitenkin mainittuna ohjelmapalvelutehtävät. Majoitus- ja ravintolapalvelut molemmat saivat 10% vastauksista (3 vastausta). Yksikään vastajaa ei ollut työskennellyt kaupan alalla.

18. Työskentelyn toimiala Muoniossa kaudella 2019-2020. Voit valita useamman vaihtoehdon.

Vastaajien määrä: 30, valittujen vastausten lukumäärä: 37

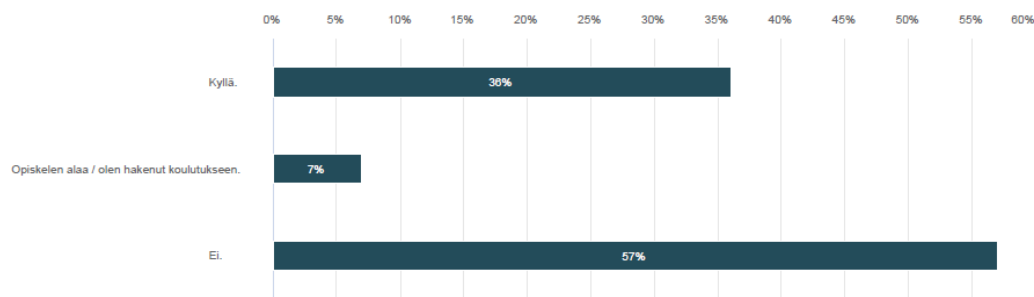


Kuva 4 Työskentelyn toimialat

Kyselyn taustatietoina kysyttiin myös, onko vastaajalla matkailualan koulutus. Kysely oli suunnattu matkailualalla tai sen lähialoilla työskennelleille, joten siksi oli myös aiheellista kysyä alalle kouluttautumista. Suurimmalla osalla vastaajista eli 57 % (17 henkilöä) ei ollut matkailualan koulutusta. Matkailualan koulutus vastaajista 36 %:lla (11 henkilöllä) ja alaa opiskeli 7% (2 henkilöä).

20. Onko sinulla matkailualan koulutus?

Vastaajien määrä: 30

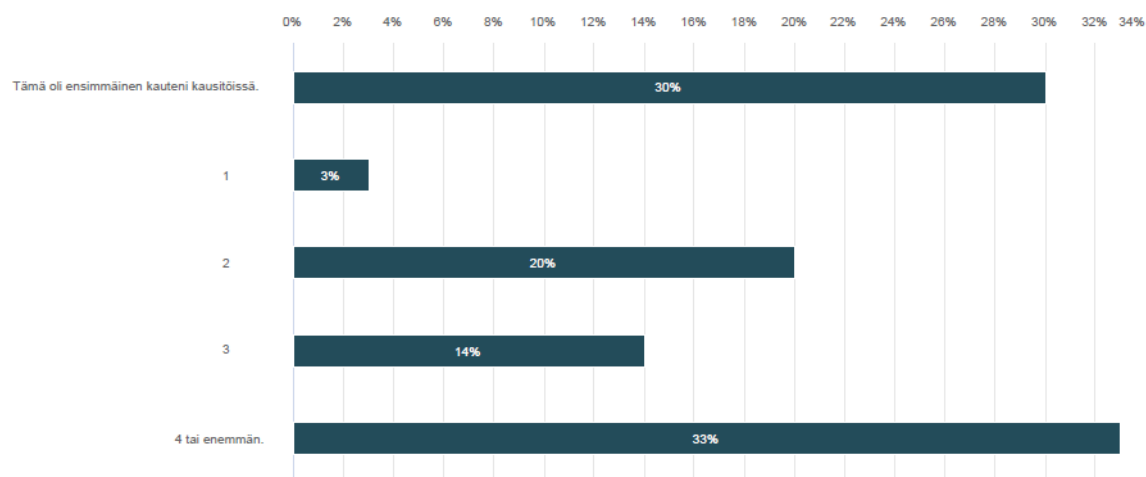


Kuva 5 Matkailualan koulutus

Taustatietojen viimeisenä kysymyksenä kysyttiin aiempaa työkokemusta kausitöistä. Vastaajista 33 % eli 10 henkilöllä oli neljä tai useampi kausi aiempaa kausityökokemusta. Toisaalta toiseksi isoin ryhmä vastaajista, 30 % eli 9 henkilöä, oli ensimmäistä kauttaan kausitöissä. Kaksi aiempaa kausityökokemusta oli 20% vastaajista (6 vastaajaa), kolme aiempaa kautta oli 14% vastaajista (4 vastaajaa) ja vain yhdellä vastaajalla oli yksi aiempi kausityökokemus.

19. Aiempi kausityökokemus

Vastaajien määrä: 30



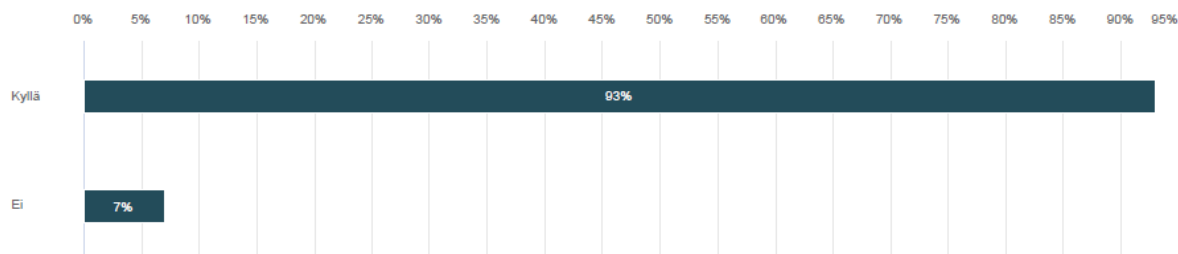
Kuva 6 Aiempi kausityökokemus

4. Motiivit kausityöhön ja kausityön mielekkyys

Kyselyssä oli tavoitteena selvittää myös kausityön vetovoimatekijöitä ja tyytyväisyyttä kausitöihin. **Tyytyväisiä** kausityökokemukseen oli 93 % vastaajista (28 vastaajaa). Tyytymättömiä kokemukseensa oli vain 7% vastaajista (2 vastaajaa).

3. Olitko tyytyväinen kausityökokemukseesi Muoniossa? Perustele vastauksesi.

Vastaajien määrä: 30



Kuva 7 Tyytyväisyys kausityöhön

Tyytyväisyys kausityöhön on siis varsin vahvaa ja kausi 2019-2020 on ollut vastanneille varsin onnistunut. Kyselyn muissa vastauksissa oli annettu myös kritiikkiä ja kehitysehdotuksia työstä, mutta näistä huolimatta kausityöhön oltiin tyytyväisiä.

Tyytyväisyyden taustalla mainittiin muun muassa seuraavia asioita:

”Työ oli monipuolista, hyvä työyhteisö ja muutenkin kaikin puolin mukavaa hommaa.”

”Paljon kehitettävää kausityön tekemisessä ja olosuhteissa, mutta pääsääntöisesti työt oli sitä mitä kuvittelinkin niiden olevan.”

”Intense & good international experience.”



Kausityöskentelyn syyt kyselyn vastausten perusteella olivat uuden oppimisen, uusien kokemusten ja tutun työpaikan takia. Kyselyn ensimmäinen kysymys olikin avoin kysymys: ”Miksi halusit kausitöihin Muonioon?”. Vastauksista poimittuja toistuvia teemoja kuvaavat seuraavat otteet:

” Olen ollut kausitöissä parina aikaisempana talvena, ja tykkään kyseisestä työstä ihan älyttömän paljon, ja sen vuoksi halusin tulla uudestaan.”

” I’ve always wanted to discover Lapland, but it costs a lot of money! And discovering through this job was a huge opportunity for me.”

Vastauksissa myös nousi esiin jo Muoniossa vakituaisesti asuvien näkökulma, jonka mukaan Muoniossa asuminen oli syy kausityöhön. Vastauksissa ilmenee kaksi eri näkökulmaa: toisille kausityöhön työllistytään, koska ei ole vakituista ympärivuotista työtä tarjolla ja toisille taas kausityö on mahdollisuus työllistyä kotikunnassa edes talveksi.

”Koska asun Muoniossa ja tällä hetkellä matkailualalla ei ole tarjolla vakituista työtä Muoniossa.”

” Olen asunut koko elämäni Muoniossa, joten tänäkään kautena en halunnut lähteä sen kauemmaksi kun täälläki töitä on tarjolla!”

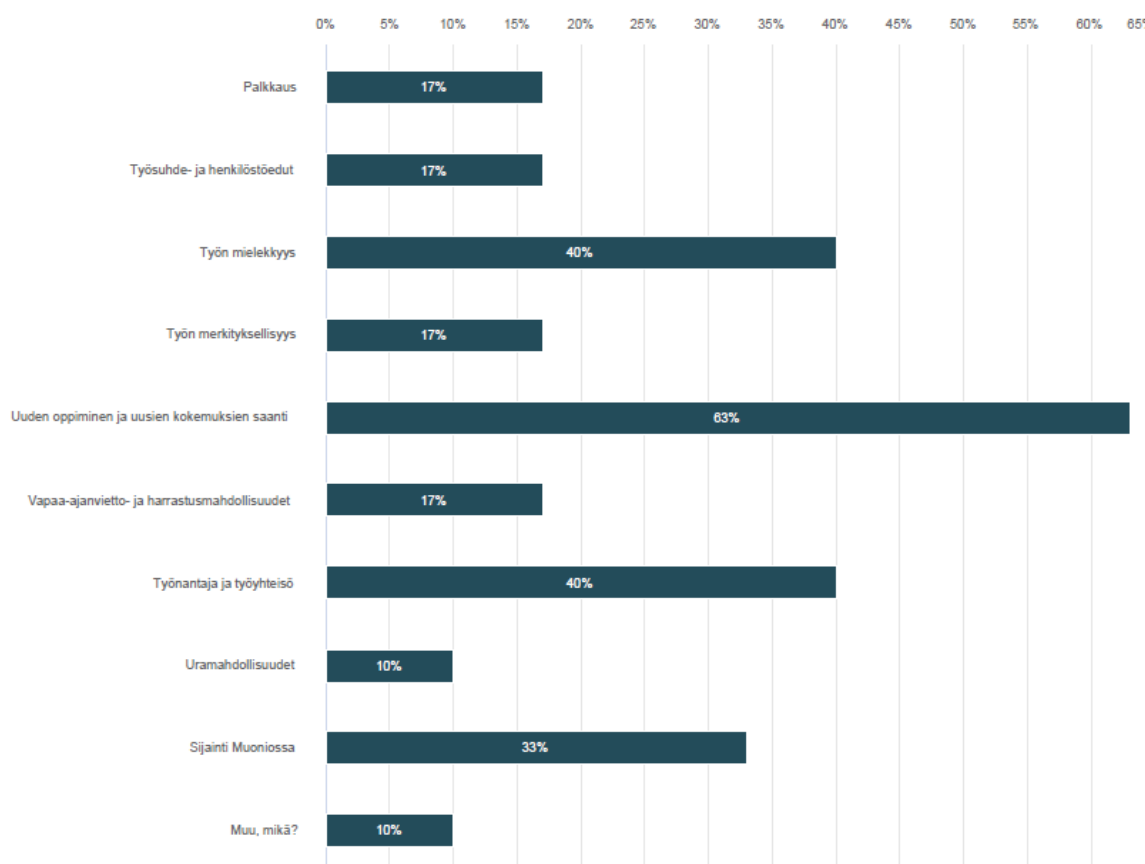
Kysyttäessä mikä työskentelyssä oli **tärkeintä**, sai vastauksia valita enintään kolme. Vastausvaihtoehtoina oli valmiita vaihtoehtoja sekä avoin ”muu”-kohta, johon vastaaja itse sai täydentää vastaustaan

Uuden oppiminen ja uusien kokemusten saanti –vaihtoehto sai 63 % vastauksista (19 vastausta.) Toiseksi tärkeimmäksi koettiin sekä työn mielekkyys (40%, 12 vastausta) että työnantaja ja työyhteisö (40 %, 12 vastausta). Seuraavaksi tärkeintä oli sijainti Muoniossa, joka sai 33 % vastauksista (10 vastausta). Palkkaus, työsuhde ja henkilöstöedut, työn merkityksellisyys ja vapaa-ajan vietto- ja harrastusmahdollisuudet kaikki saivat 17 % vastauksista. Vähiten vastauksia sai uramahdollisuudet 10 % (3 vastausta) ja muu-kohta, joka sai myös 3 vastausta. Muu-kohdassa oli mainittuna maisema, vaihteleva työ ja sijainti Muoniossa Lapissa.



4. Mikä oli tärkeintä työskentelyssä? Voit valita enintään kolme vaihtoehtoa.

Vastaajien määrä: 30 , valittujen vastausten lukumäärä: 79



Kuva 8 Työskentelyn tärkeimpiä elementtejä

Ensimmäistä kautta työskenteleville selkeästi tärkeintä työskentelyssä oli uuden oppiminen ja uusien kokemusten saanti (9 vastausta). Sama toistuu vastaajilla, joilla on kaksi aiempaa kautta takana kausityössä. Kokeneemmilla kausityöntekijöillä uudet kokemukset eivät olleet niin tärkeitä vaan heille selkeästi tärkeintä oli työn mielekkyys ja sijainti Muoniossa. Uudet kokemukset olivat toisaalta yli 40-vuotiaiden vastaajien osalta (6 henkilöä) tärkeää puolelle heistä. Uuden oppiminen ja uusien kokemuksen saanti olivat miehille ja naisille yhtä tärkeää.

Työnantaja ja työyhteisö olivat ensimmäisen kauden työntekijöille ja kokeneemmille kausityöntekijöille yhtä tärkeää. Sukupuolen mukaan tarkasteluna työnantajan ja työyhteisön merkitys oli miehille suurempi kuin naisille. Naisilla puolestaan korostui työn mielekkyys.

Työn tekemisen yksi motiivi on taloudellinen: työtä tehdään, jotta saadaan palkkaa. Palkkaus ei kuitenkaan kausityöntekijäkyselyssä ollut tärkeintä työskentelyssä. Palkkauksen tärkeys oli hieman voimakkaampi ensimmäistä kautta oleville kuin kokeneille työntekijöille. Palkkaus näyttää kyselyn mukaan olleen naisille hieman tärkeämpää kuin miehille.

Kyselyn vastausten perusteella uramahdollisuudet eivät ole lähes laisinkaan tärkeää kausityössä.

5. Haasteet kausityössä ja kehittämisehdotukset tulevia kausia varten

Kausityöntekijäkyselyn vastauksissa on tulkittavissa, että työntekijät ymmärtävät matkailualan ja sen lähialojen luonteen. Vastaajista suurimmalla osalla yhtenä työskentelytoimialana oli ohjelmapalvelut (77% toimialavastauksissa) joten kiire, viimehetken muutokset ja ohjelmapalveluiden muuttuva toiminnan luonne olivat mainittuna vastauksissa. Näitä kohtaan vastaajat kuitenkin antoivat ymmärrystä, seikat nähtiin alalle luonteenomaisena. Samaan aikaan vastaajat kuitenkin näkivät, että työtä ja työskentelyä voisi silti kehittää.

Kysyttäessä **työn haastavista ja vaikeista puolista** mainittiin esimerkiksi seuraavia asioita:



"Liian kova stressi huonosti organisoidussa työssä. Henkilöstöjohtamisen puute ja esimiehen välinpitämättömyys."

"Työ oli huonosti johdettu, ei perehdytystä työhön ja sen takia aiheutti liian paljon stressiä kiireisen sesongin lisäksi. Mahdollisuutta ruokataukoihin ei järjestetty. Vaikka tuntuu olevan normikäytäntö että syödään jos ehditään niin miten sitä jaksaa tehdä töitä jos ei saa syödä välillä. Asennemuutoksella ja paremmalla organisoimisella sekin kyllä järjestyisi."

"Challenging but not difficult: Always adapting your schedule, because plans were always changing last minute everyday."

"It was challenging to work in low temperatures but then you get used to it."

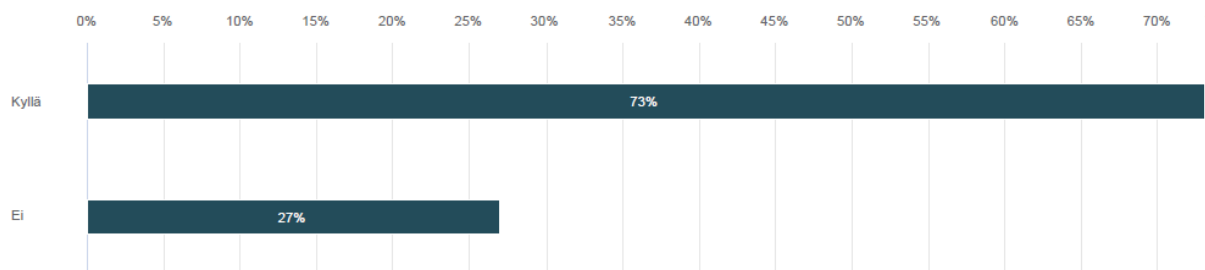
"Uncertainty around hours and what was happening each day until the last moment."

Haasteena nähtiin etenkin työn organisoimattomuus ja muutokset kiireisen työtahdin keskellä. Kylmät olosuhteet oli myös mainittu vastauksissa. Vastaajien mukaan toimintaa voisi organisoida ja ennakoida paremmin, vaikka viimehetken muutoksia tulisikin. Tämä helpottaisi työskentelyä, vähentäisi stressiä ja sitä kautta parantaisi laatua ja asiakaspalvelua. Vastauksissa oli myös mainittuna haasteeksi kansainvälisyyteen liittyvä kommunikointi ja kielitaito, jotka osa vastaajista oli maininnut myös työn parhaina puolina. Myös epävarmuus työsuhteen kestosta ja työtunneista koettiin haasteelliseksi.

Perehdytyksen osalta riittävän perehdytyksen työnantajalta koki saaneensa 73 % (22 vastaajaa). Vastaaajista 27 % eli 8 henkilöä ei kokenut saaneensa riittävää perehdytystä.

7. Saitko riittävän perehdytyksen työnantajalta työhösi? Perustele vastauksesi.

Vastaaajien määrä: 30



Kuva 9 Perehdytyksen riittävyys

Näistä riittämättömän perehdytyksen saaneista kahdeksasta vastaajasta kuusi oli 20-29 – vuotiaita. Ensimmäistä kautta kausitöissä olleista (9 vastaajaa) riittämättömän perehdytyksen saaneista oli vain 3 henkilöä, muut viisi vastajaa olivat kolmatta tai useampaa kautta kausitöissä.

Kyllä-vastauksen antaneet mainitsivat perehdytyksestä esimerkiksi näin:

”Perehdytys kesti useamman päivän, ennen kuin asiakkaat saapuivat, joten oli hyvin aikaa tutustua työporukkaan ja työympäristöön.”

”Kaikkea ei käsitelty koska uskomattomia tilanteita tulee mukaan, mutta aina sai kysyä apua.”

”Olin viikon hyvän työntekijän kanssa, joka osasi neuvoa.”

”I had enough training corresponding to my job.”

Ei-vastauksen antaneiden vastauksissa mainittiin muun muassa näin:

”Paljon asioita selvisi ns. lennossa, jotka olisi ollut mahdollista myös tietää etukäteen. Paljon asioita selvisi myös hommien jälkeen, että jaahas, aina ennen ne olikin tehty eri tavalla. Myös kokonaiskuva koko kauden rakenteesta ei ollut selvillä ennen kautta, työtehtävät vaihtelivat melkoisesti kauden aikana.”

”We need more field training to be ready for any problems.”

”Työ vaatii paljon itsenäistä työskentelyä sekä oma-aloitteisuutta.”

Perehdytyksen osalta onkin mielenkiintoista, että kokemus riittämättömästä perehdytyksestä oli ensimmäistä kautta työskennelleillä työntekijöillä ja kokeneemmilla työntekijöillä. Kokemus riittävästä perehdytyksestä on toki subjektiivinen asia: toinen kokee tarvitsevansa enemmän perehdytystä kuin toinen. Perehdytys tulisisikin nähdä jatkumona, jossa uuden työntekijän aloitusperehdytys on vain jatkumon aloitus. Perehdytykseen liittyen voi myös kysyä, miten kokeneempien kausityöntekijöiden uudelle kaudelle suuntaavaa perehdytystä voisi kehittää? Kyselyssä ei kysytty ovatko he olleet töissä samalla työnantajalla useita kausia vai onko työnantaja vaihtunut. Myös jo useamman kauden töissä olleille työntekijöille tulisi järjestää perehdytystä ja antaa tukea työtehtävien hoitoon. Kokeneemmat työntekijät usein myös perehdyttävät uusia työntekijöitä, joten konkareille tulisi tarjota myös riittävä perehdyttämisaamminen.

Kausityöntekijäkyselyssä kysyttiin myös **kehittämisehdotuksia** kausityöhön: *”Miten työnantajasi voisi kehittää kausityötä ja työskentelyä organisaatiossaan?”* Vastauksien teemoina toistuvat työn organisointi, esimiestaidot, vuorovaikutuksen lisääminen työyhteisön sisällä ja perehdytyksen parantaminen. Mainintoja sai myös työvuorosuunnittelu, henkilöstön asumismahdollisuudet sekä palkkaus- ja verotusasiat. Vain kahdessa vastauksessa oli mainittuna palkkauksen parantaminen ja yhdessä vastauksessa viitattiin palkkioon hyvästä työsuorituksesta. Useassa vastauksessa oli annettu kehitysehdotuksia ja sen lisäksi viitattiin ymmärrykseen toimialan luonteesta. Viisi vastaajaa ei antanut suoria kehitysehdotuksia vaan vastasi joko asioiden olevan hyvin tai etteivät he osaa vastata kysymykseen.



Alle on koottu useita eri vastauksia, koska kehittämissuhteukset ovat tärkeimpiä asioita tulevaisuuden varalle:

”Työajat ovat aika haasteelliset. Kausityössä tietysti töitä on tehtävä kun sesonki on päällä, mutta yksi vapaapäivä viikossa jossain keskellä viikkoa on aika kuluttavaa.”

"Esim. palkkaamalla konsultin joka neuvoo ihan ylimmästä johdosta lähtien työtehtävien parempaa organisoimista. Myös tekemällä toimintaohjeet jokaiselle osa-alueelle. Parempi perehdytystyöntekijöille omista työtehtävistä. Henkilöstöjohtamisen opettaminen esimiehille."

"Työaikoihin ja jaksamiseen voisi kiinnittää enemmän huomiota, keskustelemalla ennen kautta ja kauden aikana työntekijöiden tuntemuksista ja toiveista. Pitää huolta että jokainen saa tarpeeksi lepoa myös. Selkeyttää johtamista ja rooleja työpaikalla, selkeät vastualueet"

"Palkkaa hieman korkeammaksi kausityöntekijöille, useammin koko työporukan kesken keskusteluja/palavereja miten menee/missä mennään yleisesti/mikä huonoa ja mikä hyvää."

"Järjestelmällisyys, työn rytmittäminen, lainmukaisuus."

"Uusien oppaiden parempi perehdytys ja paikkojen neuvominen."

"Offering more training to the employees."

"Planning ahead, double checking informations and materials, communications, meeting once a week to discuss."

"There should be a discussion with the bosses about future opportunities at least a month before the season ends. We need to know what is happening next."

"Being more organised / prepared and communication in all areas. Though I appreciate that number of clients etc are not known until late and the weather can be unpredictable."

Kehittämis ehdotuksissa toistuu organisoinnin ja vuorovaikutuksen lisäämisen teemat. Lisäksi vastauksissa toistui työaikoihin ja työvuorosunnitteluun liittyvät teemat: kiireisen työn vastapainona tulisi kiinnittää entistä enemmän huomiota jaksamiseen ja lepoon.

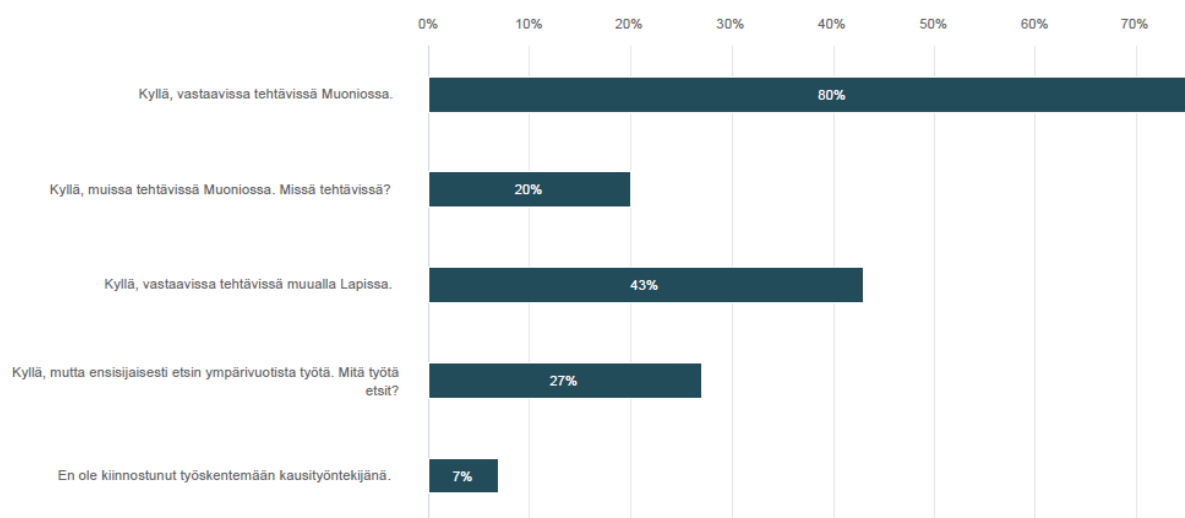
6. Uudestaan kausityöhön, muuttohalukkuus Muonioon ja koulutustarpeet

Kyselyn loppupuolella ajatuksia siirrettiin tulevaisuuteen. Loppuosassa kysyttiin kiinnostuksesta työskennellä uudestaan kausityössä. Lisäksi loppuosa sisälsi kysymykset muuttohalukkuudesta Muonioon ja koulutustarpeista.

Kiinnostus työskennellä uudestaan kausityössä –kysymykseen sai valita useamman vastausvaihtoehdon, joten vastauksia jätettiin yhteensä 53.

10. Oletko kiinnostunut työskentelemään uudestaan kausityössä? Voit valita useamman vaihtoehdon.

Vastaajien määrä: 30 , valittujen vastausten lukumäärä: 53



Kuva 10 Kiinnostus työskennellä uudestaan kausityössä

Vastauksista 80 % (24 vastausta) kohdentui kiinnostukseen työskennellä uudestaan vastaavissa tehtävissä Muoniossa. Vastaavat tehtävät muualla Lapissa sai 43 %: ia vastauksista (13 vastausta). Ensisijaisesti ympärivuotista työtä –vaihtoehto valittiin 27 % vastaukseksi (8kpl). Muissa tehtävissä Muoniossa –vaihtoehto sai 20%: ia vastauksista (6kpl). Vain 7 % vastauksista (2kpl) oli kohdennettu vaihtoehtoon, jossa ei ollut kiinnostusta kausityöhön uudelleen.

Ympärivuotista työtä ensisijaisesti etsivien tarkentavissa vastauksissa oli mainittuna, että he etsivät ympärivuotista työtä matkailu-, luonnontuote-, IT- ja autotestausaloilta. Kaksi vastaajaa mainitsi, että etsivät mitä vain ympärivuotista työtä. Halukkuus ympärivuotiseen työskentelyyn korostui kokeneiden (yli neljä kautta) työskennelleiden vastauksissa (5kpl).

Kiinnostus työskennellä Muoniossa muissa tehtävissä –vastausvaihtoehtoon sai myös antaa tarkennuksia. Suurin osa tarkennuksista liittyi matkailualan töihin ja vastauksissa nostettiin esiin halu tehdä aiempaa vastuullisempia työtehtäviä.

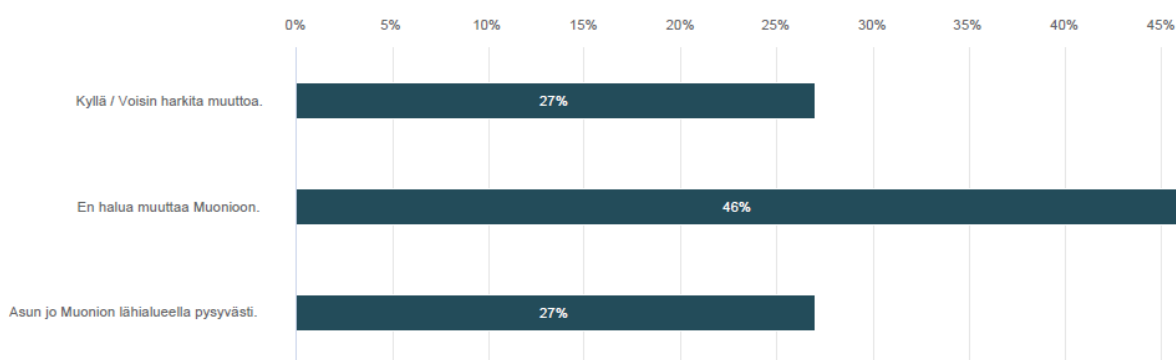
Muuttohalukkuutta Muonioon selvitettiin osana kyselyä. Mikäli vastaaja vastasi myöntävästi muuttohalukkuuskysymykseen, esitettiin hänelle kaksi tarkentavaa kysymystä. Mikäli vastaaja vastasi kieltävästi muuttohalukkuuteen tai jo asui Muoniossa tai lähialueella pysyvästi, siirtyi kysely suoraan koulutuskysymykseen ja muuttohalukkuuteen liittyviä tarkentavia kysymyksiä ei esitetty.

Vastaajista suurin osa 46 % (14 vastaajaa) ei ollut kiinnostunut muuttamaan Muonioon. Vastaajista 27 % (8 vastaajaa) oli kiinnostunut harkitsemaan muuttoa Muonioon ja lähialueella asui 27 % (8 vastaajaa).



11. Jos asut tällä hetkellä muualla kuin Muoniossa, haluaisitko muuttaa Muonioon pysyvästi?

Vastaajien määrä: 30



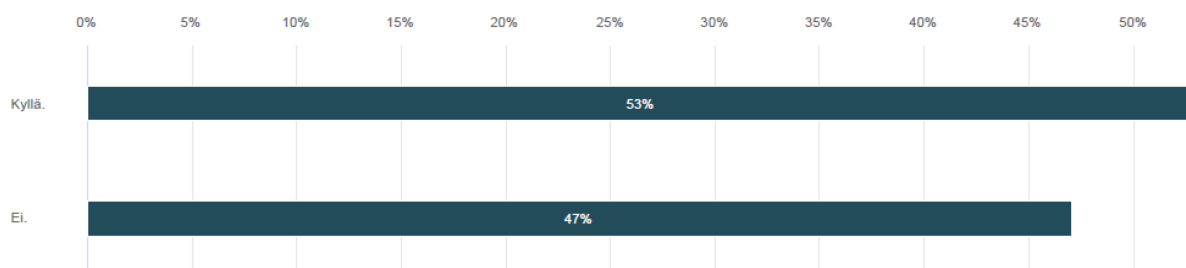
Kuva 11 Muuttohalukkuus Muonioon

Muutosta kiinnostuneet vastasivat tarkentavaan avoimeen vastaukseen perusteluina muun muassa paluumuuton Muonioon ja halua asua Lapissa. Vastauksissa oli mainittuna työllistymisen ja asunnon saannin merkitys osana muuttoprosessia. Työpaikan saanti itselle ja mahdollisesti puolisolalle olivat tärkeimmät tekijät muuttohalukkuudessa. Asuntoasiat nähtiin Muonion ja seutukunnan tärkeimmäksi tueksi, jota muuttoprosessissa voitaisiin antaa. Yhtenä toimenpiteenä mainittiin myös, että Muoniossa tarvitaan asennemuutosta muuttopositiivisemmaksi kunnaksi.

Kyselyn lopussa kysyttiin myös **koulutustarpeista**. Vastaajista 53 % (16 kpl) vastasi että voisi hyötyä koulutuksesta ja 47% (14kpl) vastasi kielteisesti.

13. Hyötyisitkö koulutuksesta? Mistä?

Vastaajien määrä: 30



Kuva 12 Hyötyisitkö koulutuksesta?

Koulutustarpeina vastaajat mainitsivat muun muassa eräopas- ja matkailukoulutukset. Kurssitarpeina mainittiin kieli-, ensiapu-, turvallisuus-, asiakaspalvelu- ja työturvallisuuskurssit. Syventävistä kurssitarpeista oli mainittuna eräoppaiden lisäopinnot ja autoalan opinnot.

Ensimmäisen kauden ja kokeneiden työntekijöiden vastausten väliltä nousi koulutuksesta hyötymisen kohdalla seikka, jota olisi hyvä pohtia tarkemmin yritysten ja koulutuksenjärjestäjien kesken. Ensimmäisen kauden työntekijöistä (9 vastaajaa) koulutuksesta ajatteli hyötävänsä vain kaksi vastaajaa ja seitsemän vastasi, ettei oleta hyötävänsä koulutuksesta. Useamman kauden työkokemuksella varustetuista vastaajista (20 henkilöä) 70 % (14 henkilöä) mainitsi hyötävänsä lisäkoulutuksesta. Onkin siis mielenkiintoista, miten koulutuksesta kokisi hyötävänsä nimenomaan kokeneemmat työntekijät. Tämä antaa viitteitä siitä, että ensimmäisen kauden työntekijät pääsääntöisesti ovat tulleet hakemaan uusia kokemuksia ja kausityö matkailualalla tai sen lähialoilla nähdään vain vaiheena. Koulutus ja alalle sitoutuminen kulkevat jotakuinkin käsikädessä: mitä enemmän kokemusta henkilölle karttuu, tahtoo hän myös syventää alan tietouttaan koulutuksen kautta.

Matkailualan koulutus oli vastaajista 36 %: illa eli 11 vastaajalla. Suurin osa kyselyyn vastanneista työskenteli matkailualalla joko ohjelmapalveluissa tai ravintola- ja majoituspalveluissa. Verrattessa vastauksia lisäkoulutuksesta hyötymisen ja matkailualan koulutustaustan omaaviin, lisäkoulutuksesta ajatteli hyötävänsä 7 vastaajaa.

Sukupuolella ei näytä olevan suurta vaikutusta koulutuksesta hyötymisen ajatukseen. Naisia kyselyyn vastasi 16 henkilöä ja miehiä 14 henkilöä. Naisista 50% vastasi että ei hyötynisi koulutuksesta ja 50% vastasi hyötynänsä koulutuksesta. Miesten vastauksista 57% (8 henkilöä) hyötynisi koulutuksesta ja 43 % (6 henkilöä) ei hyötynisi lisäkoulutuksesta.

7. Johtopäätelmät

Muonion kausityöntekijäkyselyn tulokset ovat linjassa valtakunnallisten selvitysten kanssa. Etenkin nuoret työntekijät kaipaavat työnantajaltaan vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä: puhutaan milleniaaleista sekä Y- ja Z-sukupolvista sekä heidän työelämävaatimuksistaan. (Esimerkiksi: Allonen, H. 2020 ja Partanen, P. 2019.) Samoin kyselyssä ilmenee nykyinen trendi, jonka mukaan työllä on useita merkityksiä. Työn mielekkyys ja vapaa-ajan mahdollisuudet muodostuvat yhdeksi tärkeäksi kriteeriksi työpaikkaa pohtiessa, ja palkkaus tai uramahdollisuudet eivät välttämättä enää ole tärkeimmät arvot.

Vuonna 2017 Lapin alueella tehdyn selvityksen mukaan vakituisempi työllistyminen Lapissa kiinnostaa etenkin yli 30-vuotiaita henkilöitä. Selvityksen mukaan matkailualan kausityö on eräänlainen ohimenevä vaihe elämässä. (Kinnunen 2017.) Saman suuntaisia viitteitä on havaittavissa kausityökyselyssä: matkailualan ja sen lähialojen kausityö on uusien kokemusten hankkimisen kannalta hyvä väliaikainen ratkaisu etenkin työuran alussa oleville henkilöille. Kuitenkin Muonion kausityöntekijäkyselyssä ensisijaista ympärivuotiseen työhön toivoisi työllistyvän 8 vastaajaa, joista neljä oli 20-29 –vuotiaita ja neljä 30-39 –vuotiaita. Vaikka tilastollinen merkittävyys ei ole tässä kyselyssä suuri, niin on kuitenkin hyvä pitää mielessä, että ympärivuotiseen työhön on kyselyn mukaan kiinnostusta myös 20-29 –vuotiailla. Lisäksi ei ole hyväksi korostaa liikaa kausityötä vain työuran välivaiheena, vaan esiin tulisi myös nostaa aitoja uravaihtoehtoja ja mahdollisuuksia pysyä alalla pidempään. Tämä on kuitenkin haasteellista niin pitkään kuin matkailualan kausivaihtelut ovat suurta. Yhtenä vaihtoehtona ympärivuotiseen työllistymiseen on yhteistyöllistäminen eri työnantajien kesken. Tämä kuitenkin vaatii työnantajilta sitoutunutta kumppanuutta ja pelisääntöjä yhteistyöllistämiseen ja työntekijältä joustavuutta työskennellä usealle eri työnantajalle (Salmenautio & Vesisenaho 2011).

Uuden oppiminen ja uusien kokemusten saanti kausityön kautta on kyselyn mukaan tärkeää etenkin työuran alussa oleville alle 30-vuotiaille henkilöille. Kyselyyn vastanneiden yli 40-vuotiaiden vastaajien osalta myös uudet kokemukset ja oppiminen korostuivat vastauksissa. Kyselyssä ei pureuduttu mahdollisiin alanvaihtajiin, joten olisikin mielenkiintoista syventää tietoa esimerkiksi varttuneempien alanvaihtajien näkemyksistä matkailualalta ja sen lähialoilta. Alanvaihtajien taustat voivat vaihdella ja osalle alanvaihto voi olla itse valittu uusi suunta ja toisille taas muutoin kehittynyt elämäntilanne. Kun alanvaihto on itse valittu vaihtoehto, on henkilöllä myös halu oppia jotakin uutta. Voisiko kausityön kohderyhmänä ajatella olevan myös uusista asioista innostuneet varttuneemmat alanvaihtajat?

Kausityöskentelyä voitaisiin kehittää työn paremmalla organisoinnilla ja esimiestaitoja vahvistamalla. Lisäksi kyselyn mukaan myös työvuorosuunnittelu ja työn ja vapaa-ajan rytmittäminen eivät aina ole onnistuneita. Kiireisen työn vastapainoksi kaivataan palautumista ja lepoa. Tätä asiaa tulisikin pohtia tarkemmin: mitä matkailun ja sen lähialojen sisällä voitaisiin tehdä tulevaisuudessa eri tavalla, jotta kiireiset työvuorot saisivat vastapainokseen myös riittävät vapaapäivät ja lepoajat? Kausityön toimialat ovat luonteeltaan sellaisia, että työvuorot voivat olla kiireisiä. Tämän vuoksi esimerkiksi työvuorosuunnittelun tulisi olla sellaista, että kaikilla olisi mahdollisuus riittävään lepoon.

Etenkin Lapin matkailu- ja ravintolan alalla on ollut imago, jonka mukaan kauden ajan tehdään paljon töitä, työpäivät ovat kiireisiä ja vapaapäiviä saattaa olla vain yksi viikossa. Tämä muoto soveltuu osalle työntekijöistä ja voi olla osalle työvoimasta juuri se houkutus tulla kausitöihin. Kuitenkin samalla toimialan tulisi myös katsoa itseään kriittisesti peiliin: onko tämä ainoa kausityön muoto, jota tarjotaan? Vain yhden muodon tarjoaminen ei sovellu kaikille, vaan tulisi tarjota myös muita muotoja. Toimialalle halutaan sitoutuneita ja kokeneita työntekijöitä, joten samalla täytyisi pitää entistä enemmän huolta työntekijöiden jaksamisesta hektisten työpäivien vastapainoksi.

Jatkoselvittelyä kausityöntekijöiden osalta voisi tehdä esimerkiksi vakituisen asuinpaikan muutosten osalta. Kyselyn mukaan vakituinen asuinpaikka Muoniossa oli 30% vastaajista. Muualla Suomessa vakituinen asuinpaikka oli 34% vastaajista ja ulkomailla 33% vastaajista. Voidaankin todeta, että muualta Suomesta määräaikaiseen työsuhteeseen tulevista harva vaihtaa vakituista asuinkuntaansa Muonioon. Tämä vaikuttaa muun muassa kunnan verokertymään, koska työntekijät maksavat veronsa siihen kuntaan, joka on heidän vakituinen kotikuntansa vuoden viimeisenä päivänä (Verohallinto 2020). Muuttoilmoitus on tehtävä yli 3 kuukautta kestävästä väliaikaisesta oleskelusta, mutta kotikuntaa ei ole välttämättömästi muutettava, jos asuminen toisessa kunnassa johtuu pääasiassa enintään yhden vuoden kestävästä työtehtävästä (Finlex 2020). Tätä asiaa voisikin olla aiheellista jatkotyöstää niin, että saataisiin rohkaistua työntekijöitä vaihtamaan vakituinen asuinpaikka Muonioon etenkin niiden työntekijöiden kohdalta, jotka tulevat useita kausia peräkkäin kausitöihin ja työskentelevät suurimman osan vuotta Muoniossa.

Kausityöntekijäkyselyn mukaan tyytyväisyys kausitöihin on hyvää. Vastaajista (n=30) 93 % oli tyytyväisiä kausityökokemukseensa. Kausi 2019-2020 päättyi koronaviruspandemiasta johtuen ajoitettua aiemmin ja työntekijöitä jouduttiin lomauttamaan. Kysely toteutettiin jo pandemian alettua huhti-toukokuussa, mutta vain yksittäisissä vastauksissa oli mainittuna, että kauden lopussa oli epätietoisuutta, miten toimia. Poikkeusolon vaikutukset ja lomautukset eivät juuri näkyneet kyselyn vastauksissa. Poikkeusolojen vaikutuksista huolimatta **kausityökokemusta pidettiin onnistuneena.**



Lähteet

Allonen, Hannele 2020. Sukupolven kohtaavat työelämässä. Viitattu 10.6.2020.

<<https://kollega.fi/2016/03/sukupolvet-kohtaavat-tyoelamassa-2/>>

Finlex 2020. Kotikuntalaki. Viitattu 3.6.2020.

<<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940201>>

Kinnunen, Johanna 2017. Suurin osa kausityöntekijöistä toivoisi työllistyvänsä Lapissa vakituisesti. Lumen 1/2017. Viitattu 12.6.2020.

<<https://www.lapinamk.fi/fi/loader.aspx?id=98ee0ddc-7ffc-4f85-85d4-edcab1b47e12>>

Partanen, Paula 2019. Z-sukupolven näkemyksiä työ- ja organisaatiositoutumisesta. Viitattu 10.6.2020. <https://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20190717/urn_nbn_fi_uef-20190717.pdf>

Salmenautio, Niina & Vesisenaho, Tero 2011. Yhteistyöllistäminen vai työtä välittävä toimija? Ratkaisumalleja bioenergia-alan ympärivuotiseen työllistämiseen. Bioenergiakeskuksen julkaisusarja Nro 52. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 16.6.2020.

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/25736/Yhteisty%C3%B6llist%C3%A4minen_BDC52.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työ ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto. 2019:03-07 ja 2020:01-04. Lapin Työllisyyskatsaus, maaliskuu-heinäkuu 2019 ja tammikuu-huhtikuu 2020.

Rovaniemi: Elinkeino, liikenne ja ympäristökeskus. Viitattu 5.6.2020. Saantitapa:

<<http://www.temtyollisyyskatsaus.fi/lappi.aspx>>

Työttömät työnhakijat ja työttömien osuus työvoimasta Muoniossa 2020. Rovaniemi:

Elinkeino, liikenne ja ympäristökeskus. Viitattu 5.6.2020. <<http://www.ely-keskus.fi/documents/10191/151830/Muonio/3ce8b798-a74d-48b8-96bf-c89a6e0eb989>>

Verohallinto 2020. Kotikunnan merkitys verotuksessa. Viitattu 3.6.2020

<https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/49048/kotikunnan_merkitys_verotuksess2/>