

EMN STUDY
1 | 2018

Labour market integration of third-country nationals in EU Member States

– National Report of Finland



Co-financed by the
European Union

Labour market integration of third-country nationals in EU Member States - National Report of Finland

ISBN 978-952-5920-76-5 (PDF)

The EMN has been established by Council Decision 2008/381/EC and is financially supported by the European Union. The objective of the EMN is to meet the information needs of Community institutions and of Member States' authorities and institutions by providing up-to-date, objective, reliable and comparable information on migration and asylum, with a view to supporting policymaking in the European Union in these areas. The EMN also serves to provide the general public with such information.

The study was produced by the Finnish National Contact Point of the European Migration Network (EMN), which is coordinated by the European Commission. The Commission is not responsible for the views or conclusions presented herein.

Overall responsibility:

Senior Adviser Johanna Väänänen (National Contact Point Finland)
National Coordinator Kielso Brewis (National Contact Point Finland)

Available from:

European Migration Network
Finnish Immigration Service
P.O. BOX 10
00086 Finnish Immigration Service
Tel. + 358 295 430 431
emn(at)migri.fi
www.emn.fi
www.ec.europa.eu/emn

Layout: OSG Communications

© cover picture: Kirijaki

Contents

Summary	4
1. General and labour market integration policies	5
1.1. OVERVIEW OF INTEGRATION POLICIES IN FINLAND	5
1.2. LABOUR MARKET INTEGRATION POLICIES IN FINLAND	9
1.3. IMPLEMENTATION OF LABOUR MARKET INTEGRATION POLICY: INSTITUTIONAL FRAMEWORK, MONITORING AND EVALUATION	13
2. Measures and practices facilitating labour market integration of third-country nationals.....	15
2.1. OVERVIEW OF MAIN INTEGRATION AREAS	15
2.2. PROMISING EXAMPLES OF INTEGRATION MEASURES	18
2.3. PRIVATE SECTOR INITIATIVES TO FACILITATE LABOUR MARKET INTEGRATION	35

Summary

This study provides an overview of general integration policy and labour market integration policy in Finland. The focus of the study is on policies and practices supporting the labour market integration of third-country nationals who have a residence permit and a right to work in Finland. The study offers examples of promising labour market integration measures implemented by the public sector and tailored employment-related initiatives provided by the private sector. Specific measures only designed for beneficiaries of international protection and international students are excluded from the study.

Integration in general covers various areas of life, including education, training, culture, housing and labour as well as social and health care services. The Ministry of Economic Affairs and Employment has the main responsibility for the promotion of integration, with the Ministry of Education and Culture and the Ministry of Social Affairs and Health as important cooperation partners. The Act on the Promotion of Immigrant Integration contains provisions on the promotion of integration, the rights and obligations of immigrants as well as the obligations of authorities and the coordination of measures. The Act applies to immigrants regardless of the grounds on which they have moved to Finland, covering both EU nationals and third-country nationals. Services that promote integration have not been tailored separately for different groups of immigrants. The starting point for providing integration services in Finland is the individual service needs of an immigrant.

Labour market integration is part of the overall integration policy. The term “labour market integration” is not in official use in Finland. Instead, official texts refer to access to the labour market and measures that promote employment. For the purposes of this study, labour market integration is defined as a two-way process by which, over time, immigrants will tend to show the same range of labour market outcomes as the native population. It is intended in terms of access and participation in employment and vocational training, also including actions to promote early integration into the labour market and migrant entrepreneurship.¹

Labour market integration of immigrants in general and third-country nationals in particular is a topical issue in Finnish politics. The labour market integration of immigrants is part of the Government Integration Programme and the Action plan on integration. Integration is also a key part of the Government’s migration policy. Currently there are ambitious State-level projects aiming to get immigrants involved in working life while developing Finland’s competitiveness at the same time, such as Talent Boost and the SIB project. Labour market integration is also discussed in the media and is a topic of many recent studies.

Third-country nationals may benefit from different measures depending on whether they are already employed, jobseekers or outside the labour market. Integration measures for working-age people who seek access to the labour market are offered by local Employment and Economic Development Offices and, for immigrants outside the labour market, by the municipality. Labour market integration measures for jobseekers may include integration training, recognition of qualifications, vocational training and work try-outs. Those already employed may benefit from work-related language courses, for instance.

This study presents the general policy on labour market integration, the institutional framework and the main areas of labour market integration services in Finland. The study also discusses some challenges of integration and especially of labour market integration. The study presents some examples of good or promising measures facilitating the labour market integration of third-country nationals. The measures range from integration and orientation courses implemented by the public sector to recruitment training offered by the private sector.

¹ https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/integration_en

1. General and labour market integration policies

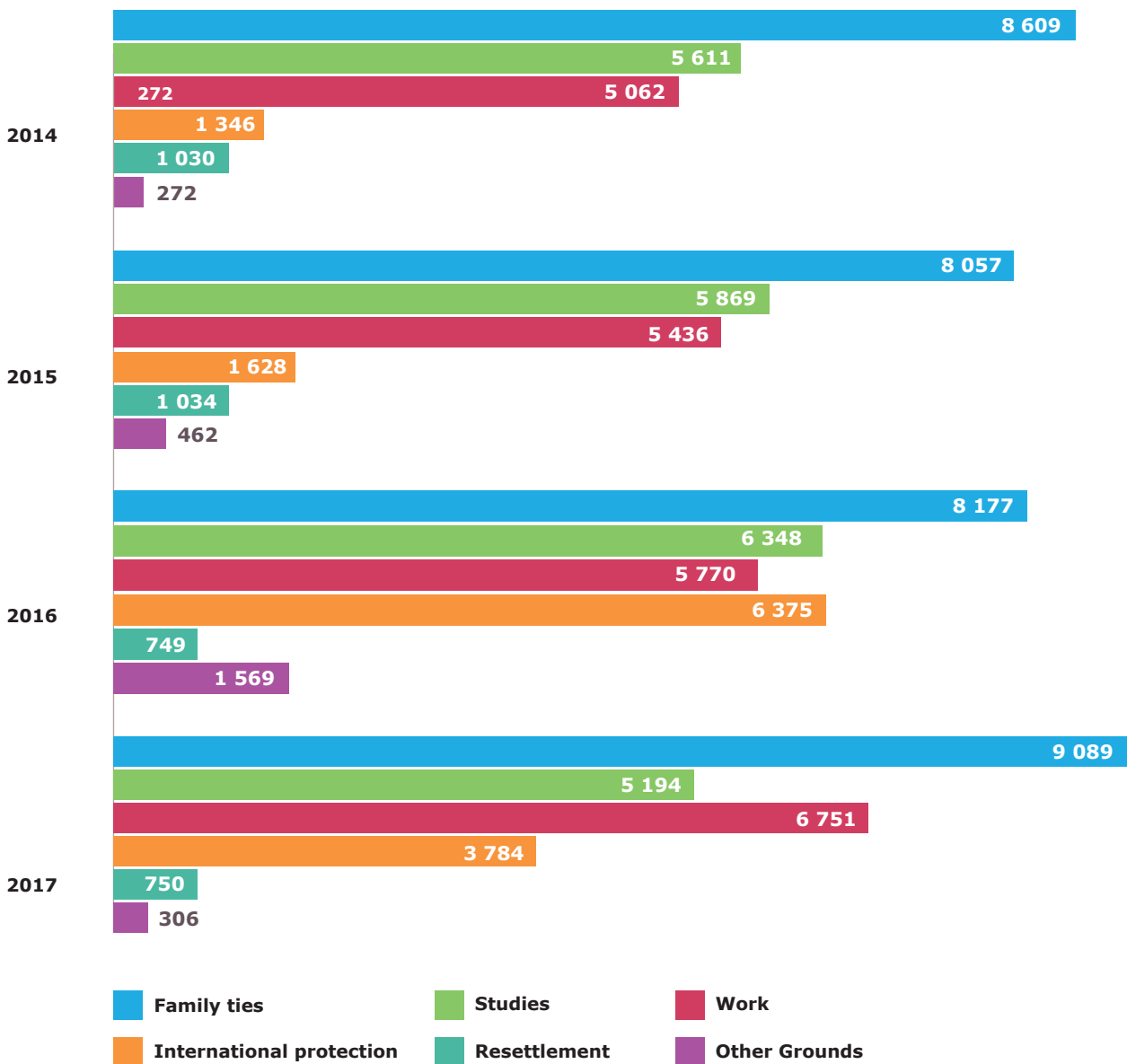
1.1. OVERVIEW OF INTEGRATION POLICIES IN FINLAND

Q1. The context in your Member State pertaining to the situation of third-country nationals.

a) What are the main categories of third-country nationals coming to your Member State?

First residence permits for third-country nationals in 2014–2017

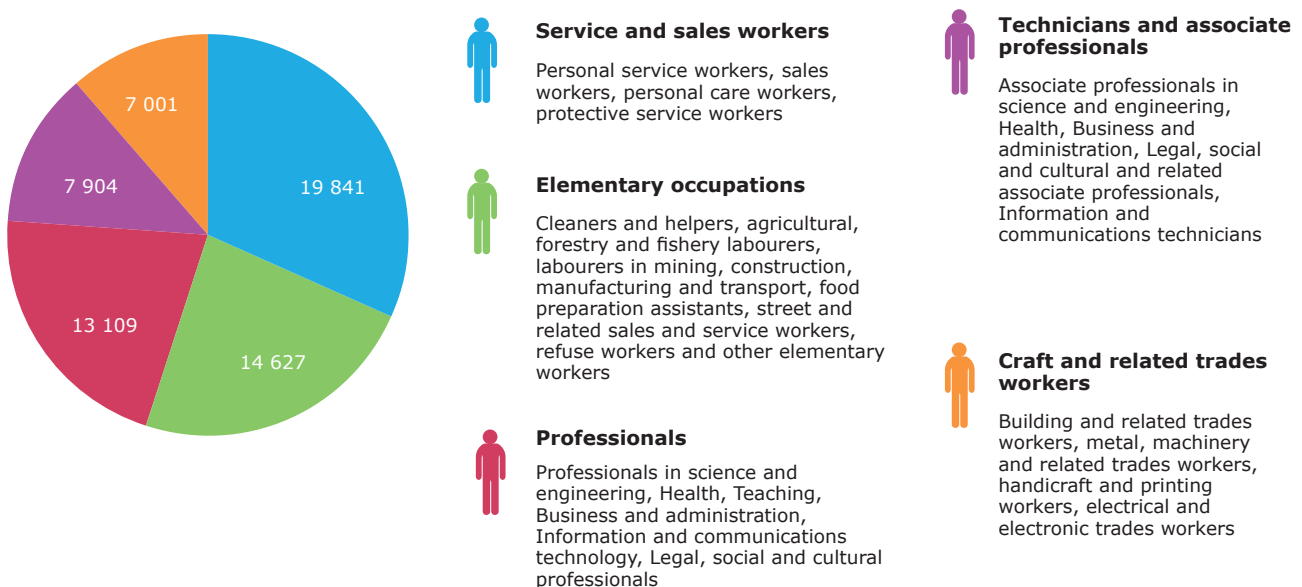
Year



Source: Finnish Immigration Service

b) In which sectors are third-country nationals predominantly occupied? Are there differences in the employment rates of foreign and national citizens? Are there differences in the employment rates by sex?

Top 5 sectors where third-country nationals were employed in 2015



Source: Statistics Finland

Finland's official employment and unemployment figures are found in the Labour Force Survey.² The Labour Force Survey contains interview-based statistical data collected by the same method in all OECD countries. The employment of foreign-born population is also monitored on the basis of registered data in the Employment statistics.³ The Labour Force Survey allows for examining employment on the basis of an immigrant's country of birth, while the Employment statistics allow for examining it on the basis of a foreign language.⁴ Statistics Finland and the National Institute for Health and Welfare (THL) have carried out a survey on work and well-being among persons of foreign origin (UTH-survey). The questions of the survey were gathered from the biggest national population studies (Labour Force Survey, Regional Health and Well-being Study, Health 2011, Work and Health), which allows comparison of the results with those of Finnish-born people. The survey collected information about the labour market situation, ability to work and function, physical and mental health,

possible experiences of discrimination and need for services among people of foreign origin.⁵ The next UTH-survey will be conducted in 2021.

According to the UTH survey, the employment rate of the entire population aged 20–64 was 73% in 2014.⁶ The employment rate of the population of Finnish origin was 73.7% and that of the foreign-born population 63.7%. In other words, the employment rate of the foreign-born population was ten percentage points lower than that of the population of Finnish origin.⁷ The employment rate was best among those with a higher degree of education, those who had moved because of work or studies, and among those who had moved to Finland from EU or EFTA countries or from North America. In 2014, the employment rate of third-country nationals in general was 54 %. Employment rates were lowest for those originating from Africa or the Middle East, and among beneficiaries of international protection. Entrepreneurship was also common among third-

² Official Statistics of Finland (OSF): Labour force survey [e-publication]

³ https://www.stat.fi/til/tyokay/index_en.html

⁴ MEAE publication 6/2014: Maahanmuuttajien työllistyminen. Taustatekijät, työnhaku ja työvoimapaalvelut (in Finnish)

⁵ Nieminen, Tarja [et al.]: Survey on work and well-being among persons of foreign origin in 2014. Statistics Finland, 2015, Helsinki.

⁶ http://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/uth-tutkimus_en.html

⁷ Since 2014 the employment rate of the foreign-born population has gone down. In 2017 their employment rate was around 59 %.

⁸ Survey on work and well-being among persons of foreign origin in 2014.

country nationals, especially among those of Middle Eastern, African or Asian origin.

According to the same survey, the difference in the employment rate of foreign-born men and the employment rate of men of Finnish origin came up to only a couple percentage points. However,

the employment rate of Middle Eastern and African men was noticeably lower. The employment rate of foreign-born women (56.1%) was more than 17 percentage points lower than that of women of Finnish origin (73.5%). Employment rates were lowest for women of Middle Eastern or African origin.

c) What are the main integration challenges your Member State focuses on?

The key challenges for the integration of immigrants in Finland involve learning Finnish or Swedish, the recognition of foreign qualifications and work experience acquired abroad, as well as access to the labour market.⁸ Incoming migrants may often experience difficulties in understanding how Finnish society functions, and they need guidance in their mother tongue or in English, for example. Guidance and advice during the initial stages of arrival and integration in Finland have been developed through various projects within the administrative branch of the Ministry of Economic Affairs and Employment⁹, which is responsible for integration nationally, as well as by municipalities, authorities and associations. Opportunities to get services in English, as well as other languages, have also been invested in. For example, the International House Helsinki (presented in Section 2.2) offers services in various languages and the City of Espoo, second largest in Finland after the capital Helsinki, has made plans to make English the third official service language.¹⁰

Integration is generally perceived as being more difficult for those with an asylum seeker or refugee background and to their family members. The above-mentioned survey (in Q1b) pertaining to the health,

well-being and employment of persons of foreign origin also reveals that people from Middle Eastern and African background face more challenges in these areas of life.¹¹

The impact and usefulness of systematic integration measures are questioned by immigrants and nationals alike. Many immigrants see work as the single most important factor of integration.¹² Taking part in integration training or other measures promoting labour market integration offered by a local Employment and Economic Development office does not guarantee employment. For main challenges in labour market integration, see Q11.

In addition, the fact that measures related to immigrant integration have largely been projects, rather than integrated into the structures of society, is another challenge to integration. According to professional estimates, services should, to an increasing degree, be tailored for specific target groups.¹³ Finally, the surrounding society's, employers and citizens' attitudes toward immigrants have a great impact on integration. According to the National Institute for Health and Welfare (THL) discrimination may deter integration and participation in society.¹⁴

Q2. Is the term "integration" defined in national legislation or strategic documents of your Member State?

There are two terms in Finland equivalent to the English term "integration": kotoutuminen and kotouttaminen. In addition, the words used to refer to the integration of immigrants in the common language and academic research are integraatio or integroituminen.¹⁵ The Act on the Promotion of Immigrant Integration (1386/2010; hereinafter also referred to as the "Integration Act") gives more detailed definitions for the terms kotoutuminen and kotouttaminen.¹⁶ According to section 3 of the Integration Act, kotoutuminen refers to the interactive development involving immigrants and

society at large, the aim of which is to provide immigrants with the knowledge and skills required in society and working life and to provide them with support, so that they can maintain their culture and language. On the other hand, kotouttaminen refers to the multi-sectoral promotion and support of integration using the measures and services provided by the authorities and other parties. Integration is, therefore, bidirectional – the dialogue and cooperation between people and population groups in everyday life.

⁸ Source: MEAE.

⁹ Such as the ESF projects ALPO in 2008–2014 and At Home Finland in 2015–2020.

¹⁰ <http://newsnowfinland.fi/editors-pick/espoo-greenlights-official-language-status-for-english>

¹¹ Survey on work and well-being among persons of foreign origin 2014.

¹² MEAE publication 6/2014.

¹³ Source: Uusimaa Centre for Economic Development, Transport and the Environment.

¹⁴ <https://thl.fi/en/web/immigrants-and-multiculturalism>

¹⁵ See, e.g. VATT Institute for Economic Research <http://vatt.fi/maahanmuuttajien-integroituminen-suomeen> (in Finnish)

¹⁶ Act on the Promotion of Immigrant Integration (1386/2010).

Q3. *Does your Member State have a specific policy for the integration of third-country nationals or a mainstream integration approach?*

Finland does not have a specific policy or strategy for the integration of third-country nationals. The policy on integration is based on the Act on the Promotion of Immigrant Integration. The Integration Act applies to an immigrant regardless of the grounds on which they have moved to Finland. The Act is applicable to every person who has a valid residence permit as referred to in the Aliens Act (301/2004) in Finland, and to every person whose right of residence has been registered in Finland or who has been granted a residence card in accordance with the Aliens Act. Therefore, the Act's scope of application covers both EU nationals and third-country nationals. Integration measures are determined according to the individual needs of the immigrant.

The Integration Act contains provisions on the promotion of integration, the rights and obligations of immigrants as well as the obligations of authorities and the coordination of measures. The Government Integration Programme 2016-2019¹⁷ steers and enhances the implementation of the Integration Act. In Finland, the promotion of integration is a horizontal area of politics concerning a number of sectors, most integrally early education, training, culture, sports, youth, housing, labour as well as social and health policies.¹⁸ The Government Integration Programme has four target zones: (1) Using immigrants' cultural strengths to contribute to the enhancement of Finland's innovation capacity; (2) Enhancing integration through cross-sectoral measures; (3) Increasing cooperation between the State and municipalities in the reception of

the beneficiaries of international protection; (4) Encouraging open discussion on immigration policy, and having no tolerance for racism. Measures promoting integration have also been defined in the Government's Action plan on integration, adopted in May 2016.¹⁹

The principles of Finnish Integration Act and the Government Integration Programme are in line with the Common Basic Principles for Immigrant Integration Policy in the EU.²⁰ The basic principles and Finnish integration policy share their purpose of promoting, among other things, the interactive development of an immigrant and society and the immigrant's possibility to be an active member of society. In addition, the Integration Act aims to promote gender equality and non-discrimination as well as positive interaction between different population groups.

In Finland, the Ministry of Economic Affairs and Employment is responsible for the integration of immigrants and the related legislation as well as for the promotion of employment.²¹ The Ministry has a Centre of Expertise in Immigrant Integration, which aims to support work that promotes the integration of immigrants. The Centre of Expertise maintains the Integration.fi website meant for people who meet immigrants in their work and for integration and refugee reception operators. The website offers topical information on integration and refugee reception.²²

Q4. *What are the main measures actively implemented as part of the integration policy (e.g. knowledge of language, civic orientation, values, constitution, culture, history, recognition of qualifications, housing, education, support of joint activities between nationals and third-country nationals etc.)?*

Integration concerns numerous fields of society, especially employment, education and training, housing as well as social and health care services. Measures and services promoting integration are produced as part of public services and by private service providers and organisations. The measures aim to provide immigrants with the knowledge and skills required in Finnish society and working life.

The Integration Act ensures that immigrants are

provided with information about their rights and obligations in Finnish working life and society. As part of integration training²³, immigrants are provided with courses of Finnish or Swedish, civic skills and cultural knowledge, as well as other courses that promote access to employment and further training and social, cultural and life management skills. The aim of the measures promoting integration is to support internationalisation, gender equality and non-discrimination at local and regional level

¹⁷ Government Integration Programme for 2016–2019. MEAE Publication 45/2016.

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Hallituksen kotouttamista koskeva toimintasuunnitelma: maahanmuuttajat kuntiin, koulutukseen ja työhön (in Finnish)

²⁰ http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/common-basic-principles_en.pdf

²¹ <http://tem.fi/en/integration-of-immigrants>

²² The website address is Kotouttaminen.fi in Finnish and Integration.fi for the Swedish and English material.

²³ https://www.oph.fi/download/140755_national_core_curriculum_for_integration_training_for_adult_immigrants_2012.pdf

and to promote positive interaction between different population groups. In line with EU's common principles on integration, the aim of the Finnish Integration Act is also to promote good ethnic relations and dialogue between cultures and participation of immigrant groups and to support the opportunities of immigrants to preserve their own language and culture.

In addition to the official state services, voluntary

work complements the range of integration measures in an important way, from language courses to sports, and improves the interaction between immigrants and the rest of the population. Immigrant communities, including religious communities, serve as important unofficial promoters of integration and communicators of information, particularly during the initial stage of immigration. In addition, organisations play an indispensable role in influencing the general attitude towards immigrants.²⁴

1.2. LABOUR MARKET INTEGRATION POLICIES IN FINLAND

Q5. *Does your Member State have a specific policy for labour market integration of third-country nationals or a mainstream approach with regard to labour market integration?*

There is no separate labour market integration policy explicitly for third-country nationals. The Integration Act and labour market measures are the same for all immigrants. The labour market integration of third-country nationals and EU citizens is part of the Government Integration Programme and the action plan on integration. Integration is also a key part of the Government's migration policy. The Government Migration Policy Programme²⁵ aims to strengthen labour migration. The Programme also defines, in broad terms, measures that promote integration and good relations between different population groups. In addition, the objective of the programme is to identify and take better advantage of the labour and competence potential of immigrants who already reside in the country. According to the programme, pathways to the labour market or entrepreneurship based on migrants' existing competence will be supported.

The Act on Public Employment and Business Services (916/2012) applies to both citizens and immigrants. The public employment and economic development services (i.e. the services offered by the Employment and Economic Development Offices) are available to both immigrants and citizens. The Employment and Economic Development Offices (hereinafter also referred to as the "TE Offices") have three service lines: employment and business services, competence development services and services related to supported employment. Following an initial assessment, immigrants are directed to one of the aforementioned service lines, depending on their needs. In addition to employment services, the services of the TE Offices comprise advisory,

vocational guidance and career guidance services as well as labour market training. TE Offices can also support self-motivated studies with unemployment benefit, grant pay subsidies for employers who hire unemployed jobseekers, and offer services that support the initiation and development of entrepreneurial activities.²⁶

Out of TE Offices' services, the preparation of an integration plan and integration training (presented in Section 2.2) are aimed at immigrants in particular. These services are meant for recent arrivals in the country or those who have just entered the labour market. Immigrants registered as jobseekers are first prepared an initial assessment, which is a preliminary examination of education, training and work experience acquired abroad. After the initial assessment, an integration plan is drawn up. For the duration of the integration period, immigrants are entitled to an unemployment benefit, provided that they participate in the services offered by the TE Office, which improve the possibilities of finding employment and support integration. Not all immigrants need integration training. For some, the primary alternative may be vocational labour market training, due to previous work and training experience. For those unemployed immigrants who do not need integration services or further training, a regular employment plan may be drawn up. For those immigrants who are already employed, TE Offices also offer a variety of services, such as work-related language courses, which an employee can take part in if their employer wishes to take advantage of such services.

²⁴ Government Integration Programme for 2016–2019

²⁵ Ministry of the Interior Publication 5/2018: Work in Finland – Government Migration Policy Programme to Strengthen Labour Migration.

²⁶ MEAE publication 6/2014.

Depending on the customer's needs, integration training includes training in the Finnish or Swedish language as well as reading and writing courses, if necessary. Integration training provides skills that promote access to working life and the Finnish society. Integration training can be carried out in the form of initial labour market training or vocational labour market training.²⁷ TE Offices also support general education studies if these support the transition to vocational training. Integration training can also include identification of previously acquired skills, recognition of qualifications and degrees, as well as vocational planning and career guidance.

Integration training has recently been developed. The greatest change involves its stronger incorporation to working life. More on-the-job learning has been incorporated into the training. Work tryouts carried out at workplaces allow for finding out whether a particular occupational field is suitable for a person. Also recruitment try-outs are carried out at workplaces. Recruitment try-outs give immigrants a chance to demonstrate their aptitude for a particular task and workplace. The Ministry of Economic Affairs and Employment has also cooperated with the Ministry of Education and Culture to get more immigrant women caring for children at home to participate in integration training. This would advance their access to the labour market when their children have grown up.²⁸

The recognition of qualifications and assessment of professional skills and competence

Labour market access often requires recognition of education or skills and work experience acquired abroad. The Finnish National Agency for Education

decides on the qualifications that a foreign degree gives for a task that in Finland requires a certain education or a degree of a higher education. The Finnish National Agency for Education also issues expert statements on foreign vocational qualifications. The statement may prove useful when applying for a job or a place at an educational institution, since it describes the content and level of training completed abroad. In Finland, recognised professions include both public sector (the State and municipalities) posts and positions and professions requiring professional practice rights. Professional practice rights in Finland are granted by the industry-specific authorities, such as Valvira for health care professions. The SIMHE project²⁹ (Supporting Immigrants in Higher Education in Finland) aims to improve the practices for the recognition and accreditation of the prior learning of immigrants with a higher education and varying statuses in Finland and directing immigrants towards higher education on a national and local level.

In practice, the skills of an immigrant can be assessed with a competence and professional skills survey. If the immigrant has no documents or if it is unclear how an immigrant's vocational qualifications compare to Finnish qualifications, the Employment and Economic Development Office may direct them to demonstrate their professional skills in practice. In this manner, it can be assessed whether the customer can move directly to the labour market. The competence and professional skills surveys offered by the TE Office of the Uusimaa region, for example, have been conducted in the restaurant, nursing, health care and construction sectors. Competence and professional skills surveys are carried out in vocational schools.

Q6. Is the labour market integration of third-country nationals seen as a political priority in your Member State?

Labour market integration of immigrants is currently a priority on a national level. The Government Integration Programme acknowledges the importance of immigrants' integration and employment for the entire country, in addition to the immigrants themselves. According to the programme, successful integration and employment may prove to be an opportunity to respond to the challenge of Finland's dependency ratio and the labour market's matching problems. Also the Government Migration Policy

Programme deals with identifying the labour market and talent potential of immigrants residing in Finland and making use of their talent in increasingly efficient ways in the Finnish labour market.

Currently there are ambitious State-level projects aiming to get immigrants involved in working life while developing Finland's competitiveness at the same time, such as Talent Boost and the SIB project mentioned in Q5. In the autumn of 2016,

²⁷ http://www.te-palvelut.fi/te/en/jobseekers/support_finding_job/integration_services_for_immigrants/index.html

²⁸ <https://www.hs.fi/talous/art-2000005647016.html> (in Finnish)

²⁹ http://www.cimo.fi/services/services_by_sector/higher_education/heis_supporting_immigrants/simhe_services

the Ministry of Economic Affairs and Employment launched the International Talents Boosting Growth agenda. The goal set for the agenda was channeling the expertise, networks, innovation potential and other competence of international talent into the growth and internationalisation of businesses. In 2017, the agenda was expanded into the entire Government's shared Talent Boost – International Talents Boosting Growth programme. The programme aims to form increasingly strong links between the labour market, economic development and immigration policies. International talent can include international students, researchers, those who move to Finland as spouses, work-based immigrants, those arriving in Finland due to humanitarian causes and Finnish returnees. The Government's migration policy programme was prepared parallel to the Talent Boost programme.³⁰ The programme aims to make Finland more attractive for and known among international talents as well as to channel the expertise of international talent already in Finland to boost growth, internationalisation and innovation in Finnish companies.³¹ In this way, Talent Boost also serves to support the labour market integration of immigrants already in Finland. The Ministry of Economic Affairs and Employment is responsible for coordinating this entire Government's shared programme. The participants include all ministries central in terms of the programme's theme – the Ministry of Economic Affairs and Employment, the Ministry of Education and Culture, the Ministry of the Interior, the Ministry for Foreign Affairs, the Prime Minister's Office, the Ministry of Finance – as well as Finland's biggest growth centres, i.e. the cities of Helsinki, Espoo, Vantaa, Tampere³² and Turku.

The Integration SIB project³³ accelerates the employment of immigrants by bringing businesses and employees together and by tailoring integration

training according to the needs of a workplace. The tryout implemented by the Ministry of Economic Affairs and Employment enhances the employment of immigrants with private equity. It relies on the SIB model of impact investing. The participants include companies from sectors having difficulties to secure labour, such as the industrial, construction, trade and service sectors. Academic jobs can also be found through SIB. The tryout began in the Uusimaa region and in Southwest Finland, and it will be expanded as necessary into areas experiencing labour shortages. (See section 2.2: Measure 5 for more details on SIB).

The At Work in Finland joint project³⁴ also focused on work-related immigration to the metropolitan area, on harnessing international talents for companies and on helping immigrants access the labor market. The project aimed at developing advisory services that promote the integration and employment of immigrants. The participants in the project, which is managed by the City of Helsinki, also include the City of Espoo, the City of Vantaa, the Helsinki Region Chamber of Commerce and the Network of Multicultural Associations Moniheli. The European Social Fund granted funding to the advisory service until the end of August 2018. Service Union United PAM and the Trade Union for the Public and Welfare Sectors JHL also contributed towards the costs. The establishment of the International House Helsinki and the Work in Finland - project presented in section 2.2. were part of this joint project.

Also the At Home in Finland -project³⁵, administered by the ELY Centre for Uusimaa, aims to develop services and processes supporting immigrant integration. There are also plenty of regional policies and measures aiming to ensure the labour market integration of immigrants, for example in the cities of Espoo, Tampere, Oulu and Joensuu.

Q7. *Have the increased migration flows since 2015 had any influence on the current regulation and/or policy of integration of third-country nationals in the labour market?*

The increase in the number of asylum seekers brought immigrants in general and their integration more prominently to the attention of the public at large and municipalities. The placement of asylum seekers across Finland made new stakeholders aware of immigrants and the services they need. The growth in the number of asylum seekers and people in need of integration measures also secured and

increased the budget funding for various integration services. The systematic monitoring of integration has also been invested in. Due to the influx of asylum seekers, the customer profile in need of integration services has changed. Previously, the largest group in integration training were Russian nationals. In 2017, one in every six people participating in integration training is an Arabic-speaker.

³⁰ <https://tem.fi/en/talent-boost-en>

³¹ Source: MEAE

³² <https://business tampere.com/talent tampere/>

³³ <http://tem.fi/en/integration-sib-project>

³⁴ <http://come2.fi/about/at-work-in-finland/>

³⁵ <https://kotouttaminen.fi/en/at-home-in-finland>

More attention was paid to integration also on government level. The Finnish Government prepared for growing migration by adopting an action plan on integration in November 2015.³⁶ The plan was published in May 2016 and it emphasised the importance of identifying immigrants' skills, the smoothness of their transition to municipalities and rapid employment. The action plan was drawn up as a result of the growth in the number of asylum seekers, but it benefited other immigrants as well.

The Government Integration Programme for 2016–2019 was published in September 2016. The Integration Programme acknowledges that the great number of asylum seekers also posed challenges for the municipal placement of those who had been issued a residence permit. Finland had to re-evaluate its previous integration policy, the legislation and enforcement policies regulating integration, as well as resource allocations and official processes. Both

the Government Integration Programme and the Government Migration Policy Programme promote the integration of immigrants into the labour market as an important topic.

Overall, since 2015 integration in general and labour market integration in particular have featured more in the public debate and the media (see Q7). There is also more cooperation between different actors on integration. Voluntary work and its coordination has grown in importance as the number of asylum seekers and beneficiaries of international protection increased. Since 2015, also the business sector has become more involved in labour market integration. The SIB -project was initiated due to the growing number of beneficiaries of international protection. Various start-up initiatives were launched to help asylum seekers and those who had been granted a residence permit to access working life.

Q8. *Have there been any debates in media or academia on integration generally and integration in the labour market specifically, recently?*

There has been a great amount of public debate over the past few years on the integration of immigrants in general and particularly their access to the labour market. In 2015 and 2016, public debate focused on issues such as the social security provided to immigrants and the cost and ineffectiveness of integration training. The Government migration policies and the action plan on asylum policy published in 2015 listed effective integration of immigrants as a crucial measure.

Labour market integration has been of growing interest by both the authorities and media. The Immigrants and the Impacts of Labour Policy Measures study commissioned by the Ministry of Economic Affairs and Employment's Centre of Expertise in Immigrant Integration was published in 2017.³⁷ According to the study, labour market-driven measures provide the best support for the employment of immigrants. General economic conditions and labour demand are also strong regulators of the employment of immigrants. Among other things, the study states that the chances of finding employment are nearly double among

immigrants who can benefit from pay subsidies (paid by the employment services to the employer) or vocational labour market training compared to immigrants who participate in integration services or integration training alone.³⁸

In addition to reports by the Ministry of Economic Affairs and Employment, there have been studies of various parties that have paid particular attention to labour market integration of immigrants.³⁹ There has been concern over the fact that the employment rate of first generation third-country nationals is weaker in Finland than in other Nordic countries and in the EU on average, standing at slightly more than 50 %.⁴⁰ The employment of immigrant women is particularly weak. This has been brought up by studies such as the Nordregio study State of the Nordic Region 2018: *Immigration and integration edition*.⁴¹

The survey on work and well-being among persons of foreign origin (i.e. the UTH survey) published in 2015 focuses on Finland's foreign-born population. Among other things, the study discusses employment and unemployment. Rather than focusing on third-

³⁶ https://valtioneuvosto.fi/en/article/-/asset_publisher/kotouttamisen-toimintasuunnitelmalla-varaudutaan-kasvavaan-maahanmuuttoon?_101_INSTANCE_3qmUeJgixZEK_groupId=10616

³⁷ Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 26/2017: Immigrants and the Impacts of Labour Policy Measures (Maahanmuuttajat ja työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuus). Simo Aho, Ari Mäkiäho. (In Finnish; description sheet and abstract available in English)

³⁸ <https://yle.fi/uutiset/3-9666679> (in Finnish)

³⁹ E.g. VATT Institute of Economic Research 2014: <http://vatt.fi/maahanmuuttajien-integroittuminen-suomeen> (in Finnish) and the Finnish Centre for Pensions 2016: Immigrants on the labour market – A study of the working lives of immigrants arriving in Finland in different years.

⁴⁰ <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000005616173.html> (in Finnish)

⁴¹ <http://norden.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1192284&dswid=5444>

country nationals alone, the study covers all people of foreign origin. The findings of the study have been discussed in Q1.b.

Integration in general and labour market integration in particular also interests the media. The various subjects covered in recent years include:

- entrepreneurship and the service sector as possible entrances to the labour market for immigrants⁴²
- female immigrants staying outside the labour

market because they think they should remain home⁴³

- discrimination and prejudices as factors hindering labour market integration of immigrants⁴⁴
- official integration measures are criticised for being ineffective⁴⁵
- developing the official integration system in order to facilitate labour market access⁴⁶
- the SIB project as a good practice in facilitating the employment of immigrants⁴⁷

1.3. IMPLEMENTATION OF LABOUR MARKET INTEGRATION POLICY: INSTITUTIONAL FRAMEWORK, MONITORING AND EVALUATION

Q9. *Institutional framework for labour market integration, including different governmental actors, local level and central level governance structures.*

In Finland, several authorities are responsible for integration. Pursuant to the Integration Act, the Ministry of Economic Affairs and Employment (MEAE) has the overall responsibility for the general development, steering, monitoring and coordination of integration.⁴⁸ Important cooperation partners include, for instance, the Ministry of Education and Culture, the Ministry of Social Affairs and Health, and the Ministry of the Environment, given that integration concerns numerous fields of society, especially employment, education and training, housing and social and health care services. MEAE has the main responsibility for supporting the employment of adult immigrants and for organising integration training. The Ministry's Centre of Expertise in Immigrant Integration supports work that promotes the integration of immigrants. The Finnish National Agency for Education is responsible for the general development of immigrant training and education, including the recognition of degrees and qualifications.

The regional Centres for Economic Development, Transport and the Environment (hereinafter also referred to as "ELY Centres") are responsible for the regional development, cooperation, coordination and monitoring of integration. The ELY Centres are also responsible for the provision of support and advice to municipalities and TE Offices, the provision of guidance to TE Offices in the promotion of integration and employment, as well as for the planning, procurement and supervision of integration training.

The local TE Offices have the main responsibility for the integration of immigrants registered as jobseekers. Together with the ELY Centres, the TE Offices are responsible for arranging employment services that promote and support integration, the teaching of reading and writing skills as well as basic education for immigrants registered as jobseekers. Municipalities have overall and coordination responsibility for the development, planning and monitoring of integration at the local level. In addition, municipalities ensure that the integration of immigrants outside the labour force entitled to an integration plan is promoted with the measures and services described in the Integration Act. The integration training and other training offered by either the TE Office or municipalities is implemented by various operators, such as educational institutions, private companies and the third sector.

The Finnish National Agency for Education is responsible for the recognition of foreign qualifications. The skills of an immigrant can be assessed with a competence and professional skills survey. Competence and professional skills surveys are carried out in vocational schools, such as Amiedu, Stadin Osaamiskeskus and Omnia in the capital region.

Apart from government and municipal-level actors there are many civil society organisations with a significant role in labour market integration (see Q12).

⁴² <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000005285046.html> and <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000005316906.html>

⁴³ <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000005286974.html> (in Finnish)

⁴⁴ <https://www.hs.fi/paivanlehti/13042018/art-2000005639705.html> (in Finnish)

⁴⁵ <https://yle.fi/uutiset/3-10218436> (in Finnish)

⁴⁶ <https://www.hs.fi/talous/art-2000005647016.html> (in Finnish)

⁴⁷ https://tem.fi/en/article/-/asset_publisher/maahanmuuttajien-tyollistymista-nopeuttava-kokeilu-kiinnostaa-kansainvalisesti

⁴⁸ The Integration Act will be amended in connection with the 2020 regional reform.

Q10. *Does your Member State produce periodic monitoring reports on labour market integration of third-country nationals?*

The Ministry of Economic Affairs and Employment produces data that describes unemployment and participation in labour market measures among immigrants. MEAE also gathers information from various sources for a countrywide monitoring system covering different aspects of integration and ethnic relations. The monitoring system is made up of theme-based indicators based on data from registers and surveys, and these indicators are updated and reported on annually. The elements of the monitoring system are as follows, using the EU and OECD frameworks: employment, education and training, health and well-being, housing, participation and two-way integration, including ethnic relations. The database referred to as Kototietokanta⁴⁹ has been commissioned from Statistics Finland. It is an open, register-based database updated twice a year, in June and December. It may be accessed on the

Integration.fi website. A comprehensive review, for the purpose of assessing the status of integration and ethnic relations, was published in 2013 on the basis of data gathered from various sections of the monitoring system.⁵⁰ The next comprehensive review is set to be published in 2019.

Immigration and integration are also monitored by some other government-level organisations. The National Institute for Health and Welfare (THL), for instance, has its own themed website focused on the health and well-being of foreign-born nationals. In 2015, THL published the Survey on Work and Well-Being among Persons of Foreign Origin 2014 (UTH-survey).⁵¹ The publication compiles data on the labour market situation, education, language skills and lifestyles of the foreign-born population.

Q11. *The main challenges and obstacles in designing and implementing labour market integration policies for third-country nationals in your Member State?*

The Government Integration Programme has brought up the need to develop the employment opportunities of immigrants. Room for development can be found in measures promoting employment and in the recognition and accreditation of qualifications acquired prior to the move to Finland. The Programme also acknowledges the need for development in recruitment practices which exclude immigrants, employers' attitudes and in diversity management. For immigrants, the high proficiency in the Finnish language required by employers in Finland is one of the major obstacles in accessing the labour market. The inordinate requirements of employers may sometimes be an indication of indirect discrimination.⁵²

The Government Programme also accounts for the special needs of some immigrants and the fact that not all immigrants are at the labour market's disposal. Among other things, some immigrants may

need to supplement their basic education in terms of reading and writing skills, language learning during a parental leave or the need for psychosocial support to process traumatic experiences. The integration period of persons in need of special measures can be prolonged. Study skills have to be improved and the level of education must be fixed first; only after these measures can the person enter the labour market. There are immigrant groups who may be left out of labour market integration measures, as pointed out by the recent OECD report focusing on Finland published in September 2018.⁵³ According to the report, many immigrant women are directed to a separate integration path from those who are actively seeking employment. The distance from the labour market is further increased by incentives that encourage them to stay at home with their children, such as the Child Home Care Allowance.⁵⁴ This affects not only the integration of immigrant women themselves, but also their children.

⁴⁹ <http://kototietokanta.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/Kototietokanta/>

⁵⁰ <https://tem.fi/documents/1410877/2872337/Kotouttamisen+kokonaiskatsaus+2013+23102013.pdf>

⁵¹ <https://thl.fi/en/web/thlfi-en/research-and-expertwork/projects-and-programmes/survey-on-work-and-well-being-among-people-of-foreign-origin-uth>

⁵² <https://www.syrjinta.fi/web/en/what-constitutes-discrimination->

⁵³ OECD (2018), Working Together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Finland, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264305250-en>.

⁵⁴ <http://www.oecd.org/finland/finland-must-focus-on-integrating-migrant-women-and-their-children-to-boost-their-contribution-to-the-economy-and-society.htm>

2. Measures and practices facilitating labour market integration of third-country nationals

2.1. OVERVIEW OF MAIN INTEGRATION AREAS

Q12. Main areas of labour market integration policy in Finland

Area	General overview	Stakeholders
1. Training and Qualification (e.g. vocational/job training, recognition of qualification/skill assessment, combating over-qualification (matching skills/qualification with labour market needs), measures to accelerate insertion of third-country nationals into the labour market, digital tools)	<p>In Finland, employment services organise integration training and provide services which allow immigrants to develop their vocational qualifications, learn a new occupation and familiarise themselves with Finnish working life. Integration training provides skills that promote access to working life and further training, and improve social, cultural and other skills that promote integration in Finland. Depending on the customer's needs, integration training can include initial labour market training or vocational labour market training, vocational planning and career guidance, as well as work and training tryouts. Integration training can also include the identification of previously acquired skills and the recognition of qualifications and degrees. TE Offices also organise jobseeking info events and employment events.</p> <p>The Finnish National Agency for Education decides on the qualifications that a foreign degree gives for a task which in Finland requires a certain education or a specific degree from an institute of higher education. The Finnish National Agency for Education also issues expert statements on foreign vocational qualifications. The university-level SIMHE project aims to improve the practices for the recognition and accreditation of prior learning of immigrants with a higher education. Competence and professional skills surveys are carried out in vocational schools.</p>	<p>The Ministry of Economic Affairs and Employment, The regional Centres for Economic Development, Transport and the Environment (ELY Centres), TE Services (local TE Offices), educational institutions, private companies, NGO's.</p> <p>Recognition of qualification/skills assessment: Finnish National Agency for Education, institutes of higher education (recognition of qualifications and degrees); vocational schools (competence and professional skills surveys)</p>
2. Enhancement of (soft) skills (e.g. work-based language courses, or other language courses for improvement of chances on the labour market, computer literacy, self-development)	<p>TE Offices organise Finnish and Swedish lessons as part of integration training. Language courses are held in various educational institutions. Self-motivated language studies are also possible, provided that they have been agreed on with a TE Office. TE Offices can also support general education studies, provided that these support the transition to vocational training.</p> <p>The employment administration also coordinates courses for those already employed to increase foreigners' readiness to use Finnish or Swedish in their own occupation. The workplace Finnish or Swedish courses are tailored according to the level of each participant's language skills, the requirements of their profession and their personal needs. The course are partly funded by the ESF-project Employment and Labour Mobility.⁵⁵</p>	TE Services, educational institutions, private training and consulting services.

⁵⁵ https://www.ely-keskus.fi/en_GB/web/tyovoimanliikkuvuus

<p>3. Provision of information and counselling (e.g. enhancement of knowledge about the labour market, career guidance, counselling, mentoring, coaching, website, leaflets, IT programmes/applications)</p>	<p>Pursuant to the Finnish Act on the Promotion of Immigrant Integration, municipalities, Employment and Economic Development Offices and other authorities must ensure that immigrants are provided with appropriate guidance and advice concerning measures and services promoting integration and working life.</p> <p>Advice related to working life is also provided by trade unions, the confederations and central organisations of trade unions and by non-governmental organisations, including immigrant organisations.</p> <p>The Family Federation of Finland (Väestöliitto) has had a voluntary career mentoring project Womento⁵⁶ since 2011, aimed at immigrant women with higher education degrees. The Family Federation also has a similar project ProMento for both male and female immigrants and a separate project for immigrants who have been away from the labour market for some time, such as those returning from parental leave.</p> <p>Familia association has a project called Partner's Path - Peer Support for the Immigrant Partners of Intercultural Families on the Path to Employment.⁵⁷ Partner's Path offers support in job hunting and employment for all intercultural families, and anyone in an intercultural relationship, regardless of background and country of origin. The main objective of the project is to improve the employability, integration and well-being of immigrants who have moved to Finland as partners or spouses through peer support.</p>	<p>Municipalities (the immigrant services of municipalities/cities), TE Services (including Guidance Centres⁵⁸), other authorities (such as the Finnish Immigration Service, the Social Insurance Institution of Finland, occupational safety and health authorities, the Tax Administration), the InfoFinland.fi website, International House Helsinki.</p> <p>Trade unions, central organisations of trade unions.⁵⁹</p> <p>Civil society organisations (such as the Family Federation of Finland, Familia association).</p>
<p>4. Enhancement of intercultural/civic relations in the workplace (e.g. prevention of discrimination and awareness raising about diversity in the workplace, civic/ social-cultural orientation courses provided as a part of inclusion in the workplace)</p>	<p>Employment services offer training related to the increase and development of a multicultural workplace's competence. The International Work Community coaching, for example, increases the international skills of businesses and organisations. Training on multiculturalism is offered by a number of educational institutions as well as by private training and consulting services.</p> <p>The Helsinki Region Chamber of Commerce assists employers and businesses in questions related to a multicultural workforce, and provides advice on finding the right authorities and services, for example. The Chamber of Multicultural Enterprises (COME) project aimed to increase the awareness on the benefits that multicultural workforce and international talents bring with them to companies and society. The project created networking opportunities to companies, employers and international talents.⁶⁰</p> <p>The business community also supports diversity in workplaces.⁶¹</p>	<p>The ELY Centre serves as a coordinator, while the training is carried out by educational institutions (such as Amiedu, the Diaconia University of Applied Sciences), as well as private training and consulting services.</p> <p>The Helsinki Region Chamber of Commerce</p> <p>FIBS (corporate responsibility network), Diversity Charter Finland.</p>

⁵⁸ One-Stop Guidance Center for under 30-year-olds (nationals and non-nationals).

⁵⁶ <http://www.vaestoliitto.fi/monikulttuurisuus/womento/career-mentoring/>

⁵⁷ <http://en.familia.fi/partnerspath.html>

⁵⁹ For example: <http://www.guidetoworkinginfinland.fi/> and <http://www.sak.fi/working-in-finland>

⁶⁰ <http://come2.fi/about/about-come/>

⁶¹ <http://www.fibsry.fi/fi/english/services/diversity-charter-finland>

5. Tailor-made measures targeting specific and/or vulnerable groups of third-country nationals (e.g. women, vulnerable persons)	TE Offices, cities, municipalities and civil society organisations have different projects that promote the employment of immigrant women, youth and others in a weak labour market position.	Municipalities and cities; TE Offices, civil society organisations (such as MONIKA - Multicultural Women's Association).
6. Incentive measures for migrants or employers (e.g. measures to encourage employers to hire migrants or migrants to take a job)	<p>The integration-related SIB project and the Talent Boost project presented under section Q6 encourage businesses to internationalise and make use of immigrants' skills.</p> <p>The Helsinki Region Chamber of Commerce, the Finland Chamber of Commerce, the FinnCham network and the Ministry of Economic Affairs and Employment joined forces to organise the Successful Multicultural Company campaign, launched in January 2017. The campaign aims to identify and reward businesses and employers which have been successful in workplace multiculturalism and in using it to their advantage. By raising awareness of positive experiences, the campaign encourages businesses and employers to support multiculturalism.</p> <p>As a practical measure, TE Offices can support employers with pay subsidies.⁶² Immigrants are also encouraged to work with the help of traineeships and work tryouts.</p>	TE Offices, the Ministry of Economic Affairs and Employment, the FinnCham network, regional chambers of commerce, cities of Helsinki, Espoo, Vantaa, Tampere and Turku (Talent Boost).
7. Support for self-employment (e.g. entrepreneurship courses, courses on how to set up a company)	<p>Employment services offer immigrants advice on how to start up a business. New entrepreneurs can secure start-up grants on certain conditions.</p> <p>Advice for entrepreneurs is also provided by the business advisory services of municipalities and cities as well as by various entrepreneurial networks and startup networks.</p>	<p>TE Services</p> <p>The business advisory services of municipalities and cities (such as NewCo in Helsinki)⁶³</p> <p>The Federation of Finnish Enterprises⁶⁴</p> <p>Startup Refugees⁶⁵</p> <p>The Shortcut Startup⁶⁶</p>

⁶² A pay subsidy is an economic benefit that a TE Office may grant an employer to cover pay costs of an unemployed jobseeker.

⁶³ <https://newcohelsinki.fi/en/>

⁶⁴ <https://www.yrittajat.fi/en>

⁶⁵ <https://startuprefugees.com/>

⁶⁶ <http://theshortcut.org/what-we-do/>

2.2. PROMISING EXAMPLES OF INTEGRATION MEASURES

This section focuses on selected measures covering some of the labour integration areas mentioned in the previous part 2.1. The measures are implemented and/or financed by the Member State. They aim to support third-country nationals' labour market integration and are considered good or promising practices.

Measure 1	
Overview	
Name	Integration training (Employment and Economic Development Office)
Type	<i>Legislative/policy (structural) measure</i>
Area	<i>Training and qualification Enhancement of (soft) skills Provision of information and counselling</i>
Access	All third-country nationals and EU nationals
Coverage	National
Budget	Ministry of Economic Affairs and Employment's budget for integration training is EUR 90 million. The costs of the integration training, which lasts about a year, is EUR 7,500 per participant.
Link	http://www.te-palvelut.fi/te/en/jobseekers/career_education_training/integration_training_immigrants/index.html
Description	
<p>1. How third-country nationals can access the measure:</p> <p>a) Elaborate in brief on the conditions and process of accessing for third-country nationals b) Is the measure voluntary or compulsory? Is it provided free of charge? c) Are there any differences in conditions for third-country nationals and (EU) nationals? d) Are there any reasons for a third-country national to be excluded/to lose access to the measure?</p>	
<p>a) Integration training is meant for recent arrivals who have registered as jobseekers at an Employment and Economic Development Office (TE Office). Integration training is meant for unemployed jobseekers or people under the threat of unemployment.⁶⁷</p> <p>b) Integration training is not mandatory to all immigrants. If a TE Office directs a customer to the training, the customer must participate in it to be able to claim unemployment benefit. Self-motivated language studies in courses other than those offered by TE Offices are also possible, provided</p>	<p>that they have been agreed on in the integration plan. Integration training is not mandatory if the person finds employment without the services of a TE Office. Integration training is offered free of charge. Courses on reading and writing skills are likewise free, provided that they are included in the integration plan. Courses on reading and writing skills are organised as part of the basic education for adults and in educational institutions providing liberal adult education. The services offered by TE Offices are always, in principle, free to the customers.</p> <p>d) The integration training organised by TE Offices</p>

is meant for jobseekers. If a person is not at the disposal of the labour market (if they are on a parental leave, for instance, or incapacitated

for work or no longer of the working age), they are provided with integration training by the municipality in which they reside.

2. The context in which the measure has started:

a) When was the measure introduced and what was/is its duration?

b) Any link with the increase of the migration flow starting in 2015 (e.g. the measure was stopped due to changed priorities, conditions to access the measure changed?)

c) What was the need/purpose to start/implement such measure (e.g. labour market needs in the Member State, need for integration of third-country nationals, changes in integration policies, incentive for a migrant/for an employee)

d) When is the measure provided (e.g. upon arrival, upon arrival until, no determined time limitation)

e) Key activities

a) Integration training has been organised since 1999, when it was enacted into law.⁶⁸

immigrant needs special measures to integrate, the integration period can be extended to five years.

b) More funding was allocated to integration training as a result of the increase in the number of asylum seekers in 2015 and the consequential increase in the number of people who were issued with residence permits and in need of integration training. The curriculum of the Finnish National Agency for Education, which determines the content of the training, was updated to better respond to the current situation. The starting point for the increasingly diversified implementation models was to accelerate the path towards working life and further studies. Other objectives include the diversification of the methods for training implementation and the more flexible use of training paths.⁶⁹ The amount of integration monitoring has also increased since 2015.

An immigrant who has registered as a jobseeker can be directed to integration training after an initial assessment, provided that this has been agreed on in the integration plan. Usually, the integration training begins approximately 3–6 months as of the registration as a jobseeker. A person who has been in the country for more than three years may also be admitted to integration training if they have not received the training before, if the previous training was interrupted or if the person has only recently registered as a jobseeker (e.g. following the end of a parental leave or for some other legitimate reason).

c) Integration training familiarises adult immigrants with the ways in which Finnish society works and provides them with everyday skills.⁷⁰ Integration training aims to provide immigrants with skills that promote access to working life and further training, and improve social, cultural and other skills that promote integration to Finland.

e) Depending on the customer's need, integration training can include training in the Finnish or Swedish language as well as reading and writing courses, if necessary. Integration training provides skills that promote access to working life and further training, and improve social, cultural and other skills that promote integration to Finland. An immigrant may also complete comprehensive and secondary school studies as labour market training, provided that these studies help them to access working life or further training. Integration training can also include periods of on-the-job learning, the identification of previously acquired skills and the recognition of qualifications and degrees as well as vocational planning and career guidance. Work tryouts are also possible in between training modules. TE Offices can also support general education studies, provided that these support the transition to vocational training.

d) According to the Act on the Promotion of Immigrant Integration, the first integration plan must be drawn up no later than three years as of the date on which an immigrant is issued their first residence permit. The first integration plan is drawn up for a maximum period of one year. The duration of the integration plan is primarily three years as of the signature of the first plan. If an

⁶⁷ Centre for Economic Development, Transport and the Environment (ELY), Integration.fi.

⁶⁸ The Act on the Integration of Immigrants and Reception of Asylum Seekers (493/1999), i.e. the current Act on the Promotion of Immigrant Integration (1386/2010).

⁶⁹ Updated implementation models for integration training in 2017.

⁷⁰ National Core Curriculum for Integration Training for Adult Migrants 2012.

3. The implementation modalities:

a) By whom is it implemented (agency, government institution, NGOs, private sectors etc.), and what are the coordination structures?

b) Are there any reimbursement or cost sharing possibilities for a third-country national?

c) How and by whom is it promoted to third-country nationals?

a) The Ministry of Economic Affairs and Employment manages integration training nationwide. Regional ELY Centres procure integration training through competitive bidding processes. Local TE Offices direct people to the training organised by various service providers, such as educational institutions. TE Offices also procure other services, such as career coaching or coaching for jobseekers.

The ELY Centres are responsible for the planning, procurement and monitoring of integration training implemented as labour market training within their respective operating areas, in cooperation with the TE Offices. TE Offices direct immigrants to integration training implemented as labour market training or to pursue self-motivated studies.⁷¹ Integration training is implemented in accordance

with provisions given by the Finnish National Agency for Education. The training is implemented by various operators, such as educational institutions.

b) The integration training organised by TE Offices is free of charge. The customer of a TE Office may receive a discount for the courses of an adult education centre.

c) Integration training is promoted by the TE Office, a municipality's immigrant services and other municipal services, as well as at the International House Helsinki and the InfoFinland.fi website. Information about integration training is provided in the "Welcome to Finland" -brochure for new arrivals.⁷²

4. The impact of the measure:

a) Did it meet the anticipated objectives? YES/NO/Partly

b) What are the main outcomes

c) Monitoring and evaluation of impact (please describe the evaluation tools and methodology, if possible specify what indicators have been adopted and how those were measured)

d) Challenges during implementation and remedies applied

e) Likelihood of continuation of the measure.

d) Partly. Integration training does not achieve rapid employment, but more than half of those who have completed the training continue on to other training. The performance target for integration training is for a maximum of 30% of the customers to be unemployed after the training ends.

b) For example, some 18% of people who had completed integration training in the Uusimaa region were in a pay-subsidised job or in a work tryout. Usually, more than half of those who have completed the training continue on to other training. Many of those taking part in a traineeship get a work tryout position at the place they have trained in or are employed. Work tryouts provide employers with proof that the competence and language skills of the person are on the level required by the job.

c) The performance target indicators were included in the budget in 2017, monitoring the impact of integration training. One indicator is the inclusion of the immigrant in employment, traineeship or studies. Another indicator is how many are unemployed three months after the training has ended. The National Audit Office of Finland (NAOF) conducted the monitoring of integration training in 2012–2015.

d) A central challenge of integration training is that there is not enough transition to the labour market after the training. The language training does not achieve the level demanded by the labour market in Finland. Measures facilitating labour market access, such as pay subsidies, are not used to any significant degree. In recent years, securing

⁷¹ Source: Integration.fi

⁷² https://tem.fi/documents/1410877/2888404/taskuesite_eng_2014.pdf/2a3dfda7-8c14-48b9-9f4c-1237b4db3e72/taskuesite_eng_2014.pdf.pdf

work placement for those taking part in integration training has become more difficult as the number of customers has increased.

Integration training faces the challenge of a great number of customers. Bigger cities are nowadays able to provide enough training and waiting times have grown shorter. In smaller localities, the

waiting times may be long and the distances to the training locations may be great.

e) The activity continues. The regional reform planned for 2020 is likely to bring changes to the management of integration training.

Measure 2	
Overview	
Name	Work in Finland (Töihin Suomeen) project
Type	<i>Projects (ad-hoc)</i>
Area	<i>Enhancement of (soft) skills Training and Qualification Provision of information and counselling</i>
Access	All third-country and EU nationals
Coverage	<i>Local (region, province, municipality)</i>
Budget	The budget of the entire development project is EUR 369,129. A 25-day course for 20 people costs EUR 8,200–20,500. An orientation period in an immigrant's native language costs EUR 20,500. The cost of the English language group for rapid employment is EUR 8,200. Budget is provided by European Social Fund (ESF)
Link	https://www.ely-keskus.fi/web/ely/toihin-suomeen-esr-hanke (in Finnish)
Description	
<p>1. How third-country nationals can access the measure:</p> <p>a) Elaborate in brief on the conditions and process of accessing for third-country nationals b) Is the measure voluntary or compulsory? Is it provided free of charge? c) Are there any differences in conditions for third-country nationals and (EU) nationals? d) Are there any reasons for a third-country national to be excluded/to lose access to the measure?</p>	
<p>a) The target group consists of a TE Office's new integration customers, i.e. recent arrivals to Finland who have registered as jobseekers. The target group are immigrants who have been in the country for 0–6 months and who have no skills in Finnish. However, those who have been in the country for a longer period of time are also admitted if the</p>	<p>following criteria are met: the person has not taken part in integration training, is in need of information, lacks Finnish skills and has the skills needed for rapid employment.</p> <p>b) The orientation is mandatory, if a TE Office directs the customer to the course. If the customer</p>

fails to participate in the training assigned to them, they may lose their right to unemployment benefit for a fixed period of time. If a person signs up for courses, they should attend as well. The course is free of charge for customers.

c) No difference.

d) If the customer fails to participate in a course, they may lose their place in the orientation course. Not all of those willing to attend have been able to participate because of limited spaces on the courses.

2. The context in which the measure has started:

a) When was the measure introduced and what was/is its duration?

b) Any link with the increase of the migration flow starting in 2015 (e.g. the measure was stopped due to changed priorities, conditions to access the measure changed?)

c) What was the need/purpose to start/implement such measure (e.g. labour market needs in the Member State, need for integration of third-country nationals, changes in integration policies, incentive for a migrant/for an employee)

d) When is the measure provided (e.g. upon arrival, upon arrival until, no determined time limitation)

e) Key activities

a) The project began in February 2016 and ended in July 2018.

b) The original target group of the project consisted of people who had been granted international protection. The project was based on the increase in the number of asylum seekers and the enhancement of the integration and employment of people who had been issued a residence permit. The project's orientation periods are nevertheless open to all new immigrants. Particularly the English language group of rapid employment includes people who have arrived in Finland on the basis of family ties or some other reason, rather than people who have been granted international protection.

c) The aim of the training is to support integration and employment of immigrants. Support provided in an immigrant's native language facilitates the early stages of integration. The purpose of the English language group is to provide rapid access to the labour market for those can be employed to jobs using English as a working language.

d) The measure is provided mainly in the initial stage, when an immigrant has been 0–6 months in Finland.

e) The Work in Finland project develops the integration services of the initial stages. The project includes a pilot initiative in which an intensive orientation period, which includes social and working life information and activates people towards integration on their own initiative, is incorporated into the initial stages of the integration training of the Uusimaa TE Office. The orientation period emphasises advice and peer support provided in an immigrant's native language. In addition, the project promotes the third sector's involvement in the integration.

The orientation period provided in an immigrant's native language includes societal orientation, service awareness, labour market awareness, personal guidance and guidance to integration at one's own initiative. A skills assessment survey may also be conducted. The course also includes some lessons on Finnish. The orientation period is offered in Arabic, Dari and Russian.

An orientation period held in English is another option. The difference to the other language groups is the emphasis on working life knowledge and job seeking. The period aims at rapid employment.

3. The implementation modalities:

a) By whom is it implemented (agency, government institution, NGOs, private sectors etc.), and what are the coordination structures?

b) Are there any reimbursement or cost sharing possibilities for a third-country national?

c) How and by whom is it promoted to third-country nationals?

a) The project is coordinated by the Uusimaa ELY Centre. The project is part of the larger At Work in Finland project entity carried out in cooperation between the cities of Helsinki, Espoo and Vantaa, as well as the Central Organisation of Finnish Trade Unions SAK, the Helsinki Region Chamber of Commerce and Moniheli. The ELY Centre procures the service provider, and the TE Office directs the customer to the training. The

training is implemented by the educational institute Amiedu, training company Valmennuskeskus Public and the Spring House coaching company.

b) Not applicable

c) The training is advertised by the TE Office, the service providers themselves and by International House Helsinki.

4. The impact of the measure:

a) Did it meet the anticipated objectives? YES/NO/Partly

b) What are the main outcomes

c) Monitoring and evaluation of impact (please describe the evaluation tools and methodology, if possible specify what indicators have been adopted and how those were measured)

d) Challenges during implementation and remedies applied

e) Likelihood of continuation of the measure.

a) Yes. The customers have largely benefited from the orientation periods. The customer satisfaction is good, with the exception of the development of Finnish skills. Finnish language classes are not prioritised in the course. The English language orientation course has yielded particularly good results. Many of the participants have been employed.

times and focuses on the topics of service needs, experiences and impacts. There is also monitoring of customers' further paths in comparison to a control group composed of people who meet all the other criteria apart from inclusion in the course. The monitoring of further paths in the URA-register of the employment services is done three months and six months after the course has ended. The project will also include the production of a final report.

b) Customer satisfaction in the orientation periods held in the native languages of customers is good, with further paths leading largely to integration training. Information provided in a person's native language has also been useful. The need for guidance and advice has decreased and motivation for integration and participation in various services has increased among participants. Participants have given positive feedback regarding personal guidance and the clarification of a customer's own goals, as well as support offered by a coach and peers. The participants have increased understanding of Finnish society and working life. The result of the English language orientation period is often the customer's employment.

d) A challenge is that there have been more potential customers than there are services. There is a lack of qualified employees offering the services in customers' native languages. Customer satisfaction surveys have found the customers to be least satisfied with the development of their Finnish language skills. The feedback given by the customers indicates that they consider precisely this lack of Finnish skills as the biggest obstacle to employment.

c) The course evaluation includes a final feedback questionnaire for the customers and a customer jury. The customer jury consists of participants on a voluntary basis. The jury convenes three

e) The project was scheduled to end in July 2018. An extension to the project has been applied for and is promoted to municipalities. The English language orientation course will continue and has been renamed as Fast Path. The native language orientation groups are integrated into the services offered by the TE Office.⁷³ New groups are set to begin in the autumn of 2018.

⁷³ <https://kotouttaminen.fi/blogi/-/blogs/omalla-kielella-alkuun-te-toimisto-tarjoaa-kotoutujille-omakielisia-orientaatiojaksoja> (in Finnish).

Measure 3	
Overview	
Name	International House Helsinki (IHH)
Type	<i>Programme and systematic measures (multi-year / long term)</i>
Area	<i>Provision of information and counselling Provision of government services</i>
Access	All third-country nationals and EU nationals
Coverage	Local (<i>region, province, municipality</i>)
Budget	The establishment of the International House Helsinki (IHH) was part of the At Work in Finland project, the total budget of which is EUR 2.5 million. The budget was provided by the European Social Fund (ESF)
Link	https://www.ihhelsinki.fi/ https://serviceadvisor.ihhelsinki.fi/
Description	
<p>1. How third-country nationals can access the measure:</p> <p>a) Elaborate in brief on the conditions and process of accessing for third-country nationals b) Is the measure voluntary or compulsory? Is it provided free of charge? c) Are there any differences in conditions for third-country nationals and (EU) nationals? d) Are there any reasons for a third-country national to be excluded/to lose access to the measure?</p> <p>a) The IHH serves recently arrived immigrants. The IHH offers new arrivals their first contact to public and official services. The registration of all foreign nationals in the Greater Helsinki area and most of the Uusimaa region as residents of a municipality takes place at the IHH in the Local Register Office for Southern Finland. The services of the IHH are meant for all immigrants, regardless of the grounds for their entry. The services of TE Offices are used primarily by jobseekers. The services of the Tax Administration and the Finnish Centre for Pensions benefit the people who have found employment in Finland.</p> <p>b) Foreign nationals who have moved to the Greater Helsinki area must primarily register as a resident of their municipality at a Local Register Office. This requires a personal visit to the Local</p> <p>Register Office. In other respects, any visits to the IHH are voluntary and based on the customer's own needs. The services of the IHH are free of charge.</p> <p>c) There is no difference between the services offered to third-country nationals and EU citizens.⁷⁴</p> <p>d) Regarding third-country nationals, the services offered by the IHH are meant for those with a permit to reside in the country. Although the services of the IHH are meant for recent arrivals, general advice is also given to immigrants who have stayed in the country for a longer period of time when necessary, should the person turn to the IHH. The aim is for immigrants to seek advice from general service points after the initial stage.</p>	

⁷⁴ The services for EU nationals will increase in April 2019, when registration of EU citizens will begin in IHH.

2. The context in which the measure has started:

a) When was the measure introduced and what was/is its duration?

b) Any link with the increase of the migration flow starting in 2015 (e.g. the measure was stopped due to changed priorities, conditions to access the measure changed?)

c) What was the need/purpose to start/implement such measure (e.g. labour market needs in the Member State, need for integration of third-country nationals, changes in integration policies, incentive for a migrant/for an employee)

d) When is the measure provided (e.g. upon arrival, upon arrival until , no determined time limitation)

e) Key activities

a) The service began on 4 December 2017. The IHH is still operating.

b) The need for the establishment of the IHH did not arise from the increased numbers of asylum seekers.

c) The reason for the establishment of the IHH were the needs of immigrants and the companies and employers recruiting immigrants. Certain sectors have a need for employees, and both companies and immigrants need rapid, smooth and predictable services to accelerate the transition to the labour market. There was a need for a one-stop service point that would provide immigrants and employers with all of the services provided by the authorities that are required for employment and residence in Finland. Efficient and fast services are a means to support labour migration, increase the employment rate of foreign nationals and improve the attractiveness of the Helsinki area as a target area for companies and skilled labour. The development of the International House Helsinki service was part of the regional At Work in Finland project, the participants of which include the cities of Helsinki, Espoo and Vantaa, the Uusimaa ELY Centre as well as the Central Organisation of Finnish Trade Unions SAK, Moniheli and the Helsinki Region Chamber of Commerce. The project was partly funded by the European Social Fund and the Helsinki-Uusimaa Regional Council.

d) The services of the IHH are meant primarily for recently arrived immigrants who need advice and specific services provided by the authorities to get to the start of living and working in Finland. Advice of a general nature has also been provided to other than recent arrivals when necessary, if the person in question has turned to the IHH.

e) The IHH offers the advisory and official services that are essential for immigrants' placement in the labour market. The services are provided in a number of languages. The IHH provides advice and guidance to foreign workers moving to Finland, their family members and, to some extent, students. In addition, the IHH provides services to entrepreneurs and companies and agencies hiring foreign labour. The IHH includes the services of the Tax Administration, Social Insurance Institution Kela, the City of Helsinki, the Local Register Office for the Uusimaa region, the Uusimaa TE Office, the Helsinki Region Chamber of Commerce and the Finnish Centre for Pensions. The Central Organisation of Finnish Trade Unions (SAK) also provides labour-related advice for immigrants through the IHH.

The online IHH Service Advisor App helps customers find the right authorities and provides advice on the documents they need to have when dealing with various authorities.

The services of the IHH:

- The City of Helsinki: free advice and information on migration in various languages
- The Local Register Office: applications for a Finnish personal identity code, registration as resident of the municipality, changes of address
- The Tax Administration: applications for a tax card and tax code, advice related to taxation
- Social Insurance Institution: advice and services related to social security and benefits
- TE Office: advice on employment services and the initiation of a job search
- The Finnish Centre for Pensions: advice related to employment pensions, social security and pension insurance
- SAK: employment relationship advice for immigrants
- The Helsinki Region Chamber of Commerce provides businesses and employers with free

advice on questions related to international labour force, helps them to find suitable services and investigates companies' service needs. The advice is provided in Finnish and English over

the phone, via email and online. The Chamber of Commerce also organises targeted recruitment and matching events for various sectors.

3. The implementation modalities:

a) By whom is it implemented (agency, government institution, NGOs, private sectors etc.), and what are the coordination structures?

b) Are there any reimbursement or cost sharing possibilities for a third-country national?

c) How and by whom is it promoted to third-country nationals?

a) The operations of the IHH are coordinated by the City of Helsinki.

International House Helsinki is a service point operated jointly by the cities of Helsinki, Espoo and Vantaa, Local Register Office of Uusimaa, Finnish Tax Administration, Social Insurance Institution of Finland (Kela), Uusimaa Employment and Economic Development Office, Helsinki Region Chamber of Commerce and the Finnish Centre for Pensions.

b) Not applicable.

c) The TE Services and all of the other operators involved advertise the services of the IHH. The registration of all foreign nationals moving to the Greater Helsinki area and nearly the entire Uusimaa region takes place at the Local Register Office for Southern Finland operating at the IHH. In the same context, the migrant may receive information on other services. The InfoFinland.fi⁷⁵ website communicates the services of the IHH in 12 languages.

4. The impact of the measure:

a) Did it meet the anticipated objectives? YES/NO/Partly

b) What are the main outcomes

c) Monitoring and evaluation of impact (please describe the evaluation tools and methodology, if possible specify what indicators have been adopted and how those were measured)

d) Challenges during implementation and remedies applied

e) Likelihood of continuation of the measure.

a) Partly. The feedback received from the businesses and customers has been good. The fact that the IHH does not provide the services of the Finnish Immigration Service has been considered a drawback by immigrant customers and employers. In May 2018, the Finnish Immigration Service decided to participate in the IHH service cooperation.

b) The customers have been able to locate the service well. Immigrants are provided with the services they need under one roof. Smooth services facilitate and accelerate the transition to the labour market and settlement in Finland. The IHH has received good feedback for the Service Advisor application, which provides immigrants with information on the things they have to do once they have moved to Finland. Employers have

also provided good feedback for the smooth and fast services. An employee visiting the IHH may get a Finnish personal identity code while waiting, provided that the criteria for its registration are met. During the same visit, the employee can obtain a tax card and any other IHH services they need, such as the services related to social security.

c) The operations of the IHH have been subject to an assessment plan. The aspects assessed included the effectiveness and efficiency of the International House Helsinki service model, customer volumes, customer satisfaction and experiences, as well as the experiences of the personnel and communications. The assessment was implemented with the assistance of the Uusimaa ELY Centre's Töihin Suomeen (Work in Finland) project.

⁷⁵ <https://www.infofinland.fi/>

d) Challenges in the operations of the IHH are considered to include the lack of a shared information system for the various authorities involved. The development targets of the IHH are the harmonisation of the practices of the various authorities and increasing the efficiency of operations by eliminating overlapping operations. The quality of the service and the customer experience is improved continuously. The smoothness of the services for immigrant customers have been weakened by a lack of the Finnish Immigration Service's services. In 2019, the Finnish Immigration Service will begin the registration of EU citizens at the IHH.

e) The ESF project funding was set to end in August 2018, but new funding is sought for the IHH. The goal is to continue the operations of the IHH and make them permanent. The IHH is set to move to new premises, and the new solution will also allow for an expansion of the operations. The Finnish Immigration Service, for example, decided to participate in the operations of the IHH on 25 May 2018. The Finnish Immigration Service will begin the registration of EU citizens at the IHH on 1 April 2019.

Measure 4	
Overview	
Name	Stadin Osaamiskeskus (Helsinki Skills Center)
Type	<i>Programme and systematic measures (multi-year / long term)</i>
Area	<i>Training and qualification Enhancement of (soft) skills Provision of information and counselling</i>
Access	All third-country and EU nationals
Coverage	<i>Local (region, province, municipality)</i>
Budget	Annual budget EUR 3 million is provided by City of Helsinki
Link	https://www.hel.fi/helsinki/en/administration/administration/services/service-description?id=6427
Description	
<p>1. Please describe how third-country nationals can access the measure:</p> <p>a) <i>Elaborate in brief on the conditions and process of accessing for third-country nationals</i></p> <p>b) <i>Is the measure voluntary or compulsory? Is it provided free of charge?</i></p> <p>c) <i>Are there any differences in conditions for third-country nationals and (EU) nationals?</i></p> <p>d) <i>Are there any reasons for a third-country national to be excluded/to lose access to the measure?</i></p>	
<p>a) Helsinki Skills Center (Stadin osaamiskeskus) offers training and employment services, as well as rehabilitation to immigrants. The services of Helsinki Skills Center are aimed at third-country nationals and EU nationals who have registered</p>	<p>as jobseekers at a TE Office and need integration or employment training. The services are likewise meant for customers directed to rehabilitation through social welfare and healthcare services.⁷⁶</p>

⁷⁶ <https://www.hel.fi/stadin-osaamiskeskus/fi/tutustu-osaamiskeskukseen/>(in Finnish)

- b) If the TE Office has directed a customer to integration training, vocational training or apprenticeship at Helsinki Skills Center, participation is compulsory. Work tryouts in various sectors are not binding. Helsinki Skills Center can provide customers with an opportunity to get to know the property sector or security sector, for example. If the sector is not suitable for the customer, there are no consequences for discontinuing the tryout. The services of Helsinki Skills Center are free of charge for the customer.
- c) No difference.
- d) The services of Helsinki Skills Center are meant solely for third-country nationals with a valid residence permit. A customer relation may be interrupted due to the customer moving to another locality, leaving the country or due to health-related reasons.

2. The context in which the measure has started:

a) When was the measure introduced and what was/is its duration?

b) Any link with the increase of the migration flow starting in 2015 (e.g. the measure was stopped due to changed priorities, conditions to access the measure changed?)

c) What was the need/purpose to start/implement such measure (e.g. labour market needs in the Member State, need for integration of third-country nationals, changes in integration policies, incentive for a migrant/for an employee)

d) When is the measure provided (e.g. upon arrival, upon arrival until, no determined time limitation)

e) Key activities

a) The operations of Helsinki Skills Center began in June 2016.

b) The increased number of asylum seekers in 2015 contributed to the establishment of Helsinki Skills Center. Another reason behind the establishment was a review carried out by the City of Helsinki, which found the integration paths of immigrants already in the country to be very long, up to seven years.

c) Helsinki Skills Center aims to promote the integration of immigrants and to streamline training paths and employment. The center combines the services provided to customers and provides advice and guidance at a single location.

d) Around half of the customers are integration customers who have arrived in the country only recently, while the other half are immigrants who have been in the country for a longer period of time and need training or employment services.

e) At Helsinki Skills Center, the customer first goes through an assessment of professional skills and competence, which aims to find out the customer's education/training and other skills, work experience, as well as mathematical skills and digital skills, for instance. This is followed by an assessment of how the customer can develop their competence and language skills. A training and employment plan is then drawn up for the customer, who is

directed forward either to the center's own services or to training in other educational institutions in Helsinki. When necessary, the customer is offered rehabilitative activities before the start of training or work. Helsinki Skills Center can direct a customer to, for instance, basic education for adults, labour market training, vocational training, apprenticeship or a work tryout.

The services of Helsinki Skills Center include

- Vocational workshops, where customers learn professional skills and the industry's Finnish vocabulary. Vocational workshops include construction workshops, nursing workshops and engineering and metalwork workshops.

- Finnish language workshops, where customers can learn the language while they explore various study opportunities.

- Preparation for working life, whereby the customer is helped to find a job and start working.

Helsinki Skills Center combines linguistic and vocational training into a functional whole. The center also provides guidance and advice. Support is available in a number of languages, such as in Arabic, Somali and English. Helsinki Skills Center also makes use of digitality and robotics, and organises virtual workshops, among other things.

3. The implementation modalities:

a) By whom is it implemented (agency, government institution, NGOs, private sectors etc.), and what are the coordination structures?

b) If applicable, are there any reimbursement or cost sharing possibilities for a third-country national?

c) How and by whom is it promoted to third-country nationals?

a) Helsinki Skills Center is part of the Education Division of the City of Helsinki. Its personnel numbers are equal to 50 persons/year. The multiprofessional team includes representatives of the TE Office, the City Executive Office, teachers, social workers, working life coaches as well as a rehabilitation consultant, business coordinator and career coach. Customers are directed to Helsinki Skills Center either by the TE Office or the immigration unit of the City of Helsinki. The training and other services for the customers are held either at the center or in the city's other educational institutions, such as Helsinki Vocational

College (Stadin ammattiopisto). Helsinki Skills Center has an extensive network of business partners with whom the center can organise, for instance, work tryouts for customers. Regarding entrepreneurship, cooperation is engaged in with, for instance, NewCo Helsinki, the business services of the City of Helsinki.

b) N/A

c) The operations and activities of Helsinki Skills Center are communicated by the City of Helsinki and TE Services, for example.

4. The impact of the measure:

a) Did it meet the anticipated objectives? YES/NO/Partly

b) What are the main outcomes

c) Monitoring and evaluation of impact (please describe the evaluation tools and methodology, if possible specify what indicators have been adopted and how those were measured)

d) Challenges during implementation and remedies applied

e) Likelihood of continuation of the measure.

a) Yes.

b) The service promise of Helsinki Skills Center is 1,000 new customers a year, which has been achieved. Following their customer relationship with Helsinki Skills Center, the majority of customers have either taken up training that leads to a degree, found employment or been directed to other services. The operations of Helsinki Skills Center have also attracted interest elsewhere in Finland and Europe. Helsinki Skills Center is part of the Eurocities network.

b) The service promise of Helsinki Skills Center is 1,000 new customers a year. Over the past two years, 2,287 customers have been redirected through Helsinki Skills Center. Its internal goal is for 80% of the customers to be directed from the center to training that leads to a degree, an employment relationship or other services. Of the customers, 50% have gone on to study for a degree, 20% are in an employment relationship and 9% continued on to other services.

d) At the beginning of its operations, Helsinki Skills Center faced the challenge of bringing together the operations of various authorities and operators. The challenge related to the organisation of training is that sometimes, even though the training is incomplete, customers who are also jobseekers are required to accept a job offered by the TE Office in order to remain eligible for an unemployment benefit. Challenges faced by the customers include the language skills requirements of working life on the one hand and, on the other, the attitudes and negative perceptions of employers. The right timing in bringing jobs and skilled customers together is also challenging. Both employers and the customers have information needs related to the right to employment included in a residence permit.

e) The operations of Helsinki Skills Center will continue at least until the end of the city's strategy period 2017–2021.

Measure 5	
Overview	
Name	Integration-related SIB project "Koto-SIB"
Type	<i>Programme and systematic measures (multi-year / long term)</i>
Area	<i>Incentive measures for migrants or employers</i>
Access	Mainly third-country nationals, EU nationals may take part
Coverage	<i>National</i>
Budget	The budget is approx. EUR 14 million The biggest funders of SIB are the European Investment Fund, with a EUR 10 million share; The Finnish Innovation Fund Sitra, with EUR 1,5 million; SOK Corporation ⁷⁷ , with EUR 1 million; and the City of Espoo, with EUR 500,000.
Link	http://tem.fi/en/integration-sib-project
Description	
<p>1. How third-country nationals can access the measure:</p> <p>a) Elaborate in brief on the conditions and process of accessing for third-country nationals b) Is the measure voluntary or compulsory? Is it provided free of charge? c) Are there any differences in conditions for third-country nationals and (EU) nationals? d) Are there any reasons for a third-country national to be excluded/to lose access to the measure?</p> <p>a) At the beginning of the integration SIB⁷⁸ project, the target group consisted of third-country nationals aged 17–63 who had been issued a residence permit on the basis of international protection and who had registered as unemployed jobseekers at a TE Office. As of June 2017, the target group was expanded so that it also covers immigrants who had been issued a residence permit on other grounds and had registered as jobseekers. The focus is on third-country nationals, but EU nationals may access the programme if there is not a sufficient amount of TCN applicants. The TE Office directs the customer to a try-out, which can be applied for through the website https://kotosib.fi/en/. If the customer meets the customer criteria, they are assigned to one of two groups on the basis of randomisation. From among the applicants, 70% will be assigned to the programme, while 30% of the applicants are assigned to a control group, on the basis of randomisation.⁷⁹</p> <p>b) The measure is voluntary, and free of charge. The participants receive unemployment benefit until they are employed. The SIB service is considered comparable to self-motivated studies, for which an unemployment benefit is paid.</p> <p>c) No difference</p> <p>d) A third-country national must have a residence permit to take part in the try-out.</p>	
<p>2. The context in which the measure has started:</p> <p>a) When was the measure introduced and what was/is its duration? b) Any link with the increase of the migration flow starting in 2015 (e.g. the measure was stopped due to changed priorities, conditions to access the measure changed?)</p>	

⁷⁷ Suomen Osuuskauppojen Keskuskunta (SOK) Corporation, also known as the S Group, is a Finnish network of companies in the retail and service trades.

⁷⁸ SIB is short for "social impact bond", which means a results-based financing agreement.

⁷⁹ Source: MEAE.

- c)** *What was the need/purpose to start/implement such measure (e.g. labour market needs in the Member State, need for integration of third-country nationals, changes in integration policies, incentive for a migrant/for an employee)*
- d)** *When is the measure provided (e.g. upon arrival, upon arrival until, no determined time limitation)*
- e)** *Key activities*

a) The project period is from September 2016 to December 2019.

b) The integration SIB trial was originally tendered because of the rapidly increasing amount of the asylum seekers especially from Iraq.

c) The purpose of the measure is to serve both labour market needs and the needs of the immigrants to find employment. The project aims to accelerate the employment of migrants by bringing companies and workers together and by tailoring integration training to the needs of the workplace. The programme offers an alternative path to fast employment, learning Finnish and integration.

The objectives of the project are to employ 2,000-2,500 immigrants over the three year period and to help employers secure the skilled labour they

need; to help immigrants integrate to Finnish society through education and training; to provide immigrants with vocational language and other training, which supports their chances for finding employment.

d) There is no determined time limitation. The project is not limited to recent arrivals.

e) Those selected for the programme are provided with 3–6 months of language and social awareness training as well as employment services. The language training focuses on the vocabulary of the chosen profession as well as working life skills and job coaching. Internships begin when the person's language skills are sufficient for working. Participants with good language skills can enter working life directly, with the help of job coaching. Companies from a number of sectors participate in the SIB project.

3. The implementation modalities:

- a)** *By whom is it implemented and what are the coordination structures?*
- b)** *Are there any reimbursement or cost sharing possibilities for a third-country national?*
- c)** *How and by whom is it promoted to third-country nationals?*

a) The SIB Employment Programme is implemented by the Ministry of Economic Affairs and Employment and managed by impact investment fund manager Epiqus Oy together with TE-offices and service providers.

A TE Office directs the customer to a tryout, which can be applied for through the <https://kotosib.fi/en/> website. A company called Epiqus is in charge of securing funding, organising training through service providers and finding jobs for the participants. The fund managed by Epiqus invests in integration projects aiming for employment and accumulates earnings from each employed migrant. The project is financed with the help of impact investing, by collecting the funds from private and institutional investors. The service providers are experienced professionals from the field of migrant training. SIB also offers opportunities for highly

qualified immigrants. Hanken & SSE Executive Education, owned by Hanken School of Economics in Finland and Stockholm School of Economics (SSE) in Sweden, organise a programme called Integration Program Business Lead for migrants with a university background, a few years' work experience and an interest in business and entrepreneurship. The Shortcut Startup organises training for immigrants interested in start-up entrepreneurship.

b) N/A.

c) Experts of the local TE Office inform immigrant jobseekers of the SIB tryout. The Ministry of Economic Affairs and Employment and Epiqus also provide information on the programme on their websites. The SIB project is also visible on social media.

4. The impact of the measure:

- a) Did it meet the anticipated objectives? YES/NO/Partly**
b) What are the main outcomes
c) Monitoring and evaluation of impact (please describe the evaluation tools and methodology, if possible specify what indicators have been adopted and how those were measured)
d) Challenges during implementation and remedies applied
e) Likelihood of continuation of the measure.

a) The assessment will be carried out after the project. The objective is to employ 2,500 migrants – i.e. 55% of those participating in the measure – over a period of three years.

b) The project has been successful in engaging a wide range of companies, and migrants have found employment. From a national perspective, the SIB project is considered innovative and a good practice. It has also attracted international interest.

c) Of those who applied for the SIB trial, 70% are assigned to the target group and 30% in the control group, via a process of randomisation. The control group members participate in conventional integration training and use other services offered

by the TE administration. The employment percentages of the two groups will be compared after a specific period of time.

d) Cooperation between the project manager, the service providers it has procured and representatives of TE Offices has been challenging at times. Processes had to be built from the start. Some experts of the TE Offices have had a negative attitude towards the trial, as it competes with other TE Services.

e) The project will continue until the end of 2019. Impact investing may very well be one way to organise labour market integration services in the future.

Measure 6**Overview**

Name	Osaavat naiset -project (Capable Women)
Type	<i>Projects (ad-hoc)</i>
Area	<i>Provision of information and counselling</i>
Access	All unemployed migrant women (third-country and EU nationals) who are registered as unemployed job seekers and belong to a vulnerable group of women who need additional support to reach the labour market.
Coverage	<i>Local (region, province, municipality)</i>
Budget	The budget was approximately 90,000 € per year. It was provided by the Employment services.
Link	MONIKA – Multicultural Women’s Association: https://monikanaiset.fi/en/

Description

- 1. How third-country nationals can access the measure:**

- a)** *Elaborate in brief on the conditions and process of accessing for third-country nationals*
b) *Is the measure voluntary or compulsory? Is it provided free of charge?*
c) *Are there any differences in conditions for third-country nationals and (EU) nationals?*
d) *Are there any reasons for a third-country national to be excluded/to lose access to the measure?*

a) Third-country nationals had access to the Capable Women -project through TE services (employment services). All unemployed migrant women (third-country and EU nationals) who were customers of the Employment and Economic Development Office (TE office) and registered as job seekers had access to the measure. The measure was provided to a vulnerable group of women who needed additional support to reach the labour market.⁸⁰

b) The measure was voluntary and provided free of charge.

c) No difference.

d) Third-country nationals who were not registered as a job seeker at a TE office were excluded.

2. *The context in which the measure has started:*

- a)** *When was the measure introduced and what was/is its duration?*
b) *Any link with the increase of the migration flow starting in 2015 (e.g. the measure was stopped due to changed priorities, conditions to access the measure changed?)*
c) *What was the need/purpose to start/implement such measure (e.g. labour market needs in the Member State, need for integration of third-country nationals, changes in integration policies, incentive for a migrant/for an employee)*
d) *When is the measure provided (e.g. upon arrival, upon arrival until, no determined time limitation)*
e) *Key activities*

a) MONIKA – Multicultural Women’s Association was established in 1998 to help migrant women in Finland who have faced violence. Soon the organization started to offer also other kind of help to support integration, for example Finnish language groups. There was also a need of support for employment among the women and MONIKA wanted to support clients in this regard. As an answer to this need, the Osaavat naiset/ Capable women project started in 2011 and finished in 2016.

b) Conditions to access the measure did not change in 2015.

c) The purpose was to support the labour market integration of migrant women. The TE offices have transferred their employment services mostly to the internet. Migrant women felt they did not get

support they needed from the TE office. Many migrant women were staying at home without any support regarding access to working life.

d) The measure was for all immigrant women registered as job seekers and needing support, there was no determined time limitation.

e) Key activities included

- personal counselling and guidance
- employment workshops in Finnish language (information about working life and education opportunities, training in job seeking skills, digital skills and terminology)
- recognition of skills
- co-operation with employers
- career mentoring programme for highly educated women

3. *The implementation modalities:*

- a)** *By whom is it implemented (agency, government institution, NGOs, private sectors etc.), and what are the coordination structures?*

⁸⁰ Source: MONIKA – Multicultural Women’s Association.

- b) Are there any reimbursement or cost sharing possibilities for a third-country national?**
c) How and by whom is it promoted to third-country nationals?

a) The measure was implemented by the Osaavat naiset project and coordinated by MONIKA. The project was funded by the Uusimaa ELY Centre and monitored by Employment services. The customers of the project were offered job opportunities by the cities of Helsinki and Vantaa, care homes and child care centres and many private companies.

b) Not applicable.

c) The measure was promoted by MONIKA and TE Offices.

4. The impact of the measure:

- a) Did it meet the anticipated objectives? YES/NO/Partly**
b) What are the main outcomes
c) Monitoring and evaluation of impact (please describe the evaluation tools and methodology, if possible specify what indicators have been adopted and how those were measured)
d) Challenges during implementation and remedies applied
e) Likelihood of continuation of the measure.

a) Yes.

b) The quantitative targets of the project were exceeded starting the second year of operation. For those women who had been unemployed for a long time, the project provided personalized support that helped them into employment or education. From other units of MONIKA, the women were able get comprehensive support on other matters, such as social counselling, peer group activities and counselling regarding domestic violence, if needed.

c) The project produced reports to the Employment services. Reports from customers who had found employment or a study place were delivered four times a year. The qualitative effects were measured in two final theses in Metropolia University of Applied Sciences.

d) The major challenges faced by the customers of the project in accessing the labour market were a lack of language and digital skills, working life skills, traumas affecting learning and prolonged unemployment.

e) The measures of the project have been permanent activity in MONIKA from the beginning of 2017.

2.3. PRIVATE SECTOR INITIATIVES TO FACILITATE LABOUR MARKET INTEGRATION

Q13. Examples of private sector initiatives supporting or facilitating the labour market integration of third-country nationals

Private Sector - Measure 1	
Overview	
Name	HOK-Elanto recruitment training “Polku kaupan ammattilaiseksi” (Path to a profession in retail)
Company size	<i>Large: >250 Employees</i>
Company type	<i>National</i>
Sector	<i>Wholesale and retail trade, hotels and restaurants</i>
Area	<i>Training and qualification</i>
Access	All third-country and (EU) nationals
Target group	<input checked="" type="checkbox"/> <i>Low skilled</i> <input checked="" type="checkbox"/> <i>Medium skilled</i> <input type="checkbox"/> <i>High skilled</i> <input type="checkbox"/> <i>Specific group such as vulnerable, young, female, seasonal workers, etc.</i>
Coverage	<i>Local (region, province, municipality)</i> Helsingin Osuuskauppa Elanto (HOK-Elanto) is a cooperative established at the beginning of 2004, when Helsingin Osuuskauppa (HOK) and Osuusliike Elanto joined forces. It is the largest cooperative of the nationwide S-Group. HOK-Elanto is composed of department stores, grocery shops, restaurants, cafés, etc.
Budget	Budget is part of HOK-Elanto’s recruitment budget. The training costs are borne by TE Offices.
Link	https://www.s-kanava.fi/web/hok-elanto/yrityksesta/vastuullisuus/henkiloston-hyvinvointi-ja-motivaatio/monimuotoisuus (HOK-Elanto webpage in Finnish)
Description	
<p>HOK-Elanto and its predecessor, Helsingin Osuuskauppa, have long been active participants in the employment and training of immigrants. They have also sought to influence attitudes with regard to the employment and integration of immigrants. The employment of immigrants has been promoted consciously since 1999. HOK-Elanto also supports the employment of the long-term unemployed and other unemployed persons who are difficult to place in the labour market. HOK-Elanto emphasises diversity and</p>	<p>participates in projects with the third sector. Among other things, HOK-Elanto has organised projects with the Finnish Red Cross and it also offers career coaching for youth in cooperation with Helsinki Deaconess Institute. The projects benefit both Finnish nationals and immigrants.</p> <p>In 2002, HOK-Elanto established a recruitment training programme aimed particularly at people with an immigrant background. The training was funded by</p>

the labour administration. HOK-Elanto trained and coached the participants and offered internships and jobs for them. The courses were held once a year for a total of 10 years. Each course had 25 participants. The courses focused on developing language

skills and familiarising the participants with the Finnish working culture. Many of the participants were employed by HOK-Elanto and have advanced in their careers.⁸¹

1. The main features of the measure:

a) Targeted phase of employment (attracting/hiring third-country nationals, early career support, continual development, facilitating access to national professional networks)

b) Objective and main activities

c) Cooperation framework

d) How can third-country nationals access the measure? Are they selected?

a) The above-mentioned recruitment training aimed at immigrants was integrated into a common training aimed at all jobseekers, both Finnish nationals and immigrants. Approximately half of those who participated in the 'Polku kaupan ammattilaiseksi' (Path to a profession in retail) training programme had immigrant background, being either third-country nationals, EU nationals or descendants of immigrants.

b) The training programme begun in 2017 aims to train nationals and immigrants alike for jobs in the trade sector. The courses include 30 participants each. The participants are trained for jobs in the trade sector for a period of three months. The training includes theoretical aspects and customer service. After the training, HOK-Elanto offers

the participants a three-month paid guaranteed employment period. Those who pass the training and guaranteed employment period are offered a permanent, full-time job at HOK-Elanto.

c) The training is financed and organised by a TE Office (i.e. labour administration). The training is carried out by the educational institution Amiedu. The representatives of HOK-Elanto provide guidance and coaching in the training.

d) Third-country nationals who are customers of a TE Office (i.e. registered as jobseekers) are eligible to apply for the training. No specific educational background is required. Requirements include sufficient proficiency in Finnish and an aptitude for customer service tasks.

2. The impact of the initiative:

a) Describe if the measure has been evaluated and if so what were the findings

b) Elaborate on achievements of set objectives and main outcomes

c) Elaborate on challenges and remedies adopted

a) The training has not been evaluated as such by HOK-Elanto.

b) The objective is that participants complete the training and the guaranteed employment period in an acceptable manner. The objective is to employ the participants at HOK-Elanto. Approximately half

of those who have participated in the courses have been employed.

c) The challenges faced by third-country nationals may include insufficient Finnish skills, particularly with regard to literacy.

⁸¹ <https://www.is.fi/taloussanommat/oma-raha/art-2000001687755.html> (in Finnish)

Private Sector - Measure 2	
Overview	
Name	Supercell families in Helsinki - "Spouses group"
Company size	<i>Medium: 50 - 249 Employees</i>
Company type	<i>National</i>
Sector	<i>IT, Gaming</i>
Area	<i>Enhancement of (soft) skills Provision of information and counselling</i>
Access	All spouses or partners of Supercell employees (third-country and (EU) nationals). The group was started for non-Finnish nationals, now also Finns are included.
Target group	<input type="checkbox"/> <i>Low skilled,</i> <input checked="" type="checkbox"/> <i>Medium skilled,</i> <input type="checkbox"/> <i>High skilled</i> <input type="checkbox"/> <i>Specific group such as vulnerable, young, female, seasonal workers, etc.</i>
Coverage	<i>Other (e.g. within the company, labour office)</i> Supercell is a mobile game developer based in Helsinki, Finland, with offices in San Francisco, Tokyo, Seoul and Shanghai.
Budget	Budget is ad hoc. Supercell sponsors some activities, some activities are self-funded by the participants. One employee from the Supercell recruitment team is responsible for the coordination of the group. The budget of the Mercuri Urval job search workshop for 20 people is 2000 Euros. It is provided by Supercell.
Link	https://supercell.com/en/
Description	
<p>1. The main features of the measure:</p> <p>a) Targeted phase of employment (attracting/hiring third-country nationals, early career support, continual development, facilitating access to national professional networks)</p> <p>b) Objective and main activities</p> <p>c) Cooperation framework</p> <p>d) How can third-country nationals access the measure? Are they selected?</p>	
<p>a) Facilitating access to Finnish society and professional networks for spouses of international Supercell employees.⁸²</p> <p>b) The objective of the measure is successful integration into Finnish society, provision of information and meaningful activities, expectation ma-</p>	<p>nagement, cultural onboarding, as well as finding employment for those spouses who wish to be employed in Finland. The programme was started in 2015 to help Supercell spouses integrate into Finnish society, in order to help retain the international employees.</p>

⁸² Source: Supercell.

⁸³ <https://aquadetofinland.com/>

The activities in the group include provision of information about life in Finland⁸³, various leisure activities, networking and social events. The spouses are also provided opportunities to do volunteer work. A Finnish language course is organised for the group. An English language course is provided for those who need it (for instance, TCN spouses who have not used English language previously).

One of the group's activities is an annual workshop on job search in Finland by Mercuri Urval, a recruitment and talent advisory company. Individual career coaching by Mercuri Urval is organised for those spouses who are actively looking for employment. Career coaching includes 2 -5 meetings

with a coach and independent job search.⁸⁴

c) Supercell cooperates with Mercuri Urval, an Executive Search, Professional Recruitment and Talent Advisory firm, which organises the job search workshop and career coaching for the spouses' group. The group are provided opportunities for volunteering in for instance the Shortcut (startup community, offering volunteering and courses) and Startup refugees (a network promoting immigrant integration through entrepreneurship and employment). d) All spouses or partners of Supercell employees may join the network. The annual job search workshop is also available for spouses of employees of other gaming companies in Finland.

2. The impact of the initiative:

a) Describe if the measure has been evaluated and if so what were the findings, what monitoring and evaluation tools (self-evaluation, external evaluation...) have been used (please specify indicators used if possible)

b) Elaborate on achievements of set objectives and main outcomes

c) Elaborate on challenges and remedies adopted (e.g. structural barriers/facilitators, levy schemes-grants to compensate funding gaps, taxation incentives etc.)

a) There is no official evaluation of the measure. Most of the activities are provided ad hoc. There is positive feedback from the group regarding the activities.

b) During the three years the group has been active, Supercell has managed to retain all international employees. The employees' spouses have integrated better into the Finnish society. They have found meaningful things to do, such as social ac-

tivities, volunteering or studying, and some have found employment. Networking opportunities and career coaching have been successful. Those who have taken part in career coaching have found employment.

c) There are no specific challenges providing the measure. There are general challenges for the members of the group, such as finding employment or a rental apartment in Finland.

⁸⁴ <https://www.mercuriurval.com/en-fi/our-services/>

**EMN-TUTKIMUS
1 | 2018**

Kolmansien maiden kansalaisten työmarkkinoille pääsy EU:ssa

– Suomen kansallinen raportti



Euroopan unionin
osarahoittama

Kolmansien maiden kansalaisten työmarkkinoille pääsy EU:ssa - Suomen kansallinen raportti

ISBN 978-952-5920-76-5 (PDF)

Euroopan muuttoliikeverkosto (EMN) perustettiin Neuvoston päätöksellä 14. päivänä toukokuuta 2008 ja se saa taloudellista tukea Euroopan unionilta. Euroopan muuttoliikeverkoston tavoitteena on vastata yhteisön toimielinten sekä jäsenvaltioiden viranomaisten ja laitosten tarpeeseen saada tietoa maahanmuutto- ja turvapaikka-asioista tuottamalla ajantasaista, puolueetonta, luotettavaa ja vertailukelpoista tietoa näitä asioita koskevan politiikan suunnittelun tukemiseksi Euroopan unionissa. EMN antaa lisäksi yleisölle tietoa kyseisistä asioista.

Tutkimus on tuotettu EU-komission alaisen Euroopan muuttoliikeverkoston kansallisessa yhteyspisteessä. Komissio ei ole vastuussa julkaisussa esitetyistä näkemyksistä eikä vastaa tietojen perusteella tehdyistä päätelmistä.

Tutkimuksesta vastaavat henkilöt:

Ylitarkastaja Johanna Väänänen (Suomen kansallinen yhteyspiste)
Kansallinen koordinaattori Kielso Brewis (Suomen kansallinen yhteyspiste)

Yhteystiedot:

Euroopan muuttoliikeverkosto

Maahanmuuttovirasto

PL 10

00086 Maahanmuuttovirasto

Puh. 0295 430 431

emn(at)migri.fi

www.emn.fi

www.ec.europa.eu/emn

Ulkoasu ja taitto: OSG Viestintä

© kannen kuva: Kirijaki

Sisällysluettelo

Tiivistelmä.....	4
1. General and labour market integration policies	5
1.1. OVERVIEW OF INTEGRATION POLICIES IN FINLAND	5
1.2. LABOUR MARKET INTEGRATION POLICIES IN FINLAND	9
1.3. IMPLEMENTATION OF LABOUR MARKET INTEGRATION POLICY: INSTITUTIONAL FRAMEWORK, MONITORING AND EVALUATION	12
2. Measures and practices facilitating labour market integration of third-country nationals.....	14
2.1. OVERVIEW OF MAIN INTEGRATION AREAS	14
2.2. PROMISING EXAMPLES OF INTEGRATION MEASURES.....	16
2.3. PRIVATE SECTOR INITIATIVES TO FACILITATE LABOUR MARKET INTEGRATION	31

Tiivistelmä

Tämä tutkimus antaa yleiskuvan Suomen yleisestä kotouttamispolitiikasta ja työmarkkinoille pääsyä edistävästä politiikasta. Tutkimuksen painopiste on käytännöissä, jotka tukevat sellaisten kolmansien maiden kansalaisten pääsyä työmarkkinoille, joilla on oleskelulupa ja oikeus työskennellä Suomessa. Tutkimuksessa esitetään esimerkkejä lupaavista työmarkkinoille pääsyä edistävästä julkisen sektorin toimenpiteistä sekä räätälöidyistä yksityisen sektorin työllistämishankkeista. Toimenpiteet, jotka on kohdistettu pelkästään kansainvälistä suojelua saaville tai kansainvälisille opiskelijoille on suljettu pois tutkimuksen piiristä.

Kotouttaminen kattaa yleensä monia elämänalueita, muun muassa koulutuksen, kulttuurin, asumisen, työnteon ja sosiaali- ja terveystalvet. Päävastuu kotoutumisen edistämisestä on työ- ja elinkeinoministeriöllä, joka tekee tiivistä yhteistyötä opetus- ja kulttuuriministeriön ja sosiaali- ja terveysministeriön kanssa. Kotoutumisen edistämisestä, maahanmuuttajien velvollisuuksista ja oikeuksista sekä viranomaisien velvollisuuksista ja toimenpiteiden yhteensovittamisesta säädetään laissa kotoutumisen edistämisestä (1386/2010; kotoutumislaki). Kotoutumislakia sovelletaan maahanmuuttajaan siitä riippumatta, millä perusteella hän on Suomeen muuttanut. Lain soveltamisalaan kuuluvat sekä kolmansien maiden kansalaiset että EU-kansalaiset. Kotoutumista edistäviä palveluja ei ole erikseen räätälöity eri maahanmuuttajaryhmille. Kotoutumispalvelujen tarjonnan lähtökohtana on maahanmuuttajan yksilöllinen palvelutarve.

Työvoimapolitiittiset toimenpiteet tai niin kutsuttu työmarkkinaintegraatio on osa yleistä kotoutumisasiikkää. Työmarkkinoille integroituminen -termiä ei Suomessa virallisesti käytetä. Puhutaan työmarkkinoille pääsystä ja työllistymistä ja/tai työllisyyttä edistävästä toimenpiteistä, tai työmarkkina-aseman parantamisesta. Tässä tutkimuksessa työmarkkinoille pääsy määritellään kaksisuuntaiseksi prosessiksi, jossa maahanmuuttajat yleensä saavuttavat ajan

mittaan saman työllistymistason kuin kantaväestö. Sillä tarkoitetaan pääsyä ja osallistumista työmarkkinoille ja ammatilliseen koulutukseen, mukaan lukien myös toimet, joilla edistetään nopeaa pääsyä työmarkkinoille ja maahanmuuttajien yrittäjyyttä. Maahanmuuttajien, etenkin kolmansien maiden kansalaisten, pääsy työmarkkinoille on ajankohtainen aihe Suomen politiikassa. Maahanmuuttajien työmarkkinoille pääsy on osa valtion kotouttamisohjelmaa ja kotouttamisen toimintasuunnitelmaa. Kotouttaminen on keskeinen osa myös hallituksen maahanmuuttopolitiittista linjaa. Valtion tasolla on parhaillaan kunnianhimoisia hankkeita, joilla tähdätään siihen, että maahanmuuttajat saadaan työelämään ja samalla kehitetään Suomen kilpailukykyä. Näitä hankkeita ovat esimerkiksi Talent Boost ja SIB-hanke. Työmarkkinoille pääsyä käsitellään myös mediassa ja monissa viimeaikaisissa tutkimuksissa. Eri toimenpiteiden hyödyllisyys kolmansien maiden kansalaisille voi vaihdella sen mukaan, ovatko he työllisiä, työnhakijoita tai työmarkkinoiden ulkopuolella. Työkäisille ja työmarkkinoille suuntaaville kotouttamistoimenpiteitä tarjoavat paikalliset työ- ja elinkeinotoimistot (TE-toimistot) ja työmarkkinoiden ulkopuolella oleville maahanmuuttajille asuinkunnat. Työnhakijoiden työllistymistä edistäviä toimenpiteitä voivat olla muun muassa kotoutumiskoulutus, pätevyys tunnustaminen, ammatillinen koulutus ja työkokeilut. Työllisille voi olla hyötyä esimerkiksi työelämän kielikursseista.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan yleistä työmarkkinoille pääsyä edistävää politiikkaa, institutionaalista kehystä ja työmarkkinoille pääsyä edistävien palvelujen keskeisiä osa-alueita Suomessa. Lisäksi tutkimuksessa käsitellään joitakin kotoutumiseen ja etenkin työmarkkinoille pääsyyn liittyviä haasteita. Tutkimuksessa esitellään jotain esimerkkejä hyvistä tai lupaavista toimenpiteistä, joilla helpotetaan kolmansien maiden kansalaisten pääsyä työmarkkinoille. Toimenpiteet vaihtelevat julkisen sektorin järjestämistä kotoutumis- ja orientaatiokursseista yksityisen sektorin rekrytointikoulutuksiin.

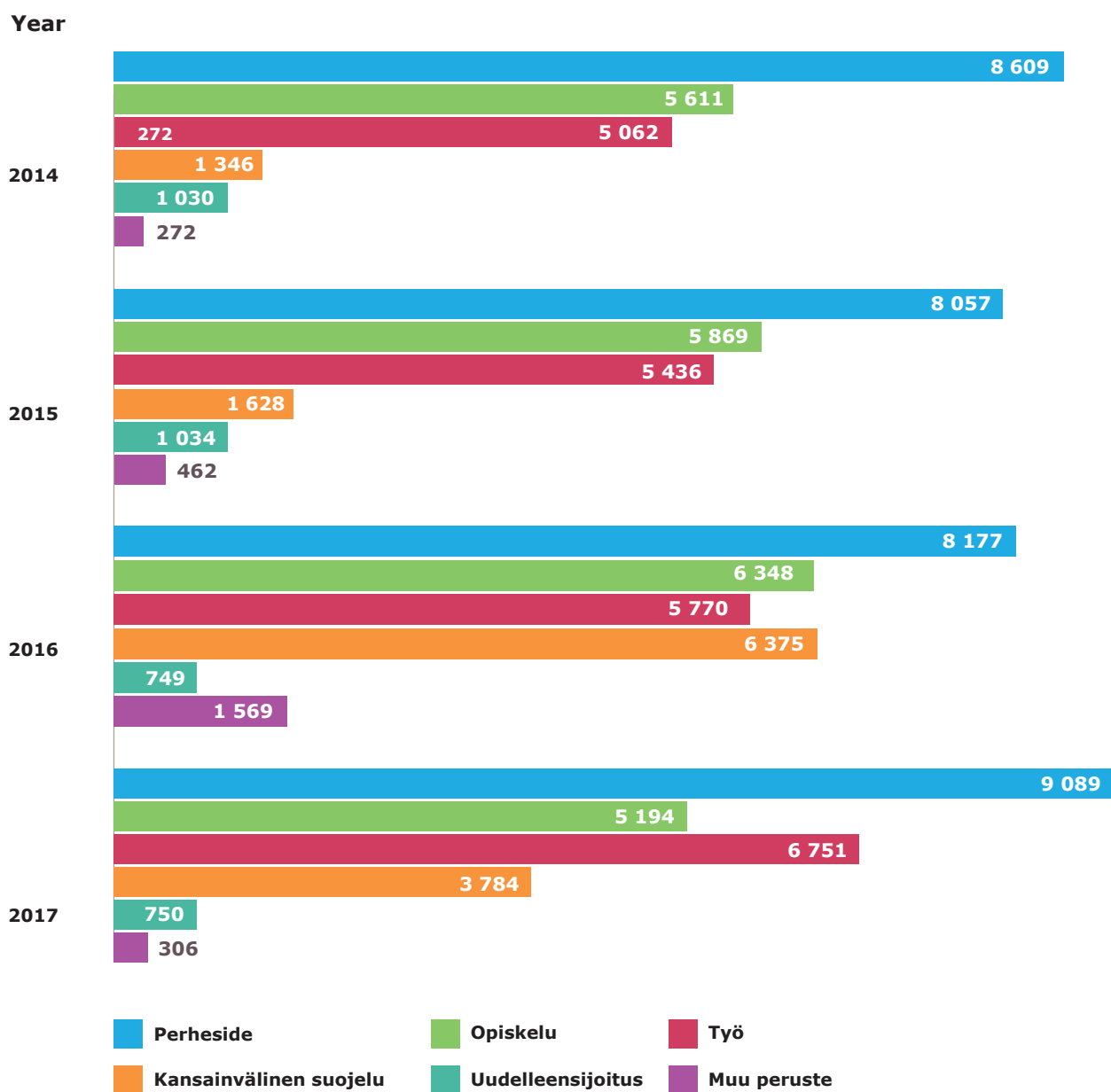
1. General and labour market integration policies

1.1. OVERVIEW OF INTEGRATION POLICIES IN FINLAND

Q1. The context in your Member State pertaining to the situation of third-country nationals.

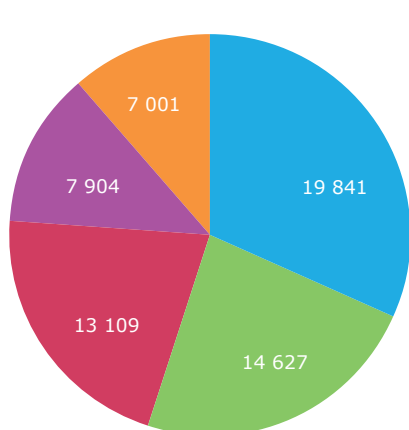
a) What are the main categories of third-country nationals coming to your Member State?

Vuosina 2014–2017 myönnetyt ensimmäiset oleskeluluvat



b) In which sectors are third-country nationals predominantly occupied? Are there differences in the employment rates of foreign and national citizens? Are there differences in the employment rates by sex?

Kolmansien maiden kansalaisten työskentely Suomessa/Top 5 alat



Palvelu- ja myyntityöntekijät

Palvelutyöntekijät; Myyjät, kauppiaat; Hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät; Suojelu- ja vartiointityöntekijät



Muut työntekijät

Siivoojat, kotiapulaiset ja muut puhdistustyöntekijät; Maa-, metsä- ja kalatalouden avustavat työntekijät; Teollisuuden ja rakentamisen avustavat työntekijät; Avustavat keittiö- ja ruokatyöntekijät; Katumyyjät, kengänkiillottajat; Katujen puhtaanapidon ja jätehuollon työntekijät



Erityisasiantuntijat

Luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat; Terveydenhuollon erityisasiantuntijat; Opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat; Liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat; Tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat; Lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat



Asiantuntijat

Luonnontieteiden ja tekniikan asiantuntijat; Terveydenhuollon asiantuntijat; Liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat; Lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat; Informaatio- ja tietoliikenneteknologian asiantuntijat



Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät

Rakennustyöntekijät; Konepaja- ja valimotyöntekijät sekä asentajat ja korjaajat; Käsityötuotteiden valmistajat, hienomekaanikot sekä painoalan työntekijät; Sähkö- ja elektroniikka-alan työntekijät; Elintarvike-, puutyö- ja vaatetus- ja jalkinealan valmistustyöntekijät

Lähde: Tilastokeskus

Suomen viralliset työllisyys- ja työttömyysluvut löytyvät työvoimatutkimuksesta.¹ Työvoimatutkimus on haastatteluperusteinen tilastoaineisto, joka toteutetaan kaikissa OECD-maissa samalla tavalla. Ulkomaalaistaustaisten työllisyyttä seurataan myös rekisteritietoihin perustuen työssäkäyntitilastossa.² Työvoimatutkimuksessa voidaan tarkastella työllisyyttä maahanmuuttajan syntymämaan mukaan, työssäkäyntitilastossa puolestaan vieraskielisyyden perusteella.³

Tilastokeskus ja Terveyden ja hyvinvoinnin laitos toteuttivat vuonna 2014 Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi -tutkimuksen (UTH-tutkimus).⁴ Tutkimuksessa kerättiin tietoa ulkomaista syntyperää olevien työmarkkinatilanteesta, työ- ja toimintakyvystä, fyysisestä ja psyykkisestä terveydestä, mahdollisista syrjäytymiskokemuksista sekä palveluiden tarpeesta. UTH-tutkimus toteutetaan kahdeksan vuoden välein työvoimatutkimuksen (EU-Labour Force Survey) yhteydessä kerättävän maahanmuuttajien

työmarkkina-asemaa koskevan lisätutkimuksen yhteydessä. Seuraava tiedonkeruu on vuonna 2021.

UTH-tutkimuksen mukaan koko 20–64-vuotiaan väestön työllisyysaste oli 73 prosenttia vuonna 2014: suomalaistaustaisten työllisyysaste oli 73,7 prosenttia ja ulkomaalaistaustaisten 63,7 prosenttia. Ulkomaalaistaustaisten työllisyysaste oli siis kymmenen prosenttiyksikköä matalampi kuin suomalaistaustaisella väestöllä. Parhaiten olivat työllistyneet korkeakoulutetut, työn tai opiskelun takia muuttaneet ja EU-, Efta-maista tai Pohjois-Amerikasta Suomeen muuttaneet henkilöt. Kokonaisuudessaan kolmansien maiden kansalaisten työllisyysaste oli 54 %. Työllisyys oli heikointa Afrikasta ja Lähi-idästä tulleiden ja kansainvälistä suojelua saaneiden henkilöiden kohdalla. Yrittäjyys oli vuonna 2014 erityisen yleistä Lähi-itä ja Pohjois-Afrikka-taustaisilla työllisillä.

Saman tutkimuksen mukaan ulkomaalais- ja suomalaistaustaisten miesten työllisyysasteessa on vain

¹ <http://www.stat.fi/keruu/tyo/index.html>

² <https://www.stat.fi/til/tyokay/>

³ TEM 6/2014 Maahanmuuttajien työllistyminen – Taustatekijät, työnhaku ja työvoimapalvelut

⁴ Nieminen, Tarja [et al.]: Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Helsinki, Tilastokeskus, 2015.

<https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/uth-tutkimus.html>

muutaman prosenttiyksikön ero, mutta Afrikasta ja Lähi-idästä tulleiden miesten työllisyysaste oli selvästi alempi. Ulkomaalaistaustaisten naisten työllisyysaste (56,1 %) oli yli 17 prosenttiyksikköä matalampi kuin suomalaistaustaisilla naisilla (73,5 %). Heikointa työl-

lisyyks oli Afrikasta ja Lähi-idästä tulleilla naisilla. Vuoden 2014 jälkeen ulkomaalaistaustaisten työllisyysaste kokonaisuudessaan on laskenut. Vuonna 2017 tapahtui hieman nousua ja vuoden 2017 lopussa ulkomaalaistaustaisten työllisyysaste oli noin 59 %.

c) What are the main integration challenges your Member State focuses on?

Maahanmuuttajien kotoutumisen keskeisiä haasteita Suomessa on suomen tai ruotsin kielen oppiminen, ulkomailla hankitun osaamisen tunnustaminen sekä työmarkkinoille pääsy.⁵ Maahantulijoilla voi usein olla vaikeuksia ymmärtää suomalaisen yhteiskunnan toimintaa ja he tarvitsisivat neuvontaa joko omalla äidinkielellään tai esimerkiksi englanniksi. Suomeen saapumisen alkuvaiheen ohjaukseen ja neuvontaan onkin panostettu kotouttamisesta vastuussa olevan työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalalla⁶, sekä kuntien, viranomaisten ja järjestöjen toimesta. Englanninkielisiä ja omankielisiä palveluita on myös kehitetty. Muun muassa International House Helsinki (esitelty osiossa 2.2) tarjoaa palveluita useilla kielillä⁷ ja esimerkiksi Espoon kaupungin suunnitelmassa on ottaa englanti kolmanneksi viralliseksi asiointikieleksi.

Kotoutumisen koetaan yleisesti olevan vaikeampaa turvapaikanhakija- ja pakolaistaustaisille sekä heidän perheenjäsenillään. Maahanmuuttajien terveyden ja

hyvinvointiin sekä työllistymiseen liittyvä tutkimus myös paljastaa Afrikasta ja Lähi-idästä tulevilla olevan enemmän haasteita näillä osa-alueilla.

Suunnitelmallisten kotouttamistoimenpiteiden vaikutavuutta on kyseenalaistettu sekä maahanmuuttajien mielestä työ on tärkein yksittäinen kotoutumisen osatekijä.⁸ Kotoutumiskoulutukseen tai muihin työmarkkinoille pääsyä edistäviin toimenpiteisiin osallistuminen ei kuitenkaan takaa työllistymistä (ks. Q11). Lisäksi kotoutumiseen liittyviä toimintoja on usein toteutettu hankkeilla sen sijaan että ne olisi integroitu yhteiskunnan rakenteisiin. Kotoutumisen asiantuntijoiden näkökulmasta palveluita tulisi myös räätälöidä enemmän tietyille kohderyhmille.⁹

Myös ympäröivän yhteiskunnan ja kansalaisten asenne maahanmuuttajiin vaikuttaa kotoutumiseen. Syrjintä ja rasismi hidastavat ja estävät maahanmuuttajien kotoutumista ja osallistumista yhteiskuntaan.¹⁰

Q2. Is the term "integration" defined in national legislation or strategic documents of your Member State?

Suomessa on käytössä kaksi termiä, jotka vastaavat englannin kielen integration-terminä: kotoutuminen ja kotouttaminen. Lisäksi yleisessä kielenkäytössä ja akateemisessa tutkimuksessa puhutaan maahanmuuttajien integraatiosta tai integroitumisesta.¹¹ Laki kotoutumisen edistämisestä¹² (kotoutumislaki) määrittelee tarkemmin, mitä tarkoitetaan termeillä kotoutuminen ja kotouttaminen. Kotoutumislain 3 pykälän mukaan kotoutumisella tarkoitetaan maahanmuuttajan ja yhteiskunnan vuorovaikutteista kehitystä, jonka tavoitteena on antaa maahanmuut-

tajalle yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja samalla kun tuetaan hänen mahdollisuuksiaan oman kielen ja kulttuurin ylläpitämiseen.

Kotouttamisella puolestaan tarkoitetaan kotoutumisen monialaista edistämistä ja tukemista viranomaisen ja muiden tahojen toimenpiteillä ja palveluilla. Lisäksi lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta sekä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Kotoutuminen on siis kaksisuuntaista, arjessa ihmisten ja väestöryhmien välistä vuoropuhelua ja yhteistoimintaa.

Q3. Does your Member State have a specific policy for the integration of third-country nationals or a mainstream integration approach?

Suomella ei ole erillistä kotoutumisstrategiaa kolmansien maiden kansalaisille. Kotoutumisen edistämisestä, maahanmuuttajien velvollisuuksista ja

oikeuksista sekä viranomaisten velvollisuuksista ja toimenpiteiden yhteensovittamisesta säädetään laissa kotoutumisen edistämisestä. Kotoutumislakia so-

⁵ Lähde: Haastattelu TEM

⁶ Muun muassa ALPO-hanke ja Kotona Suomessa-hanke: <https://kotouttaminen.fi/hankkeet-ja-rahoitus>

⁷ <https://yle.fi/uutiset/3-9836024>

⁸ TEM 6/2014

⁹ Lähde: Haastattelu Uudenmaan ELY-keskus

¹⁰ <https://thl.fi/fi/web/maahanmuuttajat-ja-monikulttuurisuus/maahanmuuttajien-osallisuus-ja-kotoutuminen/yhdenvertaisuus>

¹¹ Esim. VATT <http://vatt.fi/maahanmuuttajien-integroituminen-suomeen>

¹² Laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101386>

velletaan maahanmuuttajaan siitä riippumatta, millä perusteella hän on Suomeen muuttanut. Lakia sovelletaan kaikkiin henkilöihin, joilla on ulkomaalaislaisa tarkoitettu voimassa oleva oleskelulupa Suomessa sekä henkilöihin, joiden oleskeluoikeus on rekisteröity Suomessa tai joille on myönnetty oleskelukortti ulkomaalaislain mukaisesti. Lain soveltamisalaan kuuluvat siis kolmannen maan kansalaisten lisäksi EU-kansalaiset. Kotoutumispalvelujen tarjonnan lähtökohtana on Suomessa maahanmuuttajan yksilöllinen palvelutarve.

Suomessa kotoutumisen edistäminen on horisontaalinen politiikan alue, joka koskee useita sektoreita, keskeisimmin varhaiskasvatus-, koulutus-, kulttuuri-, liikunta-, nuoriso-, asumis-, työ- sekä sosiaali- ja terveyspolitiikkaa. Valtion kotouttamisohjelma ohjaa ja tehostaa kotoutumislain toimeenpanoa.¹³ Ohjelman neljä tavoitealuetta ovat: (1) Tuodaan maahanmuuttajien oman kulttuurin vahvuudet osaltaan vahvistamaan Suomen innovaatiokykyä; (2) Tehostetaan kotouttamista poikkihallinnollisesti; (3) Lisätään valtion ja kuntien välistä yhteistoimintaa kansainvälistä suojelua saavien vastaanotossa; (4) Kannustetaan avointa keskustelukulttuuria maahanmuuttopolitiikasta, eikä rasismia sallita. Kotoutumista edistäviä toimenpiteitä on linjattu myös toukokuussa 2016 hy-

väksytyssä hallituksen kotouttamisen toimintasuunnitelmassa.¹⁴

Suomen kotoutumislaki ja valtion kotouttamisohjelma toteuttaa myös EU:ssa yhteisesti hyväksytyjä maahanmuuttajien integraation peruseriaatteita.¹⁵ Näille peruseriaatteille ja Suomen kotoutumispolitiikalle on yhteistä se, että tarkoituksena on edistää muun muassa maahanmuuttajan ja yhteiskunnan vuorovaikutteista kehitystä ja maahanmuuttajan mahdollisuutta osallistua aktiivisesti yhteiskunnan toimintaan. Lisäksi lain tarkoituksena on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä myönteistä vuorovaikutusta eri väestöryhmien kesken.

Suomessa työ- ja elinkeinoministeriö vastaa maahanmuuttajien kotouttamisen koordinoinnista ja siihen liittyvästä lainsäädännöstä sekä työllistymisen edistämisestä. Työ- ja elinkeinoministeriössä toimii kotouttamisen osaamiskeskus, jonka tavoitteena on tukea maahanmuuttajien kotoutumista edistävää työtä. Osaamiskeskus ylläpitää Kotouttaminen.fi-sivustoa, joka on suunnattu työssään maahanmuuttajia kohtaaville, kotouttamisen ja pakolaisten vastaanoton toimijoille. Sivusto tarjoaa ajankohtaista tietoa kotoutumisesta ja pakolaisten vastaanotosta.

Q4. *What are the main measures actively implemented as part of the integration policy (e.g. knowledge of language, civic orientation, values, constitution, culture, history, recognition of qualifications, housing, education, support of joint activities between nationals and third-country nationals etc.)?*

Kotouttamisen edistäminen koskettaa useita yhteiskunnan alueita. Kotoutumista edistäviä toimenpiteitä ja palveluja järjestetään osana kunnallisia peruspalveluja ja työ- ja elinkeinohallinnon palveluja. Toimenpiteiden tavoitteena on antaa maahanmuuttajalle yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja.

Laissa kotoutumisen edistämisestä velvoittaa, että maahanmuuttajalle annetaan tietoa hänen oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan suomalaisessa työelämässä ja yhteiskunnassa. Kotoutumiskoulutuksena maahanmuuttajalle järjestetään suomen tai ruotsin kielen opetusta ja tarvittaessa luku- ja kirjoitustaidon opetusta sekä muuta opetusta, joka edistää työelämään ja jatkokoulutukseen pääsyä sekä yhteiskun-

nallisia, kulttuurisia ja elämänhallintaan liittyviä valmiuksia. Kotoutumisen edistämisen tavoitteena on tukea kansainvälisyyttä, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä edistää myönteistä vuorovaikutusta eri väestöryhmien välillä. Tavoitteena on lisäksi edistää hyviä etnisiä suhteita ja kulttuurien välistä vuoropuhelua ja maahanmuuttajaryhmien osallisuutta sekä tukea mahdollisuuksia oman kielen ja kulttuurin säilyttämiseen.

Vapaaehtoistyö täydentää tärkeällä tavalla palvelutarjontaa kielen opetuksesta urheilutoimintaan ja lähentää maahanmuuttajien ja muun väestön välistä vuorovaikutusta. Järjestöillä on lisäksi korvaamaton rooli asenneilmapiiriin vaikuttamisessa.¹⁶

¹³ Valtion kotouttamisohjelma vuosille 2016–2019. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 45/2016.

¹⁴ Hallituksen kotouttamista koskeva toimintasuunnitelma: maahanmuuttajat kuntiin, koulutukseen ja työhön.

¹⁵ Common Basic Principles for immigrant integration policy in the EU, 2004.

¹⁶ Valtion kotouttamisohjelma 2016–2019

1.2. LABOUR MARKET INTEGRATION POLICIES IN FINLAND

Q5. Does your Member State have a specific policy for labour market integration of third-country nationals or a mainstream approach with regard to labour market integration?

Kuten kohdassa Q3 todetaan, kotoutumistoimenpiteet, mukaan lukien työllistymistä tukevat toimenpiteet, on tarkoitettu kaikille maahanmuuttajille. Maahanmuuttajien työmarkkina-aseman parantaminen on osa valtion kotouttamisohjelmaa ja kotoutumista koskevaa toimintasuunnitelmaa. Kotouttaminen on keskeinen osa myös hallituksen maahanmuuttopoliittista linjaa. Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma tähtää työperäisen maahanmuuton vahvistamiseen.¹⁷ Ohjelma linjaa myös toimia, jotka edistävät kotoutumista ja hyviä väestösuhteita eri väestöryhmien välillä. Ohjelman yhtenä tavoitteena on, että maassa asuvien maahanmuuttajien työvoima- ja osaamispotentiaali tunnustetaan ja hyödynnetään nykyistä tehokkaammin suomalaisilla työmarkkinoilla.

Työvoimapalvelulaki¹⁸ koskee sekä kansalaisia että maahanmuuttajia. Julkiset työ- ja elinkeinopalvelut (TE-palvelut) ovat sekä suomalaisten että maahanmuuttajien käytettävissä. TE-toimistoissa on kolme palvelulinjaa: työnvälitys- ja yrityspalvelut, osaamisen kehittämispalvelut ja tuetun työllistämisen palvelut. Maahanmuuttaja ohjataan alkukartoituksen jälkeen jollekin edellä mainituista palvelulinjoista hänen tarpeistaan riippuen. TE-toimiston palveluja ovat työnvälityspalveluiden lisäksi neuvonta-, ammatinvalinta- ja uraohjauspalvelut sekä työvoimakoulutus. TE-toimisto voi myös tukea omaehtoista opiskelua työttömyysetuudella, myöntää työttömän työnhakijan palkkaavalle työnantajalle palkkatukea sekä tarjota yritystoiminnan aloittamista ja kehittämistä tukevia palveluja.¹⁹

TE-toimiston palveluista erityisesti maahanmuuttajille suunnattuja palveluita on kotoutumissuunnitelma sekä kotoutumiskoulutus. Nämä palvelut on tarkoitettu vastikään maahan saapuneille, tai vastikään työmarkkinoille tulleeille. Maahanmuuttajille tehdään ensin alkukartoitus, jonka yhteydessä selvitetään alustavasti ulkomailla hankittu koulutus ja työkokemus. Alkukartoituksen jälkeen maahanmuuttajalle tehdään TE-toimiston kotoutumissuunnitelma, jossa sovitaan kotoutumiskoulutuksesta. Kotoutumiskoulutus sisältää asiakkaan tarpeen mukaan suomen tai ruotsin kielen koulutusta, tarjoaa työelämään ja jatkokoulutukseen pääsyä edistäviä valmiuksia sekä muita Suomeen kotoutumista edistäviä valmiuksia. TE-toimiston kotoutumiskoulutus on esitelty osiossa 2.2. Kotoutumis-

koulutukseen voi sisältyä myös aikaisemmin hankitun osaamisen tunnustamista ja tutkinnon tunnustamista sekä ammatillista suunnittelua ja uraohjausta. TE-toimistot tukevat myös yleissivistäviä opintoja, jos ne edistävät siirtymistä ammatilliseen koulutukseen. Kotoutumissuunnitelman ja -koulutuksen ajan maahanmuuttajalla on oikeus työttömyysetuuteen, jos hän osallistuu TE-toimiston tarjoamiin palveluihin, joilla parannetaan mahdollisuuksia saada työtä ja tuetaan kotoutumista. Kaikki maahanmuuttajat eivät tarvitse kotoutumiskoulutusta. Osalle ensisijainen vaihtoehto saattaa olla ammatillinen työvoimakoulutus aiemmas- ta työ- ja koulutuskokemuksesta johtuen. Työttömäksi työnhakijaksi rekisteröityneelle maahanmuuttajalle voidaan tehdä myös työllistymissuunnitelma kotoutu- missuunnitelman sijaan.

Kotouttamiskoulutusta on viime aikoina kehitetty. Suu- rin muutos on kotouttamiskoulutuksen yhdistäminen vahvemmin työelämään. Koulutukseen on lisätty työ- paikalla oppimista. Työpaikalla tehtävän työkokeilun avulla voidaan selvittää, sopiiko kyseinen ammattiala. Rekrytointikokeilu tehdään myös työpaikalla. Rekry- tointikokeilun avulla maahanmuuttaja voi osoittaa so- veltuvuutensa työtehtävään ja työyhteisöön. TEM on myös tehnyt opetus- ja kulttuuriministeriön kanssa yhteistyötä sen edistämiseksi, että kotona lapsia hoitavat maahanmuuttajanaiset saataisiin nykyistä enemmän kotoutumiskoulutukseen. Näin edistettäisiin naisten pääsyä työmarkkinoille lasten kasvettua.²⁰

Aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen ja tunnustaminen

Opetushallitus (OPH) päättää ulkomaisen tutkinnon antamasta kelpoisuudesta tehtävään, johon edel- lytetään Suomessa tietty koulutus tai tietyn taso- nen korkeakoulututkinto. Opetushallitus antaa myös asiantuntijalausuntoja ulkomaisista ammatillisista tutkinnoista. Lausunnosta voi olla hyötyä työn tai koulutuspaikan haussa, koska siinä kuvataan ulko- mailla suoritetun koulutuksen sisältöä ja tasoa. Vas- tuukorkeakoulutoiminnan (Supporting Immigrants in Higher Education in Finland, SIMHE) tavoitteena on, että Suomeen saapuvien korkeasti koulutettu- jen maahanmuuttajien aiemmat opinnot ja tutkinnot

¹⁷ Sisäministeriön julkaisu 1/2018: Töihin Suomeen - Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma työperusteisen maahanmuuton vahvistamiseksi.

¹⁸ Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012

¹⁹ TEM 6/2014.

²⁰ <https://www.hs.fi/talous/art-2000005647016.html>

tunnistettaisiin ja tunnustettaisiin kansallisten käytäntöjen mukaisesti mahdollisimman nopeasti, jotta henkilöt voidaan ohjata oikeille koulutus- ja urapoluille.²¹ Säännelyihin ammatteihin kuuluu Suomessa sekä julkisen sektorin (valtio ja kunnat) virkoja ja tehtäviä että ammatteja, joihin vaaditaan ammatinharjoittamisoikeus. Ammatinharjoittamisoikeuden myöntämisestä päättävät alakohtaiset viranomaiset, kuten Valvira terveydenhuollon ammattien osalta. Maahanmuuttajan osaaminen voidaan käytännössä selvittää osaamis- ja ammattitaitokartoituksen avul-

la. TE-toimisto voi siis asiakirjojen puuttuessa tai kun on epäselvää, miten maahanmuuttajan ammatillinen tutkinto rinnastuu suomalaiseen, ohjata hänet osoittamaan ammattitaitonsa käytännön työnäyttein. Näin voidaan selvittää, voiko asiakas siirtyä suoraan työmarkkinoille. Esimerkiksi Uudenmaan TE-toimisto tarjoaa osaamis- ja ammattitaitokartoitusta tehty ravintola-alan, hoiva- ja hoitoalan sekä rakennusalan osalta.²² Osaamisen ja ammattitaidon kartoittamista tehdään ammattioppilaitoksissa.

Q6. *Is the labour market integration of third-country nationals seen as a political priority in your Member State?*

Maahanmuuttajien työmarkkina-aseman parantaminen on Suomessa kansallisen tason prioriteetti. Valtion kotouttamisohjelmassa todetaan maahanmuuttajien kotoutumisen ja työllistymisen merkitys maahanmuuttajien itsensä lisäksi myös koko Suomelle. Hyvin onnistunut kotoutuminen ja työllistyminen nähdään mahdollisuuksina vastata Suomen huoltosuhteen haasteeseen ja työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmiin. Myös hallituksen maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa todetaan, että maassa asuvien maahanmuuttajien työvoima- ja osaamis- potentiaali tulee tunnistaa ja hyödyntää nykyistä tehokkaammin suomalaisilla työmarkkinoilla.

Suomessa on tällä hetkellä kaksi valtakunnallista hanketta, joilla tähdätään siihen, että maahanmuuttajat saadaan työelämään ja samalla kehitetään Suomen kilpailukykyä: Talent Boost²³ ja maahanmuuttajien kotouttamisen SIB-hanke.²⁴

Työ- ja elinkeinoministeriö käynnisti syksyllä 2016 Kasvua kansainvälisistä osaajista -agendan. Agendan tavoitteeksi asetettiin kansainvälisten osaajien asiantuntemuksen, verkostojen, innovaatiopotentiaalain ja muun osaamisen kanavointi yritysten kasvuksi ja kansainvälistymiseksi. Agenda laajennettiin 2017 koko valtioneuvoston yhteiseksi Talent Boost - Kasvua kansainvälisistä osaajista -toimenpideohjelmaksi. Ohjelman tavoitteena on kytkeä entistä vahvemmin työvoima-, elinkeino- ja maahanmuuttopoliittikka. Kansainvälisiä osaajia voivat olla kansainväliset opiskelijat, tutkijat, puolisoina Suomeen muuttaneet, työperäiset maahanmuuttajat, humanitäärisistä syistä Suomeen tulleet tai suomalaiset paluumuuttajat. Hallituksen maahanmuuttopoliittista ohjelmaa valmisteltiin rinnakkain Talent Boost -ohjel-

man kanssa. Ohjelman tavoitteena on tehdä Suomi tunnetummaksi ja houkuttelevammaksi kansainvälisille osaajille sekä kanavoida Suomessa jo olevien kansainvälisten osaajien asiantuntemusta yritysten kasvun ja kansainvälistymisen sekä innovaatiotoiminnan tueksi. Talent Boostin avulla tuetaan myös maassa jo olevien maahanmuuttajien työmarkkinoille integroitumista. Työ- ja elinkeinoministeriö vastaa koko valtioneuvoston yhteisen ohjelman koordinoimista. Mukana ovat teeman kannalta keskeisimmät ministeriöt (TEM, OKM, SM, UM, VNK, VM) sekä suurimmat kasvukeskukset Helsinki, Espoo, Vantaa, Tampere ja Turku.

Maahanmuuttajien kotouttamisen SIB-hanke nopeuttaa maahanmuuttajien työllistymistä yhdistämällä yritykset ja työntekijät sekä räätälöimällä kotoutumiskoulutuksen työpaikan tarpeiden mukaan. Työ- ja elinkeinoministeriön toteuttama kokeilu tehostaa maahanmuuttajien työllistymistä yksityisellä pääomalla. Siinä hyödynnetään vaikuttavuusinvestoimisen SIB-mallia (Social Impact Bond). Kokeiluun osallistuu yrityksiä aloilta, joilla on vaikeuksia löytää työvoimaa, esimerkiksi teollisuudesta, rakennus-, kauppa- ja palvelualoilta. Myös akateemisia työpaikkoja löytyy SIBin kautta. Kokeilua toteutetaan tällä hetkellä Uudellamaalla ja Varsinais-Suomessa, ja sitä laajennetaan tarpeen mukaan alueille, joissa on työvoimapulaa. SIB-hanke esitellään osiossa 2.2.

Elokuussa 2018 päätynyt Euroopan Sosiaalirahaston ja Uudenmaan liiton rahoittama Töissä Suomessa -hanke²⁵ keskittyi metropolialueen työperäiseen maahanmuuttoon, kansainvälisen osaamisen valjastamiseen yritysten käyttöön ja maahanmuuttajien työmarkkinoille pääsyn edistämiseen. Helsingin kau-

²¹ <http://minedu.fi/maahanmuuttajien-koulutuksen-kehittaminen>

²² <http://toimistot.te-palvelut.fi/osaamis-ja-ammattitaitokartoitus>

²³ <http://tem.fi/talent-boost>

²⁴ <http://tem.fi/koto-sib>

²⁵ <http://come2.fi/fi/tietoa/toissa-suomessa/>

pungin johtamassa hankkeessa kumppaneina toimivat Espoon ja Vantaan kaupungit, Helsingin seudun kauppakamari, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Moniheli ry ja TE-hallinto. Tutkimuksen osiossa 2.2 esitellyt International House Helsinki sekä Töihin Suomeen -hanke toteutettiin osana Töissä Suomessa -hanketta. Myös Uudenmaan ELY-kes-

kuksen Kotona Suomessa -hankkeessa²⁶ kehitetään maahanmuuttajien kotoutumista tukevia palveluita ja prosesseja. Hanke sisältää kaksi toisiaan tukevaa osiota; Hyvä alku- ja Hyvä polku -hankeosiot. Euroopan Sosiaalirahaston rahoittama valtakunnallinen hanke toteutetaan vuosina 2015–2020.

Q7. *Have the increased migration flows since 2015 had any influence on the current regulation and/or policy of integration of third-country nationals in the labour market?*

Turvapaikanhakijamäärien kasvun myötä maahanmuuttajat yleisesti sekä heidän kotoutumisensa tuli laajemmin suuren yleisön ja kuntien tietoisuuteen. Turvapaikanhakijoiden sijoittuminen eri puolille Suomea teki uusia tahoja tietoiseksi maahanmuuttajista ja heidän tarvitsemistaan palveluista. Turvapaikanhakijamäärän ja kotoutumistoimenpiteitä tarvitsevien henkilöiden määrän kasvun myötä myös erilaisten kotouttamispalvelujen budjettirahoitus varmistui ja lisääntyi. Myös kotoutumiseen suunnitelmalliseen seurantaan on panostettu. Turvapaikanhakijamäärien kasvun myötä kotoutumispalveluja tarvitseva kohde-ryhmä muuttui. Kotoutumiskoulutuksen suurin ryhmä oli aiemmin Venäjän kansalaiset. Vuonna 2017 joka kuudes kotoutumiskoulutukseen osallistunut oli arabiankielinen.

Kotoutumisen edistämiseen kiinnitettiin enemmän huomiota hallituksen tasolla. Hallituksen kotoutta-

mista koskeva toimintasuunnitelma julkaistiin touku-kuussa 2016.²⁷ Siinä painotettiin maahanmuuttajien osaamisen tunnistamista, kuntaan siirtymisen sujuvuutta ja työllistymistä. Toimintasuunnitelma tehtiin turvapaikanhakijoiden määrän kasvun myötä, mutta hyödytti myös muita maahanmuuttajia.

Valtion kotouttamisohjelma vuosille 2016–2019 julkaistiin syyskuussa 2016. Kotouttamisohjelmassa todetaan, että suuri turvapaikanhakijamäärä aiheutti haasteita myös oleskeluluvan saavien kuntaan sijoittumiselle. Suomessa jouduttiin arvioimaan uudelleen aiempaa kotouttamispolitiikkaa, kotouttamista säätelevää lainsäädäntöä ja toimeenpanokäytäntöjä sekä resurssikohdennuksia ja viranomaisprosesseja. Sekä valtion kotouttamisohjelmassa että hallituksen maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa korostetaan maahanmuuttajien työmarkkinoille pääsyn edistämistä.

Q8. *Have there been any debates in media or academia on integration generally and integration in the labour market specifically, recently?*

Maahanmuuttajien kotoutumisesta yleensä sekä erityisesti työmarkkinoille pääsystä on viime vuosina ollut paljon keskustelua julkisuudessa. Vuosina 2015 ja 2016 julkista keskustelua käytiin muun muassa liittyen maahanmuuttajien sosiaaliturvaan sekä kotouttamisen kustannuksiin. Vuonna 2015 julkaistuissa hallituksen maahanmuutto- ja turvapaikkalinjauksissa korostettiin tehokkaan kotouttamisen merkitystä.

Maahanmuuttajien työmarkkinoille pääsy kiinnostaa enenevässä määrin sekä viranomaisia että mediaa. Vuonna 2017 julkaistiin myös työ- ja elinkeinoministeriön kotouttamisen osaamiskeskuksen toimeksiantona tehty Maahanmuuttajat ja työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuus -tutkimus. Tutkimuksen mukaan työmarkkinalähtöiset toimenpiteet tuke-

vat maahanmuuttajien työllistymistä parhaiten. Myös taloudelliset suhdanteet ja työvoiman tarve sääntelevät maahanmuuttajien työllistymistä voimakkaasti. Tutkimuksessa todettiin muun muassa, että palkkatukeen tai ammatilliseen työvoimakoulutukseen päässeiden maahanmuuttajien työnsaantimahdollisuudet ovat lähes kaksinkertaiset verrattuna niihin, jotka osallistuvat pelkkiin kotoutumispalveluihin.²⁸

Työ- ja elinkeinoministeriön lisäksi maahanmuuttajien työllistymistä ovat tutkineet muun muassa Valtion taloudellinen tutkimuskeskus²⁹ sekä Eläketurvakeskus.³⁰ Tutkimuksissa todetaan muun muassa, että maahanmuuttajien työllistymistä tuetaan hyvällä kotouttamis- ja koulutuspolitiikalla ja että työllistymiseen vaikuttaa sukupuoli, lähtömaa ja maahan saa-

²⁶ <https://kotouttaminen.fi/kotona-suomessa>

²⁷ <https://vnk.fi/documents/10616/1266558/Kotouttamisen-toimintasuunnitelma-030516.pdf/c600bd8f-7c5c-43b6-aba4-5aade9aafe0d/Kotouttamisen-toimintasuunnitelma-030516.pdf.pdf>

²⁸ <https://yle.fi/uutiset/3-9666679>

²⁹ Mm. VATT <http://vatt.fi/maahanmuuttajien-integroituminen-suomeen>

³⁰ <https://www.etk.fi/julkaisu/maahanmuuttajat-tyomarkkinoilla-tutkimus-eri-vuosina-suomeen-muuttaneiden-tyourista/>

pumisvuosi. Pohjoismaisessa tutkimuksessa State of the Nordic Region 2018: Immigration and integration edition käy ilmi, että EU:n ulkopuolella syntyneiden työllisyysaste on Suomessa heikompi kuin muissa Pohjoismaissa ja EU:ssa keskimäärin, hivenen yli 50 prosenttia. Etenkin ero ulkomaalaistaustaisten naisten ja suomalaisten naisten työllisyysasteiden välillä on Suomessa suuri.³¹

Maahanmuuttajien kotoutuminen yleisesti ja erityisesti työllistyminen kiinnostaa myös mediaa. Viime aikoina lehdistössä on käsitelty muun muassa seuraavia aiheita:

- Yrittäjyys on monelle maahanmuuttajalle ainoa keino saada töitä³²
- Maahanmuuttajien palkkaaminen yleistyy, ja palvelualat toimivat sisääntulona työmarkkinoille³³
- Moni maahanmuuttajanainen jää ilman työtä, koska ajattelee kuuluvansa kotiin³⁴
- Syrjintä ja ennakkoluulot vaikeuttavat maahanmuuttajien työllistymistä³⁵
- Kotouttamistoimenpiteitä on kritisoitu tehottomuudesta³⁶
- Kotouttamisjärjestelmää kehitetään maahanmuuttajien työmarkkina-aseman parantamiseksi³⁷
- SIB-hanke hyvä käytäntö maahanmuuttajien työllistämiseksi³⁸

1.3. IMPLEMENTATION OF LABOUR MARKET INTEGRATION POLICY: INSTITUTIONAL FRAMEWORK, MONITORING AND EVALUATION

Q9. *Institutional framework for labour market integration, including different governmental actors, local level and central level governance structures.*

Kotouttamisesta vastaavat Suomessa useat viranomaiset. Kotoutumislain mukaan yleisvastuu kotouttamisen yleisestä kehittämisestä, ohjauksesta, seurannasta ja yhteensovittamisesta on työ- ja elinkeinoministeriöllä (TEM). Tärkeitä yhteistyötahoja ovat esimerkiksi opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM), sosiaali- ja terveysministeriö (STM) sekä ympäristöministeriö (YM), koska kotoutuminen koskettaa useita yhteiskunnan aloja, erityisesti työtä, koulutusta, asumista sekä sosiaali- ja terveystalvuita. Opetushallinnon vastuulla on maahanmuuttajien koulutuksen yleinen kehittäminen, mukaan lukien tutkintojen tunnustaminen. Aikuisten maahanmuuttajien luku- ja kirjoitustaidon koulutus siirtyi työ- ja elinkeinoministeriön vastuulta osaksi opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonala.³⁹

Alueelliset elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset (ELY-keskukset) vastaavat kotouttamisen alueellisesta kehittämisestä, yhteistyöstä, yhteensovittamisesta ja seurannasta. ELY-keskusten vastuulla on myös kuntien ja työ- ja elinkeinotoimistojen (TE-

toimistojen) tukeminen ja neuvonta, TE-toimistojen ohjaus kotoutumisen ja työllistymisen edistämiseksi sekä kotoutumiskoulutuksen suunnittelu, hankinta ja valvonta.

TE-toimistoilla on päävastuu työnhakijoiksi ilmoitautuneiden maahanmuuttajien kotouttamisesta. TE-toimisto vastaa yhdessä ELY-keskuksen kanssa kotoutumista edistävien ja tukevien työvoimapalvelujen ja koulutuksen järjestämisestä työnhakijaksi rekisteröidylle maahanmuuttajalle. Kunnat ovat paikallistasolla yleis- ja yhteensovittamisvastuussa maahanmuuttajien kotouttamisen kehittämisestä, suunnittelusta ja seurannasta. Lisäksi kunnat huolehtivat siitä, että kotoutumissuunnitelmaan oikeutetun työvoiman ulkopuolella olevan maahanmuuttajan kotoutumista edistetään kotouttamislaissa mainituilla toimenpiteillä ja palveluilla. TE-toimistojen ja kuntien tarjoamat kotoutumista tukevat palvelut toteutetaan oppilaitosten, yksityisten yritysten ja kolmannen sektorin toimesta.

Q10. *Does your Member State produce periodic monitoring reports on labour market integration of third-country nationals?*

³¹ <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000005616173.html>

³² <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000005285046.html>

³³ <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000005316906.html>

³⁴ <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000005286974.html>

³⁵ <https://www.hs.fi/paivanlehti/13042018/art-2000005639705.html>

³⁶ <https://yle.fi/uutiset/3-10218436>

³⁷ <https://www.hs.fi/talous/art-2000005647016.html>

³⁸ http://tem.fi/artikkeli/-/asset_publisher/maahanmuuttajien-tyollistymista-nopeuttava-kokeilu-kiinnostaa-kansainvalisesti

³⁹ <https://minedu.fi/maahanmuuttajien-luku-ja-kirjoitustaidon-koulutus>

Työ- ja elinkeinoministeriö tuottaa maahanmuuttajien työttömyyttä ja työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin osallistumista kuvaavia tietoja. Lisäksi työ- ja elinkeinoministeriö kokoaa tietoa eri lähteistä ylläpitämäänsä kotoutumisen, kotouttamisen ja etnisten suhteiden valtakunnalliseen seurantajärjestelmään. Seurantajärjestelmä koostuu rekisteri- ja kyselyaineistoihin perustuvista ilmiöalueittaisista indikaattoreista, jotka päivitetään ja raportoidaan vuosittain. Seurantajärjestelmän osa-alueita ovat EU:n ja OECD:n käyttämien viitekehysten mukaisesti työllisyys, koulutus, terveys ja hyvinvointi, asuminen, osallistuminen ja kaksisuuntainen kotoutuminen, mukaan lukien etniset suhteet. Niin kutsuttu kototietokanta on tilattu Tilastokeskukselta. Se on avoin, rekisteripohjainen tilastotietokanta, jota päivitetään kaksi kertaa vuodessa, kesäkuussa ja joulukuus-

sa. Tietokantaan pääsee Kotouttaminen.fi -sivuston kautta.⁴⁰ Kotoutumisen, kotouttamisen ja etnisten suhteiden seurantajärjestelmä tuottaa vuosittaisten raporttien lisäksi laajan hallituskausittaisen kokonaiskatsauksen. Seuraava kokonaiskatsaus valmistuu vuonna 2019.⁴¹

Maahanmuuttoa ja kotoutumista seurataan myös joidenkin muiden valtiotasoisien organisaatioiden toimesta. Esimerkiksi Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksella (THL) on oma ulkomaalaistaustaisten terveyden ja hyvinvointiin keskittyvä teemasivusto. THL on vuonna 2015 julkaissut Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi 2014 -tutkimuksen (ks. kohta Q1.b). Julkaisu kokoaa tietoa muun muassa ulkomaalaistaustaisen väestön työmarkkinatilanteesta, koulutuksesta, kielitaidosta ja elintavoista.

Q11. *The main challenges and obstacles in designing and implementing labour market integration policies for third-country nationals in your Member State?*

Valtion kotouttamisohjelmassa on tuotu esille maahanmuuttajien työllistämisen kehittämistarpeita. Kehitettävää on työllisyyttä edistävissä toimenpiteissä sekä ennen Suomeen muuttoa hankitun osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa. Ohjelmassa on todettu kehitettävää olevan myös maahanmuuttajat poissulkevilla rekrytointikäytännöissä, työntaji- en asenteissa sekä monimuotoisuusjohtamisessa.⁴² Työntajien vaatimukset suomen kielen taidon osalta voivat olla maahanmuuttajalle ylitsepääsemättömiä. Joskus kyseessä saattaa olla välillinen tai välitön syrjintä.⁴³

Kotouttamisohjelmassa otetaan myös huomioon, että osalla maahanmuuttajista on erityistarpeita, eivätkä kaikki ole ainakaan heti työmarkkinoiden käytettävissä. Tarpeita voi olla perusopetuksen täydentämisen tai luku- ja kirjoitustaidon opiskelun osalta, kielen opiskelun tarve vanhempainvapaan aikana tai psy-

kosiaalisen tuen tarve traumaattisten kokemusten käsittelemiseksi. Joidenkin maahanmuuttajien kohdalla on ensin parannettava opiskelunvalmiuksia ja saada koulutustaso kuntoon, ennen kuin he voivat hakeutua työmarkkinoille.

OECD:n 5.9.2018 julkaisema raportti käsittelee maahanmuuttoa, kotoutumista ja kotouttamista Suomessa. Suomen toiveesta tehty selvitys tarkastelee kotouttamista erityisesti työllisyysnäkökulmasta ja sisältää myös vertailutietoa muista OECD-maista.⁴⁴ Raportin mukaan Suomessa jotkut maahanmuuttajaryhmät jäävät työllistämistoimenpiteiden ulkopuolelle. Esimerkiksi maahanmuuttajanaisia, joilla on lapsia, tulisi tehokkaammin ohjata työvoimapaalveluihin äitiysvapaan jälkeen. Raportin mukaan esimerkiksi kotihoidon tuki kannustaa maahanmuuttajanaisia jäämään kotiin eikä hakeutumaan koulutukseen tai työelämään.⁴⁵

⁴⁰ <http://kototietokanta.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/Kototietokanta/>

⁴¹ <https://tem.fi/kotouttamisen-seuranta>

⁴² <https://tem.fi/documents/1410877/3506436/Valtion+kotouttamisohjelma+vuosille+2016-2019.pdf>

⁴³ <https://www.syrjinta.fi/tyoelama>

⁴⁴ https://kotouttaminen.fi/artikkeli/-/asset_publisher/oecd-suomen-taytyy-kiinnittaa-huomiota-erityisesti-naisten-ja-lasten-kotouttamiseen

⁴⁵ <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000005816636.html>

2. Measures and practices facilitating labour market integration of third-country nationals

2.1. OVERVIEW OF MAIN INTEGRATION AREAS

Q12. Main areas of labour market integration policy in Finland

Area	General overview
<p>1. Training and Qualification (e.g. vocational/job training, recognition of qualification/skill assessment, combating over-qualification (matching skills/qualification with labour market needs), measures to accelerate insertion of third-country nationals into the labour market, digital tools)</p>	<p>Työ- ja elinkeinotoimistot (TE-toimistot) järjestävät kotoutumiskoulutusta ja tarjoavat palveluja, joiden avulla maahanmuuttaja voi kehittää ammatillista osaamista, hankkia uuden ammatin ja tutustua suomalaiseen työelämään. Kotoutumiskoulutus tarjoaa työelämään ja jatkokoulutukseen pääsyä edistäviä valmiuksia sekä yhteiskunnallisia, kulttuurisia ja muita Suomeen kotoutumista edistäviä valmiuksia. Kotoutumiskoulutukseen voi sisältyä myös aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamista ja tutkinnon tunnustamista. TE-toimisto voi tarjota myös ammatillista työvoimakoulutusta, ammatinvalinta- ja uraohjausta, erilaisia valmennuksia sekä työ- ja koulutuskokeiluja. TE-toimisto järjestää myös työnhakuinfoja ja työllistymistapahtumia. TE-toimiston palveluita tuottavat muun muassa oppilaitokset, yksityiset yritykset ja kansalaisjärjestöt.</p> <p>Opetushallitus (OPH) päättää ulkomaisen tutkinnon antamasta kelpoisuudesta tehtävään, johon edellytetään Suomessa tietty koulutus tai tietyn tasoinen korkeakoulututkinto. Opetushallitus antaa myös asiantuntijalausuntoja ulkomaisista ammatillisista tutkinnoista. Työnantajat arvioivat ulkomaisen tutkinnon antamaa pätevyyttä päättäessään työntekijöidensä valinnasta, jos tehtävään ei lainsäädännön perusteella vaadita tiettyä tai tietyn tasoista koulutusta tai ammatinharjoittamisoikeutta. Vastuukorkeakoulutoiminnan (Supporting Immigrants in Higher Education in Finland, SIMHE) pyrkimyksenä on sujuvoittaa Suomessa korkeasti koulutettujen, eri statuksilla olevien maahanmuuttajien aiemmin hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista. Osaamisen ja ammattitaidon kartoittamista tehdään ammattioppilaitoksissa.</p>
<p>2. Enhancement of (soft) skills (e.g. work-based language courses, or other language courses for improvement of chances on the labour market, computer literacy, self-development)</p>	<p>TE-toimisto järjestää suomen ja ruotsin kielen koulutusta osana kotoutumiskoulutusta. Kielikursseja järjestetään eri oppilaitoksissa. Myös omaehtoinen kielenopiskelu on mahdollista, jos siitä on sovittu TE-toimiston kanssa. Tarvittaessa järjestetään luku- ja kirjoitustaidon opetusta. TE-toimistot voivat tukea myös yleissivistäviä opintoja, jos ne tukevat siirtymistä ammatilliseen koulutukseen.</p> <p>TE-toimiston yrityspalveluiden tarjoamat työpaikkasuomen ja työpaikkaruotsin koulutukset lisäävät ulkomaalaisten työntekijöiden valmiuksia työskennellä suomen tai ruotsin kielellä omassa ammatissaan.</p>
<p>3. Provision of information and counselling (e.g. enhancement of knowledge about the labour market, career guidance, counselling, mentoring, coaching, website, leaflets, IT programmes/applications)</p>	<p>Kuntien, työ- ja elinkeinotoimistojen sekä muiden viranomaisten (esimerkiksi Maahanmuuttovirasto, Kansaneläkelaitos, työsuojeluviranomaiset, verohallinto) on kotoutumislain mukaan huolehdittava asianmukaisen ohjauksen ja neuvonnan antamisesta liittyen kotoutumista edistäviin toimenpiteisiin ja palveluihin sekä työelämään. Tietoa tarjoaa myös muun muassa InfoFinland.fi-verkkosivusto sekä International House Helsinki.</p> <p>Neuvontaa työelämään liittyen antavat myös kauppakamarit, ammattiliitot, ammattiliittojen keskusjärjestöt sekä kansalaisjärjestöt, mukaan lukien maahanmuuttajajärjestöt.</p> <p>TE-toimistojen palveluihin sisältyy myös ammatinvalinta- ja uraohjausta sekä valmennusta. Uraohjausta ja mentorointia tarjoavat TE-toimiston lisäksi eri järjestöt, esimerkiksi Väestöliitto.⁴⁶</p>

⁴⁶ <http://www.vaestoliitto.fi/monikulttuurisuus/womento/>

<p>4. Enhancement of intercultural/civic relations in the workplace (e.g. prevention of discrimination and awareness raising about diversity in the workplace, civic/ social-cultural orientation courses provided as a part of inclusion in the workplace)</p>	<p>TE-palvelut tarjoavat koulutusta liittyen monikulttuurisen työyhteisön osaamisen lisäämiseen ja kehittämiseen. Monikulttuurisuuskoulutusta tarjoavat useat oppilaitokset sekä yksityiset koulutus- ja konsultointipalvelut.</p> <p>Helsingin seudun kauppakamari avustaa työnantajia ja yrityksiä monikulttuuriseen työvoimaan liittyvissä kysymyksissä, ja tarjoaa neuvontaa muun muassa oikeiden viranomaisten ja palveluiden löytämisessä.⁴⁷</p> <p>Myös yritysmaailma tukee monimuotoisuutta työpaikoilla.⁴⁸</p>
<p>5. Tailor-made measures targeting specific and/or vulnerable groups</p>	<p>Kaupungeilla, kunnilla ja järjestöillä on erilaisia hankkeita jotka edistävät esimerkiksi maahanmuuttajanaisten, -nuorten tai muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä.</p>
<p>6. Incentive measures for migrants or employers (e.g. measures to encourage employers to hire migrants or migrants to take a job)</p>	<p>Käytännön toimenpiteenä TE-toimisto voi tukea työnantajan palkkakustannuksia palkkatuen avulla. Maahanmuuttajia kannustetaan töihin esimerkiksi työkokeilun avulla.</p> <p>Helsingin Seudun Kauppakamari, Keskuskauppakamari, kauppakamariverkosto sekä työ- ja elinkeinoministeriö järjestivät Menestyvä monikulttuurinen yritys -kampanjan, alkoi tammikuussa 2017. Kampanjan tarkoituksena on tunnistaa ja palkita yrityksiä ja työnantajia, jotka ovat menestyneet työyhteisön monikulttuurisuudessa ja sen hyödyntämisessä. Positiivisten kokemusten esiin tuomisen kautta kampanja kannustaa yrityksiä ja työnantajia monikulttuurisuuden tukemiseen.</p> <p>Kohdassa Q 5 esitelty Kotouttamisen SIB-hanke sekä Talent Boost - hanke kannustavat yrityksiä kansainvälistymään ja hyödyntämään maahanmuuttajien osaamista.</p>
<p>7. Support for self-employment</p>	<p>TE-palveluista maahanmuuttaja voi saada neuvontaa myös yritystoiminnan aloittamiseen. Aloittava yrittäjä voi tietyin edellytyksin saada starttirahaa.</p> <p>Yritysneuvontaa tarjoavat myös kuntien ja kaupunkien yrityspalvelut, kuten Newco Helsingissä⁴⁹ sekä erilaiset yrittäjäverkostot, kuten Suomen yrittäjät⁵⁰ ja startup-verkostot, esimerkiksi Startup Refugees⁵¹ ja The Shortcut Startup Oy.⁵²</p>

⁴⁷ <https://helsinki.chamber.fi/fi/kysy-neuvoja/ihh-international-house-helsinki/>

⁴⁸ <http://www.fibsry.fi/fi/palvelut/monimuotoisuusverkosto>

⁴⁹ <https://newcohelsinki.fi/en/>

⁵⁰ <https://www.yrittajat.fi/en>

⁵¹ <https://startuprefugees.com/>

⁵² <http://theshortcut.org/what-we-do/>

2.2. PROMISING EXAMPLES OF INTEGRATION MEASURES

This section focuses on selected measures covering some of the labour integration areas mentioned in the previous part 2.1. The measures are implemented and/or financed by the Member States. They aim to support third-country nationals' labour market integration and are considered good or promising practices by relevant actors.

Measure 1	
Overview	
Name	Kotoutumiskoulutus (TE-toimisto)
Type	<i>Legislative/policy (structural) measure</i>
Area	<i>Training and qualification Enhancement of (soft) skills Provision of information and counselling</i>
Access	All third-country nationals and EU nationals
Coverage	National
Budget	Työ- ja elinkeinoministeriön budjetti kotoutumiskoulutukselle on 90 miljoonaa euroa. Noin vuoden kestoinen kotoutumiskoulutus maksaa 7500 euroa per osallistuja.
Link	http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/ammatinvalinta_koulutus/kotoutumiskoulutus/index.html
Description	
<p>1. How third-country nationals can access the measure:</p> <p>a) Elaborate in brief on the conditions and process of accessing for third-country nationals b) Is the measure voluntary or compulsory? Is it provided free of charge? c) Are there any differences in conditions for third-country nationals and (EU) nationals? d) Are there any reasons for a third-country national to be excluded/to lose access to the measure?</p>	
<p>a) Kotoutumiskoulutus on tarkoitettu vastikään maahan tulleille Työ- ja elinkeinotoimiston työnhakijaksi rekisteröityneille asiakkaille. Kotoutumiskoulutus on tarkoitettu työttömille työnhakijoille tai työttömyysuhan alaisille henkilöille. Myös työssä olevat voivat TE-toimiston harkinnan mukaan haakeutua koulutukseen tietyissä tilanteissa.</p> <p>b) Kotoutumiskoulutus ei ole kaikille maahanmuuttajille pakollinen. Mikäli TE-toimisto osoittaa asiakkaan koulutukseen, asiakkaan on osallistuttava kurssille saadakseen työttömyysetuutta. Myös omaehtoinen opiskelu muualla kuin TE-toimiston tarjoamalla kurssilla on mahdollista, jos siitä on</p>	<p>sovittu kotoutumissuunnitelmassa. Kotoutumiskoulutus ei ole pakollinen, jos henkilö työllistyy ilman TE-toimiston palveluja. Kotoutumiskoulutus on maksutonta.</p> <p>c) Ei eroa.</p> <p>d) TE-toimiston järjestämä kotoutumiskoulutus on tarkoitettu työnhakijoille. Mikäli henkilö ei ole työmarkkinoiden käytettävissä (esimerkiksi jos hän on vanhempainvapaalla, työkyvytön tai ei enää työikäinen), hänelle järjestetään kotoutumiskoulutusta asuinkunnassa.</p>

2. The context in which the measure has started:

- a) When was the measure introduced and what was/is its duration?
- b) Any link with the increase of the migration flow starting in 2015 (e.g. the measure was stopped due to changed priorities, conditions to access the measure changed?)
- c) What was the need/purpose to start/implement such measure (e.g. labour market needs in the Member State, need for integration of third-country nationals, changes in integration policies, incentive for a migrant/for an employee)
- d) When is the measure provided (e.g. upon arrival, upon arrival until, no determined time limitation)
- e) Key activities

a) Kotoutumiskoulutusta on järjestetty alkaen vuodesta 1999, jolloin siitä säädettiin lailla.⁵³

b) Vuoden 2015 turvapaikanhakijamäärien lisääntymisen ja sen seurauksena oleskeluluvan saaneiden kotoutuspalveluja tarvitsevien henkilöiden määrän kasvun myötä kotoutumiskoulutukseen suunnattiin enemmän rahoitusta. Myös Opetushallituksen opetussuunnitelmaa, joka määrittelee koulutuksen sisällön, päivitettiin vastaamaan paremmin nykytilanteeseen.⁵⁴ Aiempaa monipuolisempien toteutusmallien lähtökohtana on ollut nopeuttaa työelämään ja jatko-opintoihin johtavaa polkua. Lisäksi tavoitteena on muun muassa koulutuksen toteutustapojen monipuolistaminen sekä koulutuspolkujen joustavampi hyödyntäminen. Vuoden 2015 jälkeen on myös aiempaa enemmän kotoutumisen seurantaa.

c) Kotoutumiskoulutuksen tavoitteena on tarjota maahanmuuttajalle työelämään ja jatkokoulutukseen pääsyä edistäviä valmiuksia sekä yhteiskunnallisia, kulttuurisia ja muita Suomeen kotoutumista edistäviä valmiuksia.

d) Ensimmäinen kotoutumissuunnitelma on tehtävä kotoutumislain mukaan viimeistään kolmen vuoden kuluttua siitä, kun maahanmuuttaja on saanut ensimmäisen oleskeluluvan. Ensimmäinen kotoutumissuunnitelma tehdään enintään yhden vuoden ajaksi. Kotoutumissuunnitelman kesto on pääsääntöisesti enintään kolme vuotta ensimmäisen suunnitelman allekirjoittamisesta. Jos maahanmuutta-

ja tarvitsee kotoutuakseen erityisiä toimenpiteitä, voidaan kotoutumisaikaa pidentää viiteen vuoteen. Työnhakijaksi rekisteröitynyt maahanmuuttaja ohjataan alkukartoituksen jälkeen kotoutumiskoulutukseen, mikäli siitä on sovittu kotoutumissuunnitelmassa. Yleensä kotoutumiskoulutus aloitetaan noin 3-6 kuukauden kuluessa työnhakijaksi rekisteröitymisestä. Myös yli kolme vuotta maassa ollut henkilö voi päästä kotoutumiskoulutukseen, mikäli hän ei ole aiemmin ollut koulutuksessa, aiempi koulutus on keskeytynyt ja henkilö on vasta rekisteröitynyt työnhakijaksi (esim. vanhempainvapaan loputtua tai muusta perustellusta syystä).

e) Kotoutumiskoulutus voi sisältää asiakkaan tarpeen mukaan suomen tai ruotsin kielen koulutusta. Kotoutumiskoulutus tarjoaa työelämään ja jatkokoulutukseen pääsyä edistäviä valmiuksia sekä yhteiskunnallisia, kulttuurisia ja muita Suomeen kotoutumista edistäviä valmiuksia. Maahanmuuttaja voi työvoimakoulutuksena opiskella myös peruskoulu- tai lukio-opintoja, jos opiskelu auttaa häntä pääsemään työelämään ja jatkokoulutukseen. Kotoutumiskoulutukseen voi sisältyä työssäoppimisjaksoja, aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamista ja tutkinnon tunnustamista sekä ammatillista suunnittelua ja uraohjausta. Koulutuksen moduulien välissä on mahdollista olla työkokeilu- ja TE-toimistot voivat tukea myös yleissivistäviä opintoja, jos ne tukevat siirtymistä ammatilliseen koulutukseen. Tarvittaessa järjestetään myös luku- ja kirjoitustaidon opetusta.

⁵³ Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta 493/1999, nykyinen Laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010.

⁵⁴ Päivitetyt kotoutumiskoulutuksen toteutusmallit 2017

3. The implementation modalities:

a) By whom is it implemented (agency, government institution, NGOs, private sectors etc.), and what are the coordination structures?

b) Are there any reimbursement or cost sharing possibilities for a third-country national?

c) How and by whom is it promoted to third-country nationals?

a) TEM hallinnoi kotoutumiskoulutusta valtakunnallisesti. Työvoimakoulutuksena järjestettävän kotoutumiskoulutuksen suunnittelusta, hankinnasta ja seurannasta vastaavat ELY-keskukset omilla toimialueillaan yhteistyössä TE-toimistojen kanssa. TE-toimisto ohjaa maahanmuuttajan työvoimakoulutuksena toteutettavaan kotoutumiskoulutukseen tai hakeutumaan omaehtoiseen opiskeluun.⁵⁵ Kotoutumiskoulutus toteutuu Opetushallituksen määräysten mukaisesti. Koulutuksen toteuttamisesta

vastaavat eri toimijat, kuten oppilaitokset.

b) TE-toimiston järjestämä kotoutumiskoulutus on maksutonta. TE-toimiston asiakas voi saada alennusta esimerkiksi työväenopiston kurseista.

c) Kotoutumiskoulutuksesta tiedottavat TE-toimistot, kunnan maahanmuuttajapalvelut ja muut kunnalliset palvelut sekä esim. International House Helsinki ja InfoFinland.fi-sivusto. Koulutuksesta kerrotaan myös oleskeluluvan yhteydessä saatavassa Tervetuloa Suomeen- esitteessä.

4. The impact of the measure:

a) Did it meet the anticipated objectives? YES/NO/Partly

b) What are the main outcomes

c) Monitoring and evaluation of impact (please describe the evaluation tools and methodology, if possible specify what indicators have been adopted and how those were measured)

d) Challenges during implementation and remedies applied

e) Likelihood of continuation of the measure.

a) Osittain. Kotoutumiskoulutuksen avulla ei saavuteta nopeaa työllistymistä, mutta yli puolet koulutuksen käyneistä jatkaa muuhun koulutukseen. Kotoutumiskoulutuksen tulostavoitteena on, että enintään 30 % asiakkaista olisi työttömänä koulutuksen päättymisen jälkeen.

sen jälkeen. Vuosina 2012–2015 Valtiontalouden tarkastusvirasto (VTV) suoritti kotoutumiskoulutuksen tarkastuksen⁵⁶, jonka tarkoituksen oli arvioida, miten tuloksellista TE-hallinnon järjestämä kotoutumiskoulutus ja siihen sisältyvä kielikoulutus on ollut.

b) Esimerkiksi Uudellamaalla työssä, palkkatuetussa työssä tai työkokeilussa oli noin 18 % kotoutumiskoulutuksen suorittaneista henkilöistä. Yleensä yli puolet koulutuksen käyneistä jatkaa edelleen johonkin muuhun koulutukseen. Monet työharjoitteluun osallistuneet pääsevät harjoittelupaikkaan työkokeiluun tai työllistyvät. Työkokeilu on koettu hyväksi käytännöksi sekä työnantajien että koulutettavien osalta.

d) Kotoutumiskoulutuksen haasteena ovat suuret asiakasmäärät. Suuremmissa kaupungeissa koulutusta on nykyisin tarjolla riittävästi ja odotusajat ovat lyhentyneet. Pienillä paikkakunnilla odotusajat voivat olla pitkiä ja etäisyydet koulutuspaikoille voivat olla suuria. Kotoutumiskoulutuksen haasteita ovat muun muassa se, ettei tavoitteena olevaa kielitaitotasoa useinkaan saavuteta. Työmarkkinoille siirtymistä ei ole koulutuksen jälkeen riittävästi ja esimerkiksi palkkatukea käytetään vähän. Viime vuosina työharjoittelupaikkojen saaminen on vaikeutunut asiakasmäärien kasvun myötä.

c) Kotoutumiskoulutukselle on asetettu vuonna 2017 alueelliset vaikuttavuustavoitteet. Vaikutavuutta mitataan koulutuksiin osallistuneiden työttömyysasteella. TEM seuraa asiakasrekisteriin perustuvan työnvälitystilaston avulla kotoutumiskoulutukseen osallistuneiden pääsyä työhön ja jatkokoulutukseen kolme kuukautta koulutuk-

e) Kotoutumiskoulutus jatkuu. Vuodelle 2020 suunnitellun maakuntauudistuksen myötä kotoutumiskoulutuksen hallinnointiin on tiedossa muutoksia.⁵⁷

⁵⁵ Lähde: Kotouttaminen.fi

⁵⁶ <https://www.vtv.fi/julkaisut/kotoutumiskoulutus/>

⁵⁷ https://tem.fi/artikkeli/-/asset_publisher/kotouttaminen-siirtyy-maakunnan-jarjestettavaksi

Measure 2	
Overview	
Name	Töihin Suomeen (ESR-hanke)
Type	<i>Projects (ad-hoc)</i>
Area	<i>Enhancement of (soft) skills Training and Qualification Provision of information and counselling</i>
Access	All third-country and EU nationals
Coverage	<i>Local (region, province, municipality)</i>
Budget	Kehittämishankkeen budjetti oli 369 129 €. 25 päivän kestoisen jakso 20 hengelle maksaa 8200–20500 €. Omakielinen orientaatiojakso 20 500 €. Nopean työllistymisen englanninkielinen ryhmä 8200 €, palveluntuottaja saa lisäksi 2000 € suuruisen bonuksen asiakkaan yli 6 kuukauden kestoisesta täysipäiväisestä työllistymisestä. Budjetti tuli Euroopan sosiaalirahastolta (ESR).
Link	https://www.ely-keskus.fi/web/ely/toihin-suomeen-esr-hanke
Description	
<p>1. How third-country nationals can access the measure:</p> <p>a) Elaborate in brief on the conditions and process of accessing for third-country nationals b) Is the measure voluntary or compulsory? Is it provided free of charge? c) Are there any differences in conditions for third-country nationals and (EU) nationals? d) Are there any reasons for a third-country national to be excluded/to lose access to the measure?</p> <p>a) Hankkeen kohderyhmänä oli vastikään maahan tulleet työnhakijoiksi rekisteröityneet TE-toimiston asiakkaat, joilla ei ollut suomen kielen taitoa. Koulutukseen voitiin hyväksyä myös pidempään maassa olleita TE-toimiston asiakkaita, mikäli henkilö ei ollut aiemmin osallistunut kotoutumiskoulutukseen ja hänellä oli edellytyksiä työllistyä nopeasti.</p> <p>b) Orientaatiojaksoon osallistuminen ei ollut pakollista. Kuitenkin mikäli TE-toimisto oli osoittanut asiakkaan kurssille, eikä hän osallistu, hän voi menettää oikeuden työttömyysetuuteen määräajaksi. Kurssi oli asiakkaalle maksuton.</p> <p>c) Ei eroa.</p> <p>d) Henkilö voi menettää paikan orientaatiojaksolla jos ei osallistu toimintaan.</p>	
<p>2. The context in which the measure has started:</p> <p>a) When was the measure introduced and what was/is its duration? b) Any link with the increase of the migration flow starting in 2015 (e.g. the measure was stopped due to changed priorities, conditions to access the measure changed?) c) What was the need/purpose to start/implement such measure (e.g. labour market needs in the Member State, need for integration of third-country nationals, changes in integration policies, incentive for a migrant/for an employee) d) When is the measure provided (e.g. upon arrival, upon arrival until, no determined time limitation) e) Key activities</p>	

a) Hanke alkoi helmikuussa 2016 ja loppui heinäkuussa 2018.

b) Hankkeen kohderyhmänä oli alun perin kansainvälistä suojelua saaneet henkilöt. Hankkeen taustalla oli turvapaikanhakijoiden määrän kasvu ja oleskeluluvan saaneiden henkilöiden kotoutumisen ja työllistymisen tehostaminen. Hankkeen orientaatiojaksot ovat kuitenkin avoimia kaikille uusille maahanmuuttajille. Etenkin englanninkieliseen nopean työllistymisen ryhmään osallistui muun muassa perhesiteen perusteella Suomeen tulleita maahanmuuttajia.

c) Hankkeen tavoitteena oli maahanmuuttajien kotoutumisen ja työllistymisen tukeminen. Omakielinen tuki helpottaa kotoutumisen alkuun pääsyä. Englanninkielisen ryhmän tavoitteena oli nopea työmarkkinoille pääsy.

d) Tarkoitettu lähinnä vastikään maahan tulleille henkilöille.

e) Töihin Suomeen -hankkeella kehitettiin maahanmuuttajien alkuvaiheen kotoutumispalveluita. Hankkeessa pilotoitiin Uudenmaan TE-toimiston kotoutumiskoulutuksen alkuvaiheen osaksi tiivis yhteiskunta- ja työelämä tietoutta sisältävä ja omatoimiseen kotoutumiseen aktivoiva orientaatiojaksos. Orientaatiojaksolla painotetaan omakielistä neuvontaa ja vertaistukea. Lisäksi hanke edistää kolmannen sektorin osallistamista kotouttamiseen. Omakieliseen orientaatiojaksoson kuuluu omakielinen yhteiskuntaorientaatio, palvelutietous, työmarkkinatietous, henkilökohtainen ohjaus sekä omatoimiseen kotoutumiseen ohjaus. Orientaatiojaksoson voitiin sisällyttää myös työelämäsertifikaattien suorittaminen tai osaamisen kartoittaminen. Kurssilla opiskeltiin myös vähän suomen kieltä. Omakielistä orientaatiota tarjottiin arabian, darin ja venäjän kielellä. Toisena toimintana hankkeessa oli englanninkielinen orientaatiojaksos. Englanninkielisessä ryhmässä painotus oli työelämä tiedolla ja työnhaulla. Jakson tavoitteena oli nopea työllistyminen.

3. The implementation modalities:

a) By whom is it implemented (agency, government institution, NGOs, private sectors etc.), and what are the coordination structures?

b) Are there any reimbursement or cost sharing possibilities for a third-country national?

c) How and by whom is it promoted to third-country nationals?

a) Hankkeen toteutti Uudenmaan ELY-keskus. TE-toimisto ohjasi asiakkaat hankkeen piiriin. Orientaatiojaksot toteutti Amiedu, Valmennuskeskus Public sekä Spring House-valmennusyhtiö. Töihin Suomeen-hanke on osa Töissä Suomessa -hankekokonaisuutta, joka toteutettiin yhdessä Helsingin, Espoon ja Vantaan kaupunkien, SAK:n, Helsingin

seudun kauppakamarin ja Monihelin kanssa.

b) Palvelut ovat ilmaisia.

c) Orientaatiota mainostivat TE-toimisto, palveluntuottajat itse sekä esimerkiksi International House Helsinki.

4. The impact of the measure:

a) Did it meet the anticipated objectives? YES/NO/Partly

b) What are the main outcomes

c) Monitoring and evaluation of impact (please describe the evaluation tools and methodology, if possible specify what indicators have been adopted and how those were measured)

d) Challenges during implementation and remedies applied

e) Likelihood of continuation of the measure.

a) Kyllä, asiakkaat kokivat hyötynsä orientaatiojaksoista. Etenkin englanninkielisistä orientaatiojaksoista saatiin hyvät tulokset eli monet osallistujista työllistyivät.

b) Omakielisten orientaatiojaksojen asiakastyö-

tyväisyys oli hyvä. Monet osallistujista jatkoivat kotoutumiskoulutukseen. Omakielinen informaatio koettiin hyödylliseksi. Osallistujien motivaatio kotoutumiseen ja osallistuminen eri palveluihin kasvoi. Toisaalta ohjauksen ja neuvonnan

tarve väheni. Positiivisena koettiin henkilökohtainen ohjaus ja asiakkaan omien tavoitteiden selkeyttäminen sekä vertaistuki. Osallistujien ymmärrys suomalaisesta yhteiskunnasta ja työelämästä lisääntyi. Englanninkielisen orientaatiojakson lopputuloksen oli usein asiakkaan työllistyminen.

c) Toimintaa arvioitiin muun muassa loppupalautekyselyn ja asiakasraadın avulla. Hankkeessa toteutettiin asiakkaiden jatkopolkujen seuranta suhteessa verrokkiryhmään. Orientaatiojakson jälkeistä työllistymistä tai muihin palveluihin hakeutumista seurattiin 3 ja 6 kuukauden jaksojen jälkeen. Hankkeesta on myös julkaistu loppuraportti.⁵⁸

d) Hankkeen haasteena oli, että halukkaita osallistujia oli enemmän kuin orientaatiojaksoja pystyttiin tarjoamaan. Asiakaskyselyissä kävi ilmi, että asiakkaat olivat vähiten tyytyväisiä kielitaidon kehittymiseen. Asiakkailta saadun palautteen mukaan he kokivat juuri suomen kielen taidon puutteen yhtenä suurimpana työllistymisen esteenä.

e) Hanke loppui heinäkuussa 2018. Englanninkielinen orientaatiojakso jatkuu nimellä Uudenmaan TE-toimistossa nimellä Fast Path. Syksyllä 2018 on alkanut uusia ryhmiä. Omankielinen orientaatio on yhdistetty osaksi kotoutumiskoulutusta.

Measure 3

Overview

Name	International House Helsinki (IHH)
Type	<i>Programme and systematic measures (multi-year / long term)</i>
Area	<i>Provision of information and counselling Provision of government services</i>
Access	All third-country nationals and EU nationals
Coverage	Local (<i>region, province, municipality</i>)
Budget	IHH:n perustaminen on osa Töissä Suomessa -hankekokonaisuutta, jonka kokonaisbudjetti oli 2,5 miljoonaa euroa. Budjetti Euroopan sosiaalirahastolta.
Link	https://www.ihhelsinki.fi/ https://serviceadvisor.ihhelsinki.fi/

Description

1. How third-country nationals can access the measure:

- a) Elaborate in brief on the conditions and process of accessing for third-country nationals
- b) Is the measure voluntary or compulsory? Is it provided free of charge?
- c) Are there any differences in conditions for third-country nationals and (EU) nationals?
- d) Are there any reasons for a third-country national to be excluded/to lose access to the measure?

a) IHH palvelee vastikään maahan tulleita maahanmuuttajia. IHH tarjoaa maahantulijoille ensimmäisen kontaktin viranomaispalveluihin. Pääkaupunkiseudun ja lähes koko Uudenmaan kaikkien

ulkomaalaisten rekisteröinti kunnan asukkaaksi tapahtuu Uudenmaan maistraatissa IHH:ssa. IHH:n palvelut on tarkoitettu kaikille maahanmuuttajille maahantulooperusteesta riippumatta. TE-toimiston

⁵⁸ <https://www.doria.fi/handle/10024/159023>

palveluja käyttävät ensisijaisesti työnhakijat. Verohallinnon ja Eläketurvakeskuksen palveluja tarvitsevat henkilöt, jotka ovat työllistyneet Suomessa.

b) Pääkaupunkiseudulle muuttaneiden ulkomaa-laisten on pääsääntöisesti rekisteröidyttävä kunnan asukkaaksi maistraatissa. Tämä vaatii henkilökohtaista asiointia maistraatissa. Muilta osin asiointi IHH:ssa on vapaaehtoista, asiakkaan omaan tarpeeseen perustuvaa. IHH:n palvelut ovat käyttäjälle maksuttomia.

c) Ei eroa kolmannen maan kansalaisille ja EU-kansalaisille tarjottavien palvelujen välillä.

d) Kolmansien maiden kansalaisten osalta IHH:n viranomaispalvelut on tarkoitettu maassa luvallisesti oleskeleville. Vaikka IHH:n palvelut on lähinnä tarkoitettu vastikään maahan saapuneille, yleisneuvontaa annetaan tarvittaessa myös pidempään maassa olleille maahanmuuttajille, jos henkilö kääntyy IHH:n puoleen. Tarkoituksena on, että maahantulijat hakeutuvat alkuvaiheen jälkeen asiomaan yleisiin palvelupisteisiin.

2. The context in which the measure has started:

a) When was the measure introduced and what was/is its duration?

b) Any link with the increase of the migration flow starting in 2015 (e.g. the measure was stopped due to changed priorities, conditions to access the measure changed?)

c) What was the need/purpose to start/implement such measure (e.g. labour market needs in the Member State, need for integration of third-country nationals, changes in integration policies, incentive for a migrant/for an employee)

d) When is the measure provided (e.g. upon arrival, upon arrival until , no determined time limitation)

e) Key activities

a) Palvelu käynnistyi 4.12.2017. IHH on edelleen toiminnassa.

b) Vuoden 2015 turvapaikanhakijatilanne ei varsinaisesti ollut IHH:n perustamisen taustalla.

c) IHH:n perustamisen taustalla oli sekä maahanmuuttajien ja maahanmuuttajia rekrytoivien yritysten ja työnantajien tarpeet. Tietyillä aloilla tarvitaan työntekijöitä ja niin yritykset kuin maahantulijatkin tarvitsevat nopeita, sujuvia ja ennakoitavia palveluja työmarkkinoille siirtymisen nopeuttamiseksi. Suomeen haluttiin palvelu, missä maahanmuuttajat ja työnantajat saisivat yhden luukun periaatteella kaikki viranomaispalvelut, joita tarvitaan Suomessa työskentelyyn ja oleskeluun. Tehokkaat ja nopeat maahanmuuton palvelut ovat keino tukea työperäistä maahanmuuttoa, nostaa vieraskielisten työllisyysastetta ja parantaa Helsingin seudun houkuttelevuutta yritysten ja osaaavan työvoiman kohdealueena. International House Helsinki -palvelun kehittäminen on osa seudullista Töissä Suomessa -hankekokonaisuutta, johon osallistuvat Helsingin, Espoon ja Vantaan kaupungit, Uudenmaan ELY-keskus, SAK, Moniheli ry sekä Helsingin seudun kauppakamari. Hanke on Euroopan sosiaalirahaston ja Uudenmaan liiton osara-

hoittama.

d) IHH:n palvelut on pääasiassa tarkoitettu vastikään maahan tulleille maahanmuuttajille, jotka tarvitsevat tiettyjä viranomaispalveluja sekä neuvontaa päästäkseen Suomessa asumisen ja työnteon alkuun. Yleisneuvontaa on annettu tarvittaessa myös muille kuin vasta maahan tulleille, jos henkilö on kääntynyt IHH:n puoleen.

e) IHH tarjoaa maahanmuuttajien työmarkkinoille sijoittumisen kannalta keskeiset neuvonta- ja viranomaispalvelut. Palvelua tarjotaan useilla eri kielillä. IHH neuvoo ja ohjaa Suomeen muuttavia ulkomaalaisia työntekijöitä, heidän perheenjäseniään ja jonkin verran myös opiskelijoita. Lisäksi IHH palvelee yrittäjiä ja ulkomaista työvoimaa palkkaavia ja välittäviä yrityksiä. IHH:ssa toimii Verohallinto, Kela, Helsingin kaupunki, Uudenmaan maistraatti, Uudenmaan TE-toimisto, Helsingin seudun kauppakamari ja Eläketurvakeskus. Myös SAK tarjoaa Maahanmuuttajien työsuhdeneuvontaa IHH:n kautta.

IHH Service Advisor App -verkkosovellus auttaa löytämään oikeat viranomaiset ja neuvoo, mitä asiakirjoja tulee olla mukana hänen asioidessaan eri viranomaisilla.

IHH:n palvelut:

- Helsingin kaupunki: maksutonta neuvontaa ja maahanmuuttoon liittyvää tietoa usealla eri kielellä
- Maistraatti: suomalaisen henkilötunnuksen hakeminen, asukkaaksi rekisteröityminen, osoitteenmuutokset
- Verohallinto: verokortin ja veronumeron hakeminen, verotukseen liittyvää neuvontaa
- Kela: sosiaaliturvaan ja etuuksiin liittyvää neuvontaa ja asiointi
- TE-toimisto: neuvontaa TE-palveluista ja työnhaun käynnistäminen
- Eläketurvakeskus: neuvontaa työeläkkeeseen, sosiaaliturvaan ja eläkevakuuttamiseen liittyen
- SAK: maahanmuuttajien työsuhdeneuvontaa
- Helsingin seudun kauppakamari antaa yrityksille ja työnantajille maksutonta neuvontaa kansainväliseen työvoimaan liittyvissä kysymyksissä, auttaa löytämään sopivia palveluita ja selvittää yritysten palvelutarpeita. Neuvontaa saa suomeksi ja englanniksi puhelimitse, sähköpostitse ja verkossa. Kauppakamari myös järjestää kohdennettuja rekrytointi- ja matching-tilaisuuksia eri aloille.

3. The implementation modalities:

a) By whom is it implemented (agency, government institution, NGOs, private sectors etc.), and what are the coordination structures?

b) Are there any reimbursement or cost sharing possibilities for a third-country national?

c) How and by whom is it promoted to third-country nationals?

a) Helsingin kaupunki koordinoi IHH:n toimintaa. Pilottiin osallistuvat kaupungin maahanmuuttajaneuvonnan lisäksi Uudenmaan maistraatti, Verohallinnon ja Kelan In To Finland -palvelu, Uudenmaan TE-toimisto, Eläketurvakeskus ja Helsingin seudun kauppakamari.

b) Palvelut ovat ilmaisia.

c) TE-palvelut ja kaikki muut mukana olevat toimijat mainostavat IHH:n palveluja. Pääkaupunkiseudulle ja lähes koko Uudenmaan alueelle muuttavien ulkomaalaisten rekisteröinti tapahtuu IHH:n yhteydessä toimivassa Uudenmaan maistraatissa. Samassa yhteydessä muuttaja voi saada tietoa muista palveluista. InfoFinland.fi-sivustolla tiedotetaan IHH:n palveluista 12 eri kielellä.

4. The impact of the measure:

a) Did it meet the anticipated objectives? YES/NO/Partly

b) What are the main outcomes

c) Monitoring and evaluation of impact (please describe the evaluation tools and methodology, if possible specify what indicators have been adopted and how those were measured)

d) Challenges during implementation and remedies applied

e) Likelihood of continuation of the measure.

a) Yrityksiltä ja asiakkailta on saatu hyvää palautetta. Maahanmuuttaja-asiakkaat ja työnantajat ovat kokeneet puutteena sen, ettei IHH:ssa tarjota Maahanmuuttoviraston palveluja. Maahanmuuttovirasto on toukokuussa 2018 päättänyt osallistua IHH-palveluyhteistyöhön.

b) Asiakaskunta on löytänyt palvelun hyvin. Maahanmuuttajat saavat tarvitsemansa palvelut samankaltaan. Sujuvat palvelut helpottavat ja nopeuttavat työmarkkinoille siirtymistä ja asettautumista Suomeen. IHH on saanut hyvää palautetta Service Advisor-applikaatiosta, josta maahanmuuttaja

saa tietoa mitä asioita hänen tulee tehdä muutettuaan Suomeen. Myös työnantajilta on tullut hyvää palautetta sujuvasta ja nopeasta palvelusta. IHH:ssa asioiva työntekijä voi saada suomalaisen henkilötunnuksen odottaessa, mikäli rekisteröinnin edellytykset täyttyvät. Samalla käynnillä työntekijä voi hankkia verokortin ja mahdolliset muut tarvitsemansa IHH:n palvelut (esim. Kelan palvelut).

c) IHH:n toimintaa koskien on tehty arviointisuunnitelma. Arvioinnin kohteina ovat muun muassa International House Helsinki -palvelumallin toimivuus ja tehokkuus, asiakasvolyymit, asiakastytyväi-

syys ja -kokemukset, henkilöstön kokemukset sekä viestintä. Arvioinnin toteutuksessa avustaa Uudemaan ELY-keskuksen Töihin Suomeen - hanke.

d) IHH:n toiminnassa haasteena on koettu muun muassa eri viranomaisten käyttöön tarkoitettujen yhteisen tietojärjestelmän puute. IHH:n kehityskohteita ovat eri viranomaisten käytäntöjen yhtenäistäminen ja toiminnan tehostaminen muun muassa päällekkäisiä toimintoja poistamalla. Palvelun laadua ja asiakaskokemusta parannetaan jatkuvasti. Maahanmuuttaja-asiakkaan palveluiden sujuvuutta on heikentänyt se, ettei IHH:ssa ole ollut Maahan-

muuttoviraston palveluja saatavilla. Vuonna 2019 Maahanmuuttovirasto aloittaa EU-kansalaisten rekisteröinnin IHH:ssa.

e) ESR-hankerahoitus loppuu elokuussa, mutta IHH:lle haetaan uutta rahoitusta. Tavoitteena on, että IHH:n toiminta jatkuu ja se vakinaistetaan. IHH muuttaa uuteen kiinteistöön ja uuden tilaratkaisun myötä toimintaa tullaan myös laajentamaan. Esimerkiksi Maahanmuuttovirasto on tehnyt 25.5.2018 päätöksen osallistua IHH:n toimintaan. Migri aloittaa EU-kansalaisten rekisteröinnin IHH:ssa 1.4.2019.

Measure 4

Overview

Name	Stadin Osaamiskeskus
Type	<i>Programme and systematic measures (multi-year / long term)</i>
Area	<i>Training and qualification Enhancement of (soft) skills Provision of information and counselling</i>
Access	All third-country and EU nationals
Coverage	<i>Local (region, province, municipality)</i>
Budget	Vuosibudjetti on 3 miljoonaa euroa / Helsingin kaupunki
Link	https://www.hel.fi/stadin-osaamiskeskus/fi

Description

1. Please describe how third-country nationals can access the measure:

- a) Elaborate in brief on the conditions and process of accessing for third-country nationals**
- b) Is the measure voluntary or compulsory? Is it provided free of charge?**
- c) Are there any differences in conditions for third-country nationals and (EU) nationals?**
- d) Are there any reasons for a third-country national to be excluded/to lose access to the measure?**

a) Stadin osaamiskeskus tarjoaa kuntoutuksen, koulutuksen ja työllistymisen palveluja maahanmuuttajille. Stadin Osaamiskeskuksen palvelut on tarkoitettu niille kolmansien maiden sekä EU-maiden kansalaisille, jotka ovat rekisteröityneet työnhakijaksi TE-toimistossa, ja tarvitsevat kotoutumis- tai työllisyyskoulutusta. Palvelut on tarkoi-

tettu myös asiakkaille, jotka on ohjattu kuntoutukseen sosiaali- ja terveystoimen kautta.

b) Mikäli asiakas on TE-toimistosta ohjattu Osaamiskeskukseen kotoutumiskoulutukseen tai ammatilliseen koulutukseen tai oppisopimuskoulutukseen, on koulutukseen osallistuminen velvoittavaa.

Työkokeilut eri aloilla eivät ole velvoittavia. Osaamiskeskuksen kautta voi päästä tutustumaan esimerkiksi kiinteistö-, ja turvallisuusalaan. Mikäli ala ei ole asiakkaalle soveltuva, kokeilun keskeyttämisestä ei tule seurauksia. Osaamiskeskuksen palvelut ovat asiakkaalle maksuttomia.

c) Ei eroa.

d) Osaamiskeskuksen palvelut on tarkoitettu vain niille kolmansien maiden kansalaisille, joilla on voimassa oleva oleskelulupa. Asiakkuuden keskeyttämisen syitä voi olla muutto toiselle paikkakunnalle, maasta poistuminen tai terveydelliset syyt.

2. The context in which the measure has started:

a) When was the measure introduced and what was/is its duration?

b) Any link with the increase of the migration flow starting in 2015 (e.g. the measure was stopped due to changed priorities, conditions to access the measure changed?)

c) What was the need/purpose to start/implement such measure (e.g. labour market needs in the Member State, need for integration of third-country nationals, changes in integration policies, incentive for a migrant/for an employee)

d) When is the measure provided (e.g. upon arrival, upon arrival until, no determined time limitation)

e) Key activities

a) Stadin Osaamiskeskuksen toiminta on aloitettu kesäkuussa 2016.

b) Stadin Osaamiskeskuksen perustamisen taustalla oli osaltaan turvapaikanhakijoiden kasvanut määrä vuonna 2015. Taustalla oli myös Helsingin kaupungin tekemä selvitys, jossa todettiin jo maassa olevien maahanmuuttajien kotoutumispolkujen olevan hyvin pitkiä, jopa 7 vuotta.

c) Osaamiskeskuksen tavoitteena on edistää maahanmuuttajien kotoutumista, sujuvoittaa koulutuspolkuja ja työllistymistä. Osaamiskeskus yhdistää asiakkaalle tarjottavia palveluja sekä antaa neuvontaa ja ohjausta saman yhdessä toimipisteessä.

d) Puolet asiakkaista on vasta maahan tulleita kotoutumisasiakkaita, puolet pidempään maassa olleita maahanmuuttajia, jotka tarvitsevat koulutus- tai työllistymispalveluja.

e) Stadin osaamiskeskuksessa asiakkaalle tehdään ensin osaamiskartoitus, jossa selvitetään hänen koulutuksensa sekä muu taidot, työkokemus ja esimerkiksi matemaattiset taidot ja digiosaaminen. Tämän jälkeen kartoitetaan, miten asiakas voi kehittää osaamistaan ja kielitaitoaan. Asiakkaalle

tehdään koulutus- ja työllistymissuunnitelma ja hänet ohjataan eteenpäin joko Osaamiskeskuksen omiin palveluihin tai koulutukseen muissa Helsingin oppilaitoksissa. Tarvittaessa asiakkaalle tarjotaan kuntouttavaa toimintaa ennen koulutuksen tai työn alkamista. Stadin Osaamiskeskus voi ohjata asiakkaan esimerkiksi aikuisten perusopetukseen, työvoimakoulutukseen, ammatilliseen koulutukseen, oppisopimuskoulutukseen tai työkokeiluun. Stadin osaamiskeskuksen palveluja ovat muun muassa

- Ammattipajat, joissa opitaan ammatillisia taitoja ja alan ammatillista suomenkielistä sanastoa. Ammattipajoja ovat esimerkiksi rakennuspaja, hoivapaja sekä kone- ja metallipaja.

- Suomen kielen pajat, joissa voi opiskella kieltä ja tutustua samalla eri opiskelumahdollisuuksiin.

- Työelämävalmennus, jossa asiakas saa apua työpaikan löytämiseen ja työskentelyn aloittamiseen. Osaamiskeskus yhdistää kielellisen ja ammatillisen koulutuksen toiminnalliseksi kokonaisuudeksi. Stadin osaamiskeskuksessa tarjotaan myös ohjausta ja neuvontaa. Tukea voi saada useilla eri kielillä, esimerkiksi arabiaksi, somaliksi ja englanniksi. Osaamiskeskus hyödyntää myös digitaalisuutta ja robotiikka, ja järjestää muun muassa virtuaalipajoja.

3. The implementation modalities:

a) By whom is it implemented (agency, government institution, NGOs, private sectors etc.), and what are the coordination structures?

b) If applicable, are there any reimbursement or cost sharing possibilities for a third-country national?

c) How and by whom is it promoted to third-country nationals?

a) Stadin Osaamiskeskus on osa Helsingin kaupungin kasvatuksen ja koulutuksen toimialaa. Osaamiskeskuksen henkilöstön määrä on 50 henkilötyövuotta. Moniammatilliseen tiimiin kuuluu edustajia muun muassa TE-toimistosta, Helsingin kaupunginkansliasta, opettajia, sosiaalihoaja, työelämävalmentajia, kuntoutuskonsultti, yrityskoordinaattori ja uraohjaaja. Asiakkaat osaamiskeskukseen ohjaa joko TE-toimisto tai Helsingin kaupungin maahanmuuttoyksikkö. Asiakkaiden koulutus ja muut palvelut järjestetään joko Osaamiskeskuksessa tai kaupungin muissa oppilaitoksissa, esimerkiksi

Stadin ammattiopistossa. Osaamiskeskuksella on kattava yrityskumppaneiden verkosto, joiden avulla asiakkaille voidaan järjestää esim. työkokeiluja. Yrittäjyyteen liittyen on yhteistyötä muun muassa Helsingin kaupungin yrittäjäpalveluiden kanssa (Newco Helsinki).

b) Palvelut ovat ilmaisia.

c) Stadin Osaamiskeskuksen toiminnasta tiedottaa muun muassa Helsingin kaupunki sekä TE-palvelut.

4. The impact of the measure:

a) Did it meet the anticipated objectives? YES/NO/Partly

b) What are the main outcomes

c) Monitoring and evaluation of impact (please describe the evaluation tools and methodology, if possible specify what indicators have been adopted and how those were measured)

d) Challenges during implementation and remedies applied

e) Likelihood of continuation of the measure.

a) Kyllä (ks alla).

b) Osaamiskeskuksen palvelulupaus on 1000 uutta asiakasta vuodessa, mihin on päästy. Suurin osa asiakkaista on Osaamiskeskuksen asiakkuuden jälkeen ohjautunut joko tutkintoon johtavaan koulutukseen, työsuhteeseen tai muihin palveluihin. Osaamiskeskuksen toiminta on herättänyt kiinnostusta muualla Suomessa sekä myös muualla Euroopassa. Osaamiskeskus on mukana Eurocities-verkostoa.

c) Osaamiskeskuksen palvelulupaus on 1000 uutta asiakasta vuodessa. Viimeisen kahden vuoden aikana Osaamiskeskuksen kautta on ohjautunut 2287 asiakasta. Keskukseen sisäisenä tavoitteena on, että asiakkaista 80 % ohjautuu osaamiskeskukselta joko tutkintoon johtavaan koulutukseen, työsuhteeseen tai muihin palveluihin. Asiakkaista 50 % on jatkanut tutkintokoulutukseen, 20 % työ-

suhteeseen ja 9 % muihin palveluihin.

d) Osaamiskeskuksen toiminnan haasteena oli alussa eri viranomaisten ja toimijoiden toimintojen yhdistäminen. Koulutuksen järjestämisen haasteena voi joskus olla, että koulutuksen keskeneräisyydestä huolimatta työnhakijana oleva asiakas joutuu ottamaan vastaan TE-toimiston tarjoaman työpaikan säilyttääkseen työttömyysetuutensa. Asiakkaiden haasteena on muun muassa työelämän kielitasovaatimukset ja toisaalta myös työnantajien asenteet ja kielteiset mielikuvat. Myös työpaikkojen ja osaajien yhdistämisen oikea-aikaisuus on haasteellista. Sekä työnantajilla että asiakkailla on tiedontarvetta oleskelulupaan sisältyvään työnteke-oikeuteen liittyen.

e) Osaamiskeskuksen toiminta jatkuu ainakin Helsingin kaupungin strategiakauden 2017–2021 loppuun.

Measure 5	
Overview	
Name	Kotouttamisen SIB-hanke
Type	<i>Programme and systematic measures (multi-year / long term)</i>
Area	<i>Incentive measures for migrants or employers</i>
Access	Mainly third-country nationals, EU nationals may take part
Coverage	<i>National</i>
Budget	Budjetti: 14 miljoonaa euroa Koto-SIB:n suurimmat rahoittajat ovat Euroopan investointirahasto 10 miljoonan euron potilla, Sitra 1,5 miljoonalla eurolla, SOK miljoonalla eurolla sekä Espoon kaupunki 500 000 eurolla.
Link	http://tem.fi/koto-sib
Description	
<p>1. How third-country nationals can access the measure:</p> <p>a) Elaborate in brief on the conditions and process of accessing for third-country nationals b) Is the measure voluntary or compulsory? Is it provided free of charge? c) Are there any differences in conditions for third-country nationals and (EU) nationals? d) Are there any reasons for a third-country national to be excluded/to lose access to the measure?</p> <p>a. Kotouttamisen SIB-hankkeen⁵⁹ alussa kohderyhmä oli kansainvälisen suojelun perusteella oleskeluluvan saaneet 17-63-vuotiaat kolmansien maiden kansalaiset, jotka ovat rekisteröityneet työttömäksi työnhakijaksi TE-toimistoon. Kesäkuusta 2017 alkaen kohderyhmää laajennettiin kattamaan myös muulla perusteella oleskeluluvan saaneet työnhakijana olevat maahanmuuttajat. TE- toimisto ohjaa asiakkaan kokeiluun, johon voi hakea www.koto-sib.fi nettisivun kautta. Jos asiakas täyttää asiakaskriteerit, hänet laitetaan arvontaan. Hakijoiden joukosta 70 % arvotaan mukaan ohjelmaan ja 30 % hakijoista arvotaan kontrolliryhmään.</p> <p>b. Hankkeeseen osallistuminen on vapaaehtoista ja maksutonta.</p> <p>c. Hanke on tarkoitettu lähinnä kolmansien maiden kansalaisille, mutta myös EU-kansalaiset voivat osallistua.</p> <p>d. Kolmannen maan kansalaisella tulee olla oleskelulupa.</p>	
<p>2. The context in which the measure has started:</p> <p>a) When was the measure introduced and what was/is its duration? b) Any link with the increase of the migration flow starting in 2015 (e.g. the measure was stopped due to changed priorities, conditions to access the measure changed?) c) What was the need/purpose to start/implement such measure (e.g. labour market needs in the Member State, need for integration of third-country nationals, changes in integration policies, incentive for a migrant/for an employee) d) When is the measure provided (e.g. upon arrival, upon arrival until, no determined time limitation) e) Key activities</p>	

⁵⁹ SIB tulee sanoista social impact bond, joka tarkoittaa tulosperusteista rahoitussopimusta.

a) KOTO-SIB hankkeen kesto 9/2016–12/2019.

b) Hankkeen taustalla oli vuoden 2015 turvapai-
kanhakijamäärien lisääntyminen ja sen seuraukse-
na kotoutumis- ja työllistymispalveluja tarvitsevien
henkilöiden määrän kasvu.

c) Hankkeen tavoitteena on nopeuttaa maahan-
muuttajien työllistymistä yhdistämällä yritykset ja
työntekijät sekä räätälöimällä kotoutumiskoulutuk-
sen työpaikan tarpeiden mukaan. Ohjelma tarjoaa
vaihtoehtoisen polun nopeaan työllistymiseen, suo-
men kielen oppimiseen ja integroitumiseen.

d) Palvelu on tarkoitettu työnhakijaksi rekisteröi-
tyneille (ei määritettyä aikarajaa).

e) Hankkeeseen valitulle tarjotaan 3-6 kuukau-
den kieli- ja yhteiskuntatietouskoulutus, sekä työ-
paikkojen välitys. Kielikoulutuksessa keskitytään
valitun ammatin sanastoon ja työnhakuvalmen-
nukseen. Työharjoittelu alkaa, kun kielitaito riittää
työskentelyyn. Hyvän kielitaidon omaavat maahan-
muuttajat voivat päästä suoraan työelämään työ-
valmennuksen avulla. SIB-hankkeeseen osallistuu
yrityksiä monilta eri aloilta.

3. The implementation modalities:

a) By whom is it implemented and what are the coordination structures?

b) Are there any reimbursement or cost sharing possibilities for a third-country national?

c) How and by whom is it promoted to third-country nationals?

a) Työ- ja elinkeinoministeriö on kilpailuttanut
kotouttamisen SIB- kokeilun hankehallinnoijak-
si Epiqus Oy:n. Sen tehtävänä on etsiä työpaikat,
kouluttaa maahanmuuttajat ja kerätä rahoitus toi-
minnalle. TE- toimisto ohjaa asiakkaat kokeiluun,
johon voi hakea www.koto-sib.fi nettisivun kautta.
Palveluntuottajina toimivat maahanmuuttajakou-
lutusten kokeneet ammattilaiset. Koto-SIB tarjoaa
vaihtoehtoja myös korkeasti koulutetuille maahan-
muuttajille. Hanken & SSE Executive Education jär-
jestää palkittua Integration program Business Lead
-ohjelmaa bisneksistä ja yrittäjyydestä kiinnostu-
neille maahanmuuttajille, joilla on yliopistotausta

ja muutaman vuoden työkokemus. The Shortcut
järjestää koulutusta start up -yrittäjyydestä kiin-
nostuneille maahanmuuttajille

b) Osallistujat saavat työttömyysetuutta, kunnes
työllistyvät. KOTO-SIB- palvelu rinnastetaan oma-
ehtoiseen opiskeluun, josta maksetaan työttömyy-
setuutta.

c) TE- toimistojen asiantuntijat kertovat kokeilus-
ta. TEM ja Epiqus tiedottavat hankkeesta internet-
sivuillaan. SIB-hanke on esillä myös sosiaalisessa
mediassa.

4. The impact of the measure:

a) Did it meet the anticipated objectives? YES/NO/Partly

b) What are the main outcomes

**c) Monitoring and evaluation of impact (please describe the evaluation tools and methodology, if possible
specify what indicators have been adopted and how those were measured)**

d) Challenges during implementation and remedies applied

e) Likelihood of continuation of the measure.

a) Arviointi tehdään kokeilun jälkeen. Tavoitteena
on työllistää 2000–2500 maahanmuuttajaa kol-
men vuoden aikana tai 55 prosenttia toimenpitei-
siin osallistuneista.

b) Hankkeeseen on saatu mukaan laajasti yrityk-
siä ja maahanmuuttajia on työllistetty. SIB-han-
ke koetaan kansallisesti innovatiivisena ja hyvänä

käytäntönä ja se on herättänyt kiinnostusta myös
kansainvälisesti.

c) KOTO-SIB- kokeiluun hakeneista 70 % on arvot-
tu (randomizing) kohderyhmään ja 30 % kontrol-
liryhmään. Kontrolliryhmään kuuluvat osallistuvat
tavalliseen kotoutumiskoulutukseen ja hyödyntävät
TE- hallinnon muita palveluita. Ryhmien työllisty-

misprosentti arvioidaan tietyn ajan jälkeen.

d) Yhteistyö hankehallinnoijan ja sen hankkimien palveluntuottajien ja TE- toimiston edustajien välillä on ollut haastavaa. Prosessit on pitänyt raken-

taa alusta asti. Joillakin TE-toimiston asiantuntijoilla on ollut negatiivinen asenne kokeilua kohtaan, sillä hanke kilpailee muiden TE-palveluiden kanssa.

e) Hanke jatkuu vuoden 2019 loppuun.

Measure 6

Overview

Name	Osaavat naiset -project
Type	<i>Projects (ad-hoc)</i>
Area	<i>Provision of information and counselling</i>
Access	Focus on third-country nationals, but also EU nationals had access.
Coverage	<i>Local (region, province, municipality)</i>
Budget	Budjetti oli noin 90 000 euroa vuodessa. Rahoitus tuli työvoimapalveluilta.
Link	Monika-Naiset liitto ry: https://monikanaiset.fi

Description

1. How third-country nationals can access the measure:

- a)** *Elaborate in brief on the conditions and process of accessing for third-country nationals*
- b)** *Is the measure voluntary or compulsory? Is it provided free of charge?*
- c)** *Are there any differences in conditions for third-country nationals and (EU) nationals?*
- d)** *Are there any reasons for a third-country national to be excluded/to lose access to the measure?*

a) Hankkeen kohderyhmänä olivat TE-toimistossa työttömiksi työnhakijoiksi kirjautuneet maahanmuuttajanaiset, jotka kuuluvat haavoittuvassa asemassa olevaan, työmarkkinoille pääsyssä lisätukea tarvitsevaan ryhmään.

b) Osallistuminen oli vapaaehtoista ja maksutonta.

c) Ei eroa (Monika-Naiset ry:n asiakkaista suurin osa kolmansien maiden kansalaisia)

d) Toimenpide koski vain työttömiä työnhakijoita.

2. The context in which the measure has started:

- a)** *When was the measure introduced and what was/is its duration?*
- b)** *Any link with the increase of the migration flow starting in 2015 (e.g. the measure was stopped due to changed priorities, conditions to access the measure changed?)*
- c)** *What was the need/purpose to start/implement such measure (e.g. labour market needs in the Member State, need for integration of third-country nationals, changes in integration policies, incentive for a migrant/for an employee)*
- d)** *When is the measure provided (e.g. upon arrival, upon arrival until, no determined time limitation)*
- e)** *Key activities*

- a) Osaavat naiset- hanke alkoi vuonna 2011 ja päättyi vuonna 2016.
- b) Toimenpiteeseen osallistumisen ehdot eivät muuttuneet vuonna 2015.
- c) Tarkoituksena oli tukea maahanmuuttajanaisten pääsyä työmarkkinoille. TE-toimistojen työvoimapalvelut ovat siirtyneet pääasiassa verkkoon. Maahanmuuttajanaisten tuntui, etteivät he saaneet tarvitsemaansa tukea TE-toimistosta. Monien maahanmuuttajanaisten elämä oli rajoittunut kotiin, eivätkä he saaneet tukea työelämään pääsemiseksi.
- d) Hanke oli tarkoitettu työnhakijoiksi kirjautuneille tukea tarvitseville (ei määritettyä aikarajaa).
- e) Tärkeimpiä toimenpiteitä olivat muun muassa
- henkilökohtainen ohjaus ja neuvonta
 - suomenkieliset työllistymisyöpajat (tietoa työelämästä ja koulutusmahdollisuuksista sekä työnhakutaitoihin, digitaitoihin ja työllistymistä koskeviin termeihin liittyvää koulutusta)
 - osaamisen tunnistaminen
 - yhteistyö työnantajien kanssa
 - korkeakoulutettujen naisten uramentorointiohjelma.

3. The implementation modalities:

a) By whom is it implemented (agency, government institution, NGOs, private sectors etc.), and what are the coordination structures?

b) Are there any reimbursement or cost sharing possibilities for a third-country national?

c) How and by whom is it promoted to third-country nationals?

- a) Toteuttaja oli Osaavat naiset -hanke ja koordinoija MONIKA. Hankkeen rahoitti Uudenmaan ELY-keskus, ja valvojana toimi työvoimapalvelut. Helsingin ja Vantaan kaupungit, hoivakodit, päiväkodit ja useat yksityisyrietykset tarjosivat
- b) Palvelu oli maksuton.
- c) MONIKA ja TE-toimistot tiedottivat hankkeesta.

4. The impact of the measure:

a) Did it meet the anticipated objectives? YES/NO/Partly

b) What are the main outcomes

c) Monitoring and evaluation of impact (please describe the evaluation tools and methodology, if possible specify what indicators have been adopted and how those were measured)

d) Challenges during implementation and remedies applied

e) Likelihood of continuation of the measure.

a) Kyllä (ks. alla).

b) Hankkeen määrälliset tavoitteet ylitettiin toisen toimintavuoden alussa. Pitkään työttöminä olleet naiset saivat hankkeessa räätälöityä tukea, joka auttoi heitä työllistymään tai pääsemään koulutukseen. Saman katon alta (muista MONIKA-yksiköistä) he saivat kattavaa tukea muissa asioissa, esimerkiksi sosiaaliohjausta, vertaisryhmätoimintaa ja tarvittaessa lähisuhdeväkivaltaan liittyvää neuvontaa.

c) Hankkeesta raportoitiin työvoimapalveluille. Työ- tai opiskelupaikan saaneista raportoitiin neljä kertaa vuodessa. Laadullisia vaikutuksia mitattiin kahdessa lopputyössä.⁶⁰

d) Keskeisimpiä haasteita, joita hankkeen osallistujat kohtasivat työmarkkinoille pääsyssä, olivat kielitaidon ja digi- ja työelämätaitojen puute, oppimiseen vaikuttavat traumat ja pitkittynyt työttömyys.

e) Hankkeen toimenpiteistä tuli osa MONIKAN vakituista toimintaa vuoden 2017 alussa.

⁶⁰ Moilanen, Sini; Tirronen, Saara (2014). Asiakkaiden voimaantumisen kokemuksia Osaavat naiset -projektissa. Laitinen, Riikka (2015). "Olla oma itse ja mennä vaan": työelämään Osaavat naiset -projektin kautta.

2.3. PRIVATE SECTOR INITIATIVES TO FACILITATE LABOUR MARKET INTEGRATION

Q13. Examples of private sector initiatives supporting or facilitating the labour market integration of third-country nationals

Private Sector - Measure 1	
Overview	
Name	HOK-Elanto rekrytointikoulutus "Polku kaupan ammattilaiseksi"
Company size	Large: >250 Employees
Company type	National
Sector	Wholesale and retail trade, hotels and restaurants
Area	Training and qualification
Access	All third-country and (EU) nationals
Target group	<input checked="" type="checkbox"/> Low skilled <input checked="" type="checkbox"/> Medium skilled <input type="checkbox"/> High skilled <input type="checkbox"/> Specific group such as vulnerable, young, female, seasonal workers, etc.
Coverage	Local (region, province, municipality) Helsingin Osuuskauppa Elanto (HOK-Elanto) on osuuskunta, joka syntyi vuoden 2004 alussa, kun Helsingin Osuuskauppa (HOK) ja Osuusliike Elanto yhdistivät toimintansa. Se on valtakunnallisen S-ryhmän suurin osuuskauppa. HOK-Elantoon kuuluu tavarataloja, päivittäistavarakauppoja, ravintoloita ja kahviloita.
Budget	Ei tarkkaa budjettia, osa HOK-Elannon rekrytointibudjettia. Koulutuksen kustantaa TE-toimisto.
Link	https://www.s-kanava.fi/web/hok-elanto/yrityksesta/vastuullisuus/henkiloston-hyvinvointi-ja-motivaatio/monimuotoisuus
Description	
<p>HOK-Elanto ja sen edeltäjä Helsingin Osuuskauppa on jo pitkään osallistunut aktiivisesti maahanmuuttajien työllistämiseen ja kouluttamiseen, sekä pyrkinyt vaikuttamaan asenteisiin maahanmuuttajien työllistämisen ja kotouttamisen suhteen. Maahanmuuttajien työllistymistä on tietoisesti edistetty vuodesta 1999 alkaen. HOK-Elanto tukee myös pitkäaikaistyöttömien ja muiden vaikeasti työllistettävien työllistymistä. HOK-Elannossa korostetaan monimuotoisuutta ja osallistutaan hankkeisiin kolmannen sektorin kanssa. HOK-Elannolla on muun</p>	<p>muassa ollut hankkeita SPR:n kanssa ja se tarjoaa uravalmennusta nuorille yhteistyössä Diakonissalaitoksen kanssa. Hankkeet hyödyttävät sekä Suomen kansalaisia että maahanmuuttajia.</p> <p>HOK-Elannolla oli vuodesta 2002 alkaen erityisesti maahanmuuttajataustaisille tarkoitettu rekrytointikoulutus. Työvoimahallinto rahoitti koulutuksen. HOK-Elanto opasti ja valmensi osallistujia, sekä tarjosi harjoittelu- ja työpaikkoja kurssilaisille. Kursseja oli kerran vuodessa yhteensä 10 vuoden</p>

ajan. Kullekin kurssille valittiin 25 henkilöä. Kurssilla muun muassa kehitettiin kielitaitoa ja tutustuttiin suomalaiseen työkuulttuuriin. Monet kurssin

käyneistä ovat työllistyneet HOK-Elannon ja edenneet urallaan.⁶¹

1. The main features of the measure:

- a) Targeted phase of employment (attracting/hiring third-country nationals, early career support, continual development, facilitating access to national professional networks)
- b) Objective and main activities
- c) Cooperation framework
- d) How can third-country nationals access the measure? Are they selected?

a) Maahanmuuttajille suunnattu rekrytointikoulutus integroitiin yleiseen, kaikille työnhakijoille tarkoitettuun koulutukseen (sekä Suomen kansalaiset että maahanmuuttajat). Polku kaupan ammattilaiseksi - koulutusohjelmaan osallistuneista noin puolet on ollut maahanmuuttajataustaisia (joko kolmansien maiden tai EU-maiden kansalaisia tai ns. toisen polven maahanmuuttajia) ja puolet kantasuomalaisia.

HOK-Elanto tarjoaa tämän jälkeen 3 kuukauden palkallisen takuutyöllistämiskäytön. Koulutuksen ja takuutyöllistämiskäytön hyväksytysti suorittaneille tarjotaan vakituinen työpaikka HOK-Elannosta.

b) HOK-Elannon yleisenä tavoitteena on kouluttaa ja työllistää maahanmuuttajia. Vuonna 2017 aloitetun koulutusohjelman tavoitteena on kouluttaa henkilöitä kaupan alan tehtäviin. Kurssille valitaan 30 henkilöä. Kurssilla koulutetaan 3 kuukauden ajan kaupan tehtäviin. Koulutukseen sisältyy muun muassa kaupan alan teoriaa ja asiakaspalvelua.

c) Koulutuksen rahoittaa ja järjestää TE-toimisto (työvoimahallinto). Koulutuksen toteuttaa oppilaitos (Amiedu). HOK-Elannon edustajat antavat opastusta ja valmennusta.

d) Kolmannen maan kansalaiset, jotka ovat TE-toimiston asiakkaita (rekisteröityneet työnhakijoiksi), voivat hakeutua koulutukseen. Henkilöltä ei vaadita tiettyä koulutustaustaa. Edellytyksenä on riittävä suomen kielen taito sekä soveltuvuus asiakaspalvelutehtäviin.

2. The impact of the initiative:

- a) Describe if the measure has been evaluated and if so what were the findings
- b) Elaborate on achievements of set objectives and main outcomes
- c) Elaborate on challenges and remedies adopted

a) Koulutusta ei ole arvioitu HOK-Elannon toimesta.

c) Haasteena kolmansien maiden kansalaisille saattaa olla puutteellinen suomen kielen taito, etenkin kirjallinen lukutaito.

b) Tavoitteena on, että osallistuja suorittaa koulutuksen ja takuutyöllistämiskäytön hyväksytysti. Tavoitteena on työllistää kurssin osallistujat HOK-Elannon toimipisteisiin. Noin puolet kurssille osallistuneista on työllistynyt.

⁶⁰ <https://www.is.fi/taloussanommat/oma-raha/art-2000001687755.html>

Private Sector - Measure 2	
Overview	
Name	Supercell families in Helsinki - "Spouses group"
Company size	<i>Medium: 50 - 249 Employees</i>
Company type	<i>National</i>
Sector	<i>IT, Gaming</i>
Area	<i>Enhancement of (soft) skills Provision of information and counselling</i>
Access	Kaikki Supercellin työntekijöiden puoliset (kolmansien maiden ja EU-maiden kansalaiset). Ryhmä perustettiin kansainvälisten työntekijöiden puolisoille, mutta myös suomalaiset voivat osallistua toimintaan.
Target group	<input type="checkbox"/> <i>Low skilled,</i> <input checked="" type="checkbox"/> <i>Medium skilled,</i> <input type="checkbox"/> <i>High skilled</i> <input type="checkbox"/> <i>Specific group such us vulnerable, young, female, seasonal workers, etc.</i>
Coverage	<p><i>Muu (esimerkiksi yhtiön sisäinen, TE-toimisto)</i></p> <p>Supercell on mobiilipelejä kehittävä yhtiö, jonka kotipaikka on Helsingissä ja jolla on toimipisteitä San Franciscossa, Tokiossa, Soulissa ja Shanghaissa.</p>
Budget	Budjetti määräytyy tarpeen mukaan. Supercell sponsoroii osaa toiminnasta, ja osan maksavat osallistujat itse. Yksi rekrytointitiimin työntekijä on vastuussa ryhmän koordinoinnista. Mercuri Urvalin 20 hengen työnhakutyöpajan budjetti on 2 000 euroa. Rahoittajana Supercell.
Link	https://aguidetofinland.com/ https://supercell.com/en/
Description	
<p>1. The main features of the measure:</p> <p>a) Targeted phase of employment (attracting/hiring third-country nationals, early career support, continual development, facilitating access to national professional networks)</p> <p>b) Objective and main activities</p> <p>c) Cooperation framework</p> <p>d) How can third-country nationals access the measure? Are they selected?</p>	
<p>a) Helpotetaan Supercellin kansainvälisten työntekijöiden puolisoitten pääsyä osaksi suomalaista yhteiskuntaa.</p>	<p>b) Toimenpiteen tavoitteena on onnistunut kotoutuminen suomalaiseen yhteiskuntaan, tiedon jakaminen, mielekäs toiminta, odotusten hallinta, kulttuuriperähtyys ja työpaikkojen etsiminen niil-</p>

le puolisoille, jotka haluavat työllistyä Suomessa. Ohjelma käynnistettiin vuonna 2015 auttamaan Supercellin työntekijöiden puolisoja kotoutumaan suomalaiseen yhteiskuntaan, jotta kansainväliset työntekijät pysyisivät yhtiön palveluksessa.

Ryhmän toimintaan kuuluu muun muassa tiedon jakamista elämästä Suomessa, erilaista vapaa-ajan toimintaa, verkostoitumista ja sosiaalisia tapahtumia. Puolisoille tarjotaan myös mahdollisuuksia vapaaehtoistyöhön. Ryhmälle järjestetään suomen kielen kurssi. Englannin kielen kurssia tarjotaan sitä tarvitseville (esimerkiksi kolmansien maiden kansalaisille, jotka eivät aiemmin ole käyttäneet englantia).

Yksi ryhmän toimintamuodoista on vuosittainen työpaja, jossa keskitytään työnhakuun Suomessa. Työpajan järjestää rekrytointi- ja osaamiskonsultointiyritys Mercuri Urval.⁶² Mercuri Urvalin anta-

maa henkilökohtaista uravalmennusta järjestetään aktiivisesti työtä etsiville puolisoille. Uravalmennukseen kuuluu 2–5 valmentajatapaamista sekä itsenäistä työnhakua.

c) Supercell tekee yhteistyötä Mercuri Urvalin kanssa. Mercuri Urval on johdon suoraan hakuun, asiantuntijoiden rekrytointiin ja osaamiskonsultointiin erikoistunut yritys, joka järjestää ryhmälle työnhakutyöpajoja ja uravalmennusta. Ryhmälle tarjotaan mahdollisuuksia vapaaehtoistyöhön esimerkiksi The Shortcut startup -yhteisössä, joka järjestää vapaaehtoistoimintaa ja kursseja, ja Startup Refugees -verkostossa, joka edistää maahanmuuttajien kotoutumista yrittäjyyden ja työllistymisen kautta.

d) Kaikki Supercellin työntekijöiden puoliset voivat liittyä verkostoon. Vuosittainen työnhakutyöpaja on avoin myös muiden suomalaisten peliyhtiöiden työntekijöiden puolisoille.

2. The impact of the initiative:

a) Describe if the measure has been evaluated and if so what were the findings, what monitoring and evaluation tools (self-evaluation, external evaluation...) have been used (please specify indicators used if possible)

b) Elaborate on achievements of set objectives and main outcomes

c) Elaborate on challenges and remedies adopted (e.g. structural barriers/facilitators, levy schemes-grants to compensate funding gaps, taxation incentives etc.)

a) Toimenpidettä ei arvioida virallisesti. Suurin osa toiminnasta järjestetään tarpeen mukaan. Toiminta on saanut ryhmältä positiivista palautetta.

b) Ryhmän kolmivuotisen toiminnan aikana Supercell on saanut kaikki kansainväliset työntekijänsä pysymään yhtiön palveluksessa. Työntekijöiden puoliset ovat kotoutuneet suomalaiseen yhteiskuntaan aiempaa paremmin. He ovat löytäneet mielekästä tekemistä, kuten sosiaalista toiminta-

taa, vapaaehtoistyötä tai opiskelua, ja osa heistä on työllistynyt. Verkostoituminen ja uravalmennus ovat onnistuneet hyvin. Uravalmennukseen osallistuneet ovat työllistyneet.

c) Toimenpiteen toteuttamiseen ei liity erityisiä haasteita. Ryhmän jäsenillä on yleisiä haasteita, esimerkiksi työpaikan tai vuokra-asunnon löytäminen Suomesta.

⁶² <https://www.mercuriurval.com/fi-fi/palvelumme/>