



MONINAISET MAAHANMUUTTAJANAISET SUOMALAISESSA TYÖELÄMÄSSÄ

FT, dosentti Tytti Steel

Twitter: [@tyttisteel](https://twitter.com/tyttisteel)



Työllisten ja työttömien osuus* sukupuolen ja syntyperän mukaan Suomessa (%)



Työlliset

Ulkomaalaistaustaiset**



Koko väestö



Työttömät

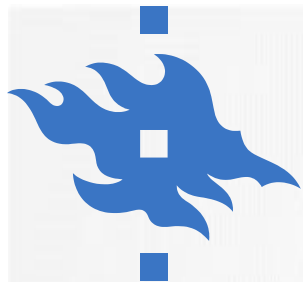
Ulkomaalaistaustaiset**



Koko väestö

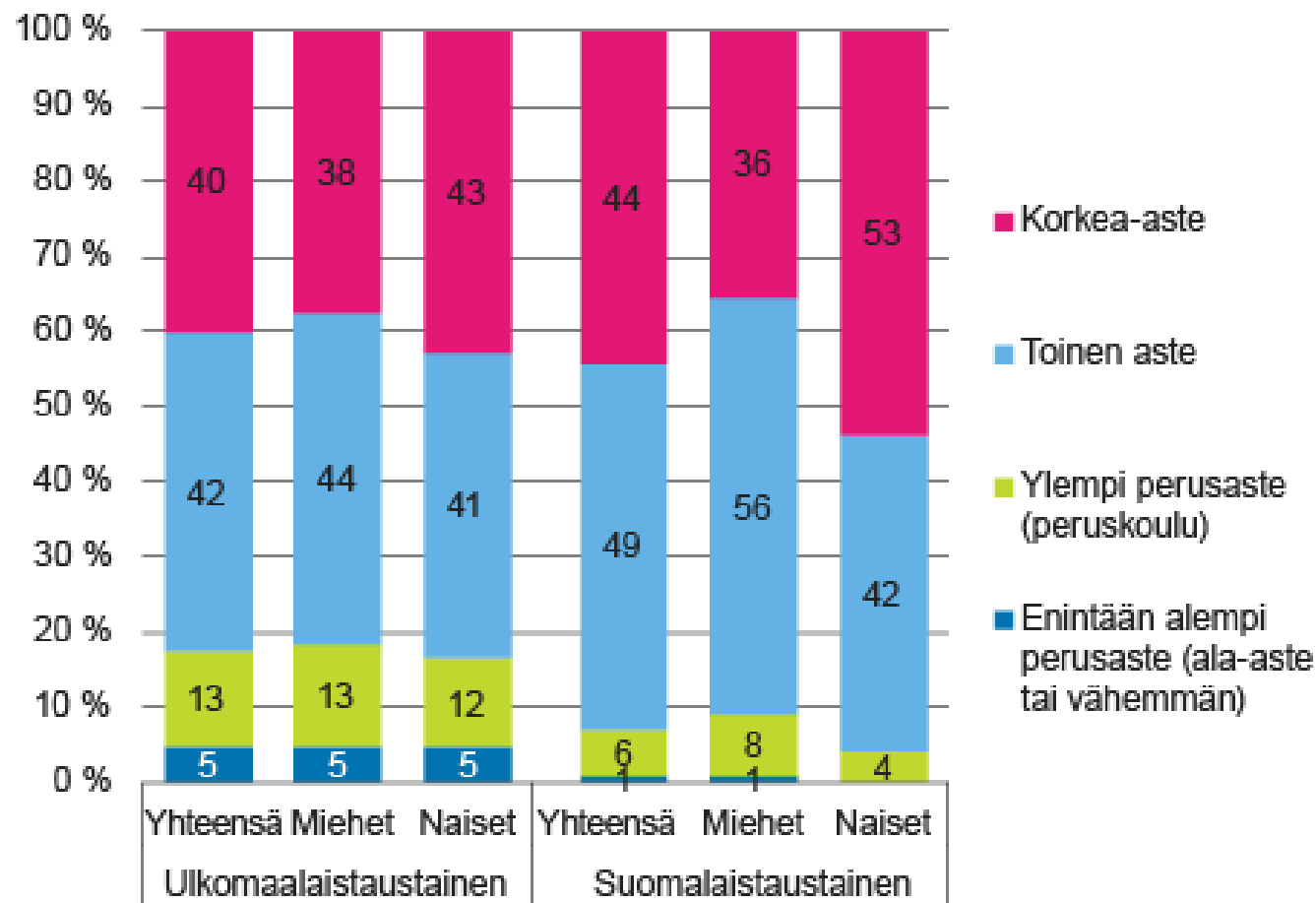


* Itse ilmoitettuna työmarkkinatilanteena kokopäivätyö tai työtön/lomautettu, 20–64-vuotiaat. ** Henkilö itse sekä vanhemmat syntyneet ulkomailla. Sukupuolietieto väestörekisteristä. Lähde: THL 2022, FinMonik-tutkimus 2018–2019, FinSote-tutkimus 2018, thl.fi/moninaisesti



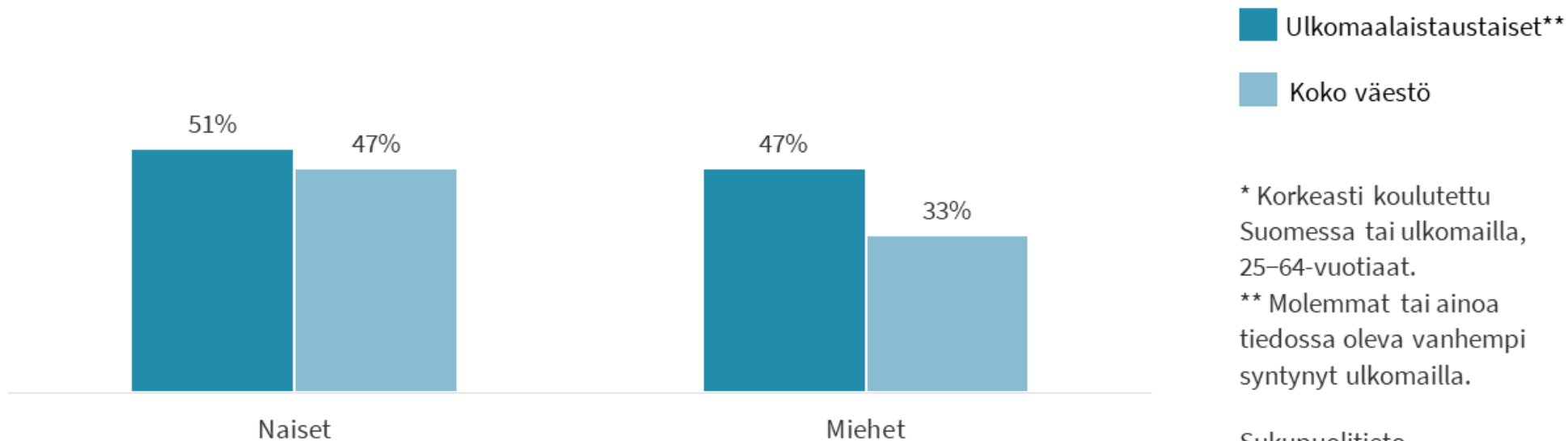
KOULUTUSRAKENNE (25-54 –VUOTIAAT)

LÄHDE: TILASTOKESKUS, UTH-TUTKIMUS 2015





Korkeasti koulutettujen* osuus sukupuolen mukaan Suomessa (%)



■ Ulkomaalaistaustaiset**
■ Koko väestö

* Korkeasti koulutettu Suomessa tai ulkomailla, 25–64-vuotiaat.

** Molemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi syntynyt ulkomailla.

Sukupuolitiieto väestörekisteristä.

thl

Työterveyslaitos

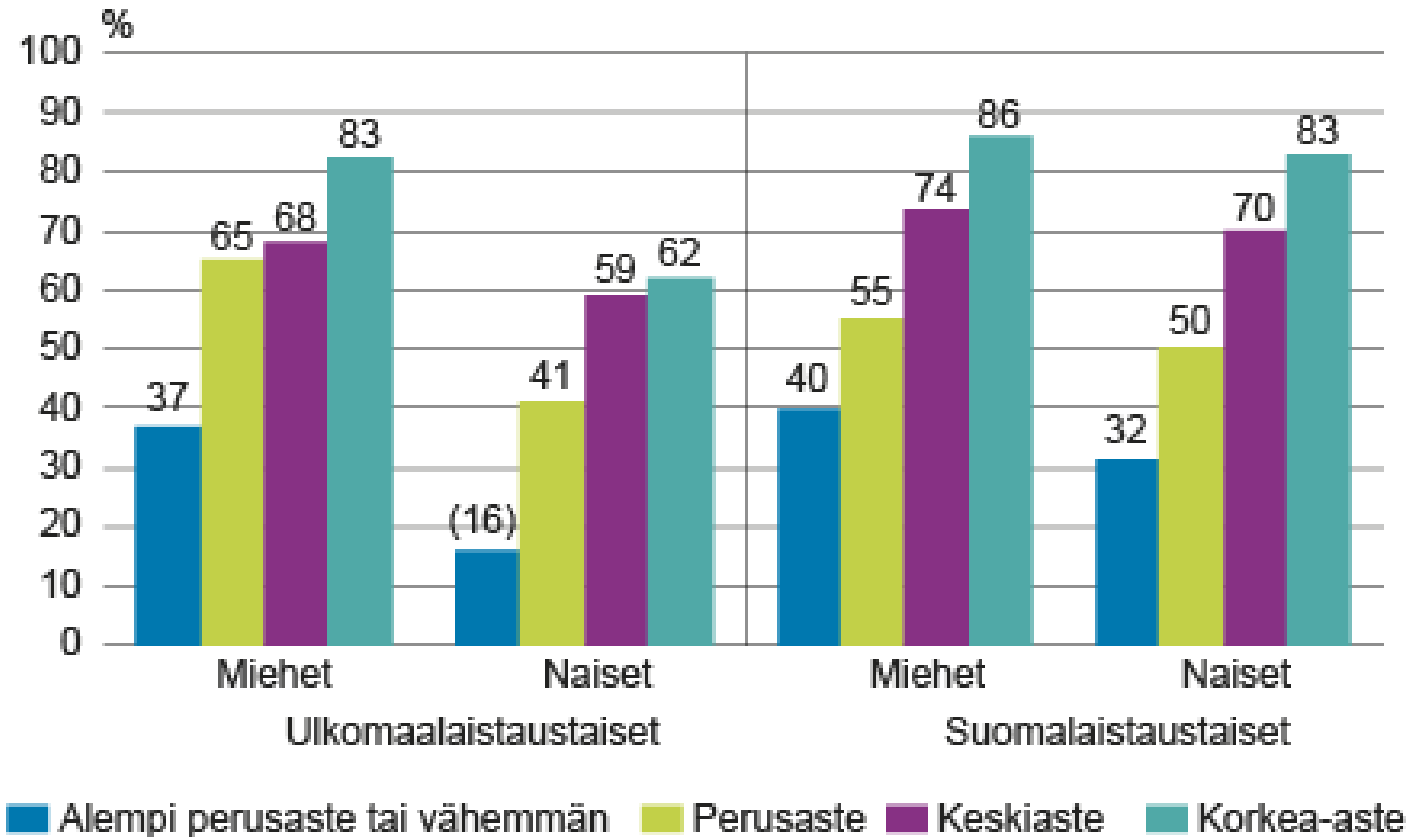
Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Lähde: THL 2020, Tilastokeskus, thl.fi/moninaisesti



TYÖLLISYYSASTE JA KOULUTUSASTE (20-64 –VUOTIAAT) LÄHDE: TILASTOKESKUS, UTH- TUTKIMUS 2015





Työllisten osuus* sukupuolen ja syntyperän mukaan Suomessa (%)

Ulkomaalaistaustaiset**



Koko väestö



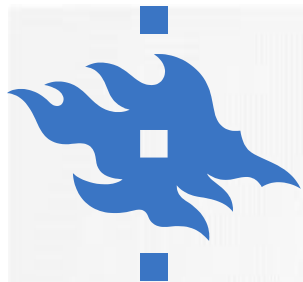
Korkea-asteen koulutus ei edistä ulkomaalaistaustaisten naisten työllistymistä kuten muissa ryhmissä.

thl Työterveyslaitos

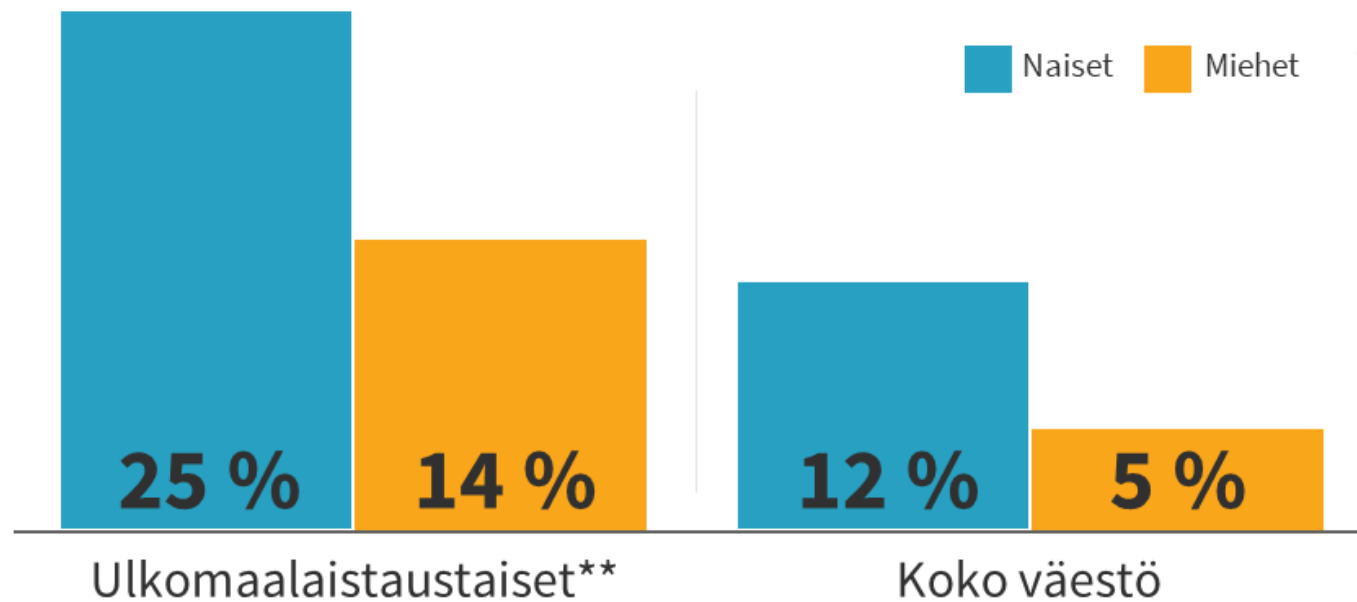
Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020



* Itse ilmoitettuna työmarkkinatilanteena kokopäivätyö, 20–64-vuotiaat.
** Henkilö itse sekä vanhemmat syntyneet ulkomailla. Sukupuolitiieto väestörekisteristä.
Lähde: THL 2022, FinMonik-tutkimus 2018–2019, FinSote-tutkimus 2018, thl.fi/moninaisesti



Osa-aikatyötä tekevien osuus* sukupuolen ja syntyperän mukaan Suomessa (%)



Eniten osa-aikatyötä tekevät Lähi-idästä ja Pohjois-Afrikasta Suomeen muuttaneet naiset (44 %) ja Afrikasta (pl. Pohjois-Afrikka) Suomeen muuttaneet miehet (39 %).

* Itse ilmoitettuna työmarkkina-tilanteena osa-aikatyö, 20–64-vuotiaat.
**Henkilö itse sekä vanhemmat syntyneet ulkomailla.
Sukupuolitiieto väestörekisteristä.

thl Työterveyslaitos

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Lähde: THL 2022, FinMonik-tutkimus 2018–2019, FinSote-tutkimus 2018,
thl.fi/moninaisesti



Ylikoulutettujen osuus korkeakoulutetuista työllisistä* sukupuolen mukaan Suomessa (%)

Ulkomaalaistaustaiset naiset eivät etene korkeaa koulutustaan vastaaviin ammatteihin kieli- taidosta ja Suomessa suoritetusta tutkinnosta huolimatta.

* Osuus korkeakoulutetuista 20–64-vuotiaista työllisistä matalan tai keskitason taitotasojen ammateissa v. 2014.
**Molemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi syntynyt ulkomailla.
Sukupuolitiieto väestörekisteristä.

thl

Työterveyslaitos

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Naiset

Miehet

Ulkomaalais-
taustainen**

36 %

30 %

Ulkomaalais-
taustainen,
suomen kieli vähintään
edistynyt ja tutkinto
suoritettu Suomessa

30 %

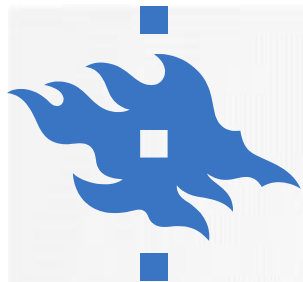
15 %

Suomalais-
taustainen

20 %

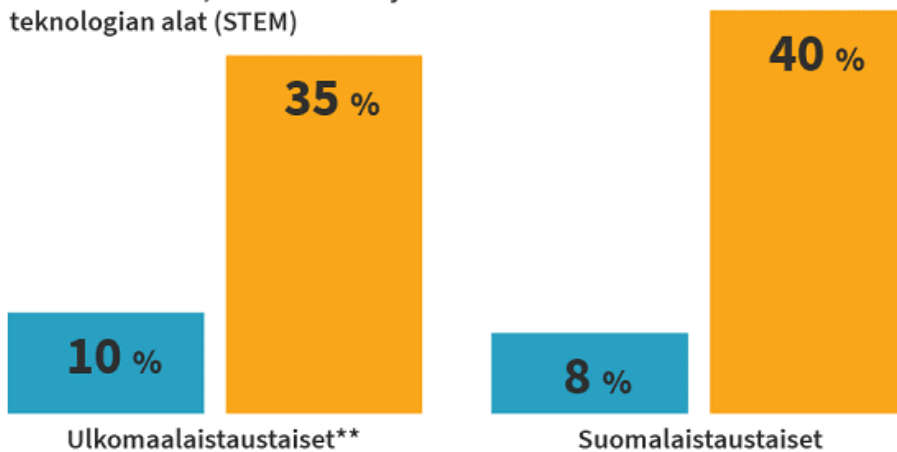
14 %

Lähde: Toivanen ym. 2018, Tilastokeskus, UTH-tutkimus, THL 2021, thl.fi/moninaisesti

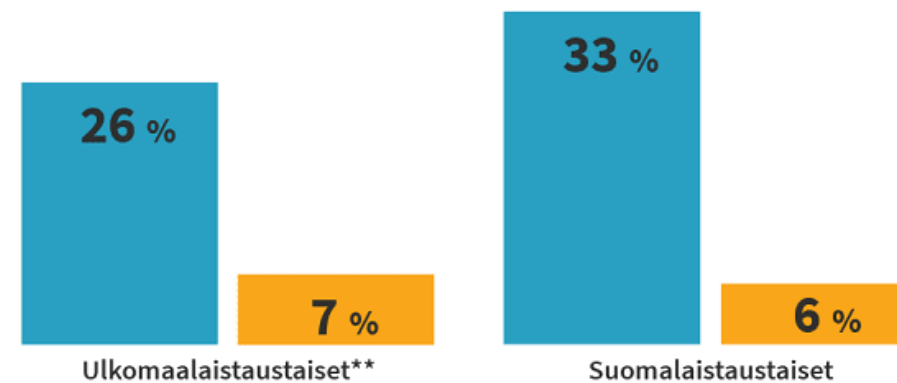


Mies- ja naisenemmistöisillä aloilla (STEM ja EHW) työskentelevien osuus työllisistä* sukupuolen ja syntyperän mukaan Suomessa (%)

Luonnontieteen, matematiikan ja teknologian alat (STEM)



Koulutus-, sosiaali- ja terveysalat (EHW)



* STEM- ja EHW-alojen ammateissa toimivien osuus työllisistä vuonna 2019, 18–64-vuotiaat.

** Molemmat vanhemmat ovat syntyneet ulkomailla.

Sukupuolitiieto väestörekisteristä.

Lähde: THL 2022, Tilastokeskus, thl.fi/moninaisesti



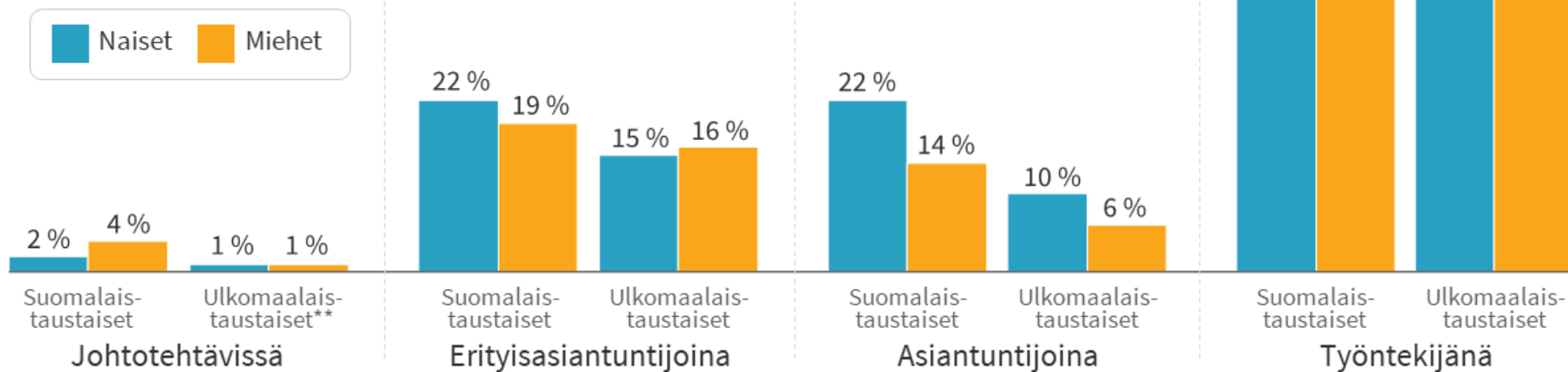
Työterveyslaitos

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020





Johtajina, asiantuntijatehtävissä ja työntekijöinä toimivien osuus palkansaajista* sukupuolen ja syntyperän mukaan Suomessa (%)



thl Työterveyslaitos

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



* Eri ammattiluokissa toimivien osuus 18–64-vuotiaista palkansaajista vuonna 2019.

** Molemmat vanhemmat ovat syntyneet ulkomailla.
Sukupuolitiieto väestörekisteristä.

Lähde: THL 2022, Tilastokeskus, thl.fi/moninaisesti



MONIPERUSTAINEN SYRJINTÄ

Ennakkokäsitysten
ja -luulojen
tunnistaminen ja
tunnustaminen on
tärkeää kaikille

Sukupuoli- ja/tai seksuaalivähemmistöihin kuuluvat henkilöt

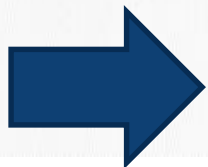
- kokevat usein suoraa sekä epäsuoraa syrjintää
- kokevat ulkopuolisuutta ja ulossulkemista sekä sateenkaari- että maahanmuuttajayhteisöissä

Lähde: Mercédesz Czibalmos, Shadia Rask. Sexual and Gender Minorities Among Foreign-Origin Populations in Finland. An intersectional analysis. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Raportti 9/2022.



MITÄ VOIMME TEHDÄ PAREMMIN?

- Kielitietoinen työskentely
- Uudet rekrytointikäytännöt, esimerkiksi anonyymi rekrytointi
 - Ei ihmelääke, mutta lääke myös esim. ikäsyryntään
- Kuuleminen, näkeminen, verkostoituminen
 - Esimerkiksi suosittelijana toimiminen
- Rasismin tunnistaminen ja tunnustaminen



THL:n ja TTL:n hanke Moninaisesti parempi



ULKOMAALAISTAUSTAISTEN TYÖURAMENTOROINTI

- Suosittu menetelmä Pohjois-Amerikassa ja Euroopassa 2000-luvulla
- Esim. Beramí Saksassa, KVINFO Tanskassa
- Väestöliiton WOMENTO 2012
- 2015 aloitettiin monta mentorointiohjelmää

On tutkimusta, jonka mukaan organisoitu mentorointi ei ole yhtä tehokasta kuin omaehtoisesti aloitettu -> mitä tästä voi oppia?



PARADOKSIT MENTOROINNISSA

Kieliparadoksi

- Jaettu käsitys suomen kielen suuresta merkityksestä työllistymisessä
 - Pelkästään kielitaidon puutteisiin keskittyminen heikentää aktorin (mentoroitavan) käsitystä omasta kyvystään työllistyä
- > Ammatillinen osaaminen keskiöön, kieli apuväline

Auttamisen paradoksi

- Aktori tarvitsee mentorin apua työllistymiseen ja osallisuuden vahvistumiseen
 - Jos mentori auttaa liikaa, eikä anna aktorin itse tehdä, aktori ei opi riittävästi eikä osallisuus kasva
- > Aktori ja hänen toiveensa keskiöön mentorointiprosessissa

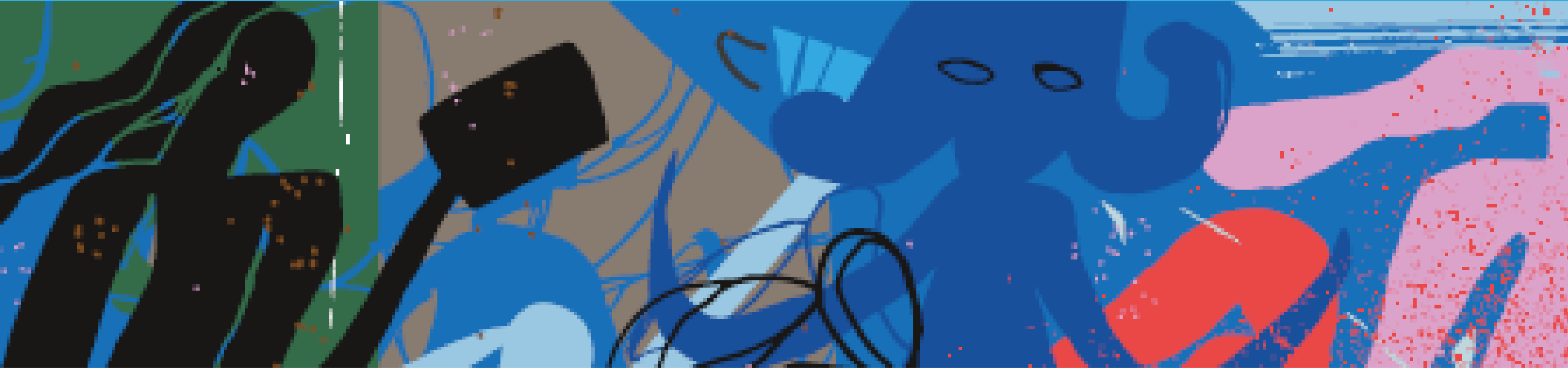


VAHVA KÄSITYS YHTENÄIS- KULTTUURISTA YHTEISINÄ JUURINA

- Vähemmistöt, syrjintä ja rasismi jääneet liian usein näkymättömiksi, koska on luotu kuvaa yhtenäisestä kansasta

Kuva: J. A. F. Sariolan henkilökuntaa
(kuvausaika 1910-1929), Keravan museo





Integration of migrant women in EMN Member Countries

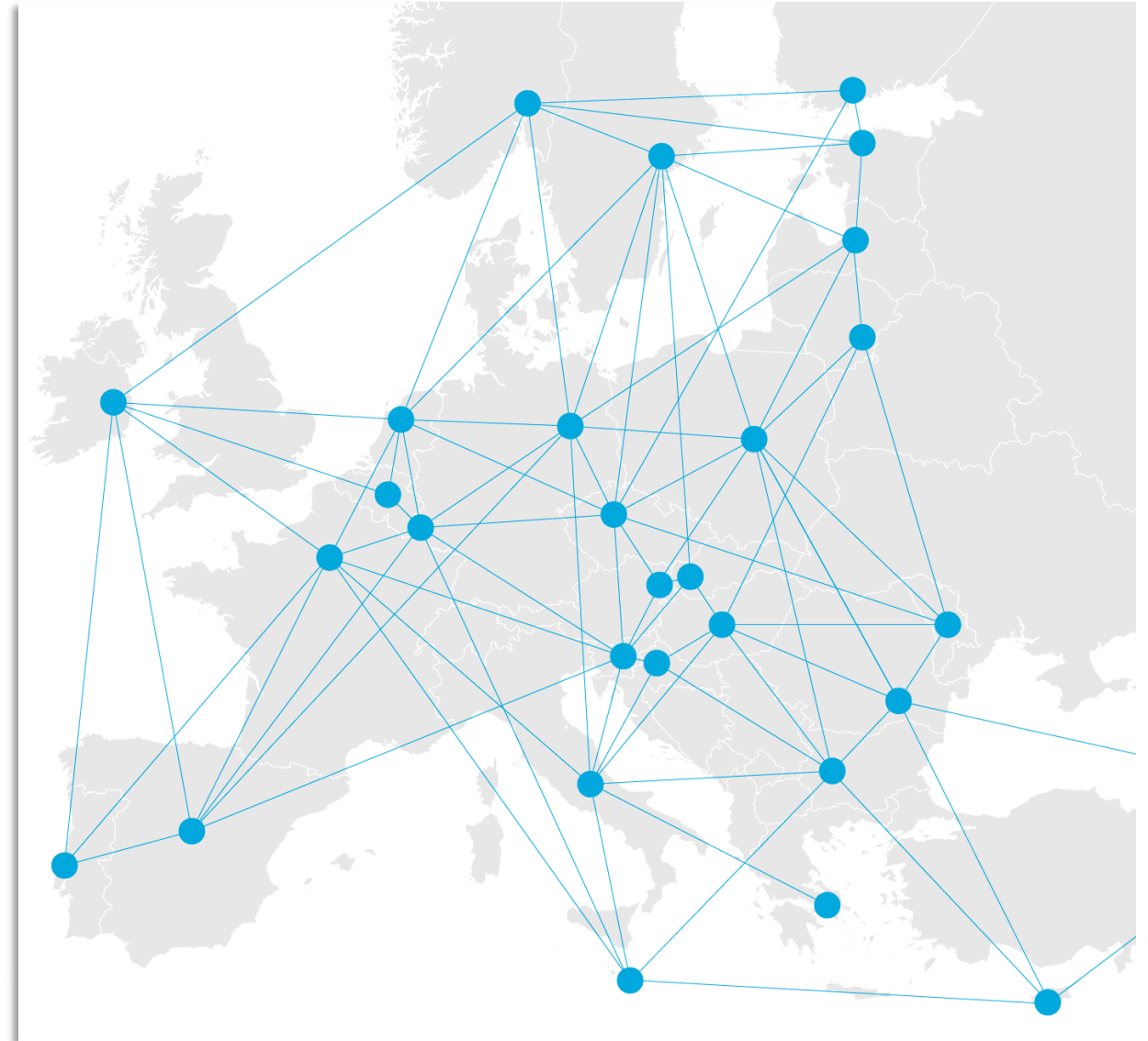
EMN Finland National Conference and Webinar, 25 November 2022, Helsinki

- Saskia Heilemann
- EMN Austria



Funded by
the European Union

- EU-wide network consisting of National Contact Points, coordinated by the European Commission
- Collecting and providing up-to-date, objective, reliable and comparable information on migration and asylum
- Facilitating dialogue between research, policy and practice

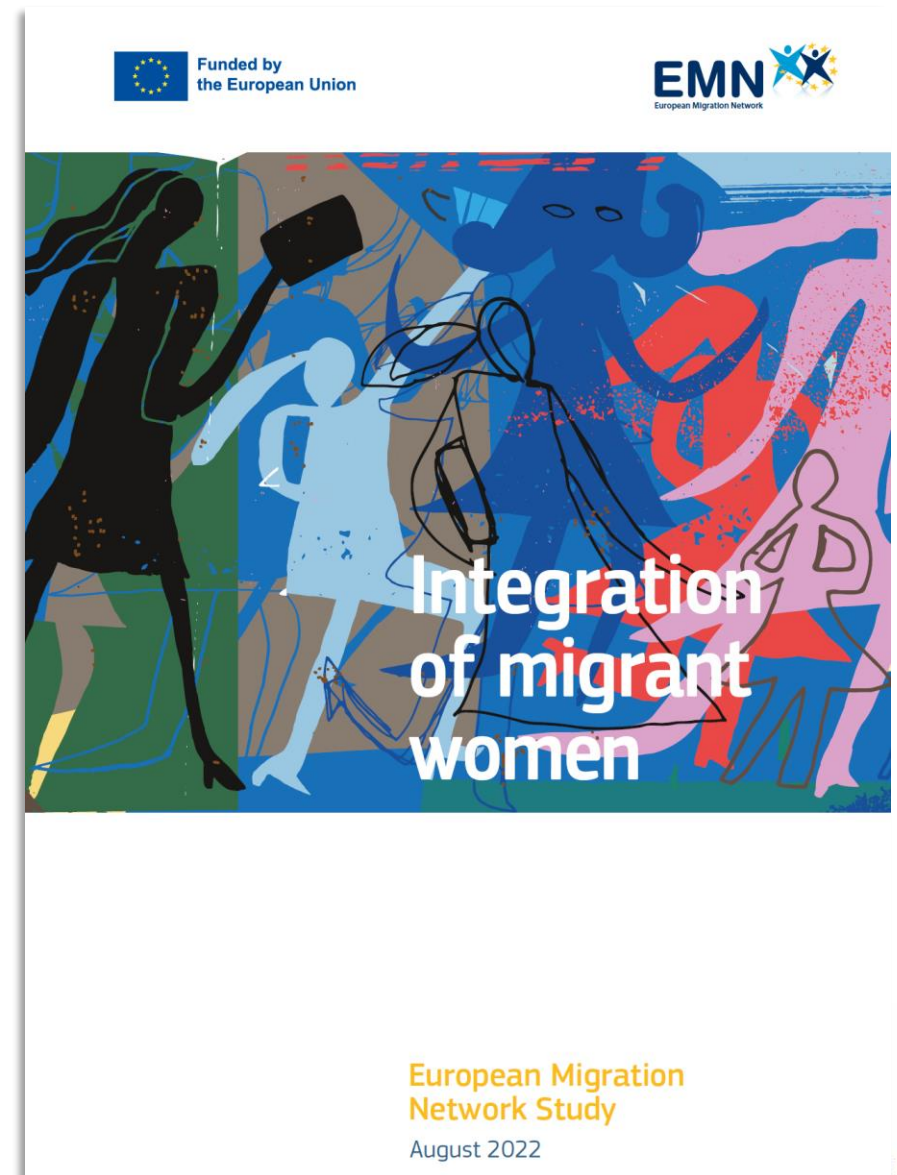


Main objectives:

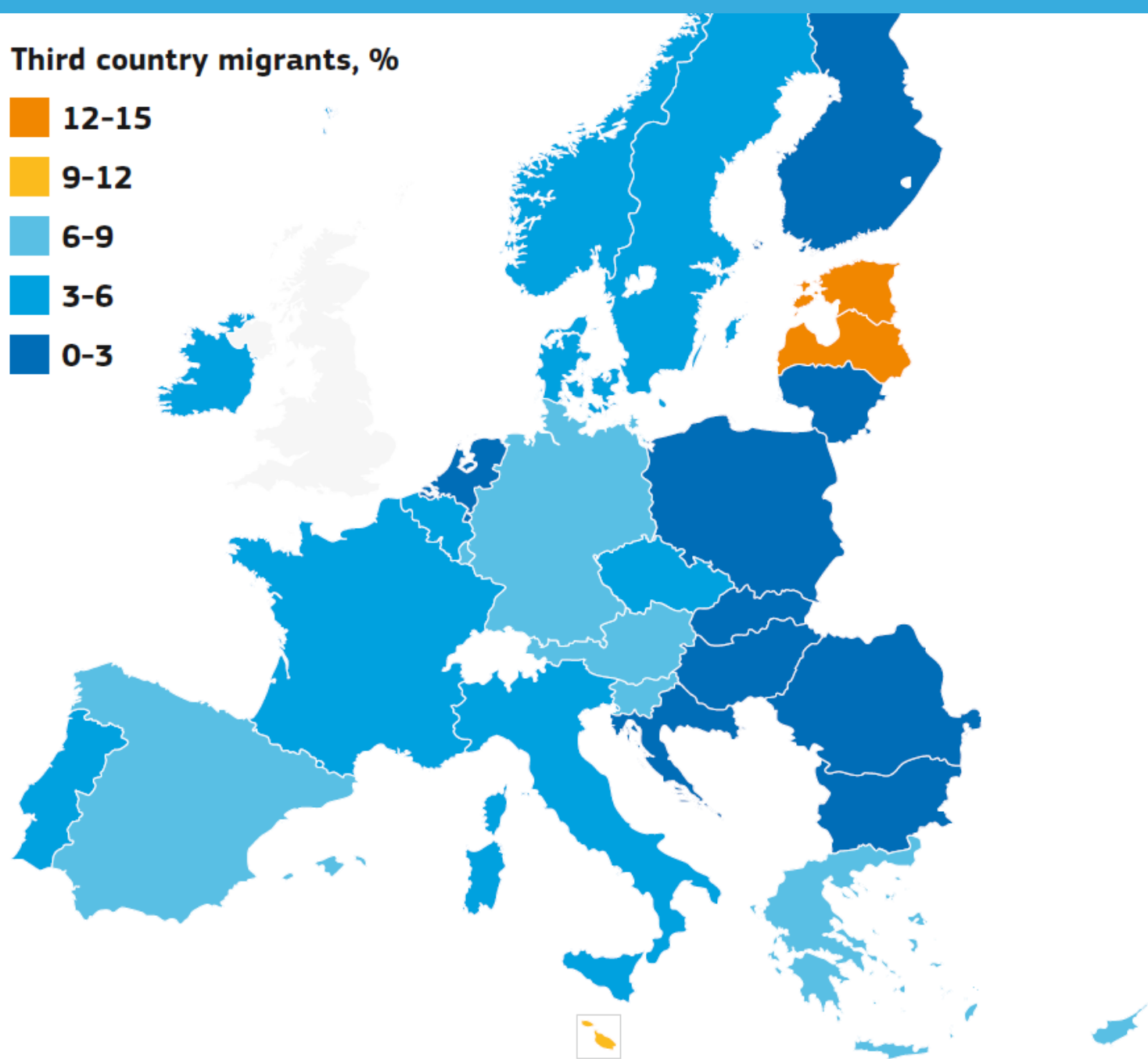
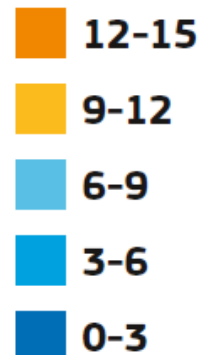
- To provide an overview of research and statistics
- To map current national integration policies that specifically target migrant women
- To provide examples of good practices on integration measures for migrant women

Scope:

- Female third-country nationals
- 2016-2020
- Focus on the impact of COVID-19

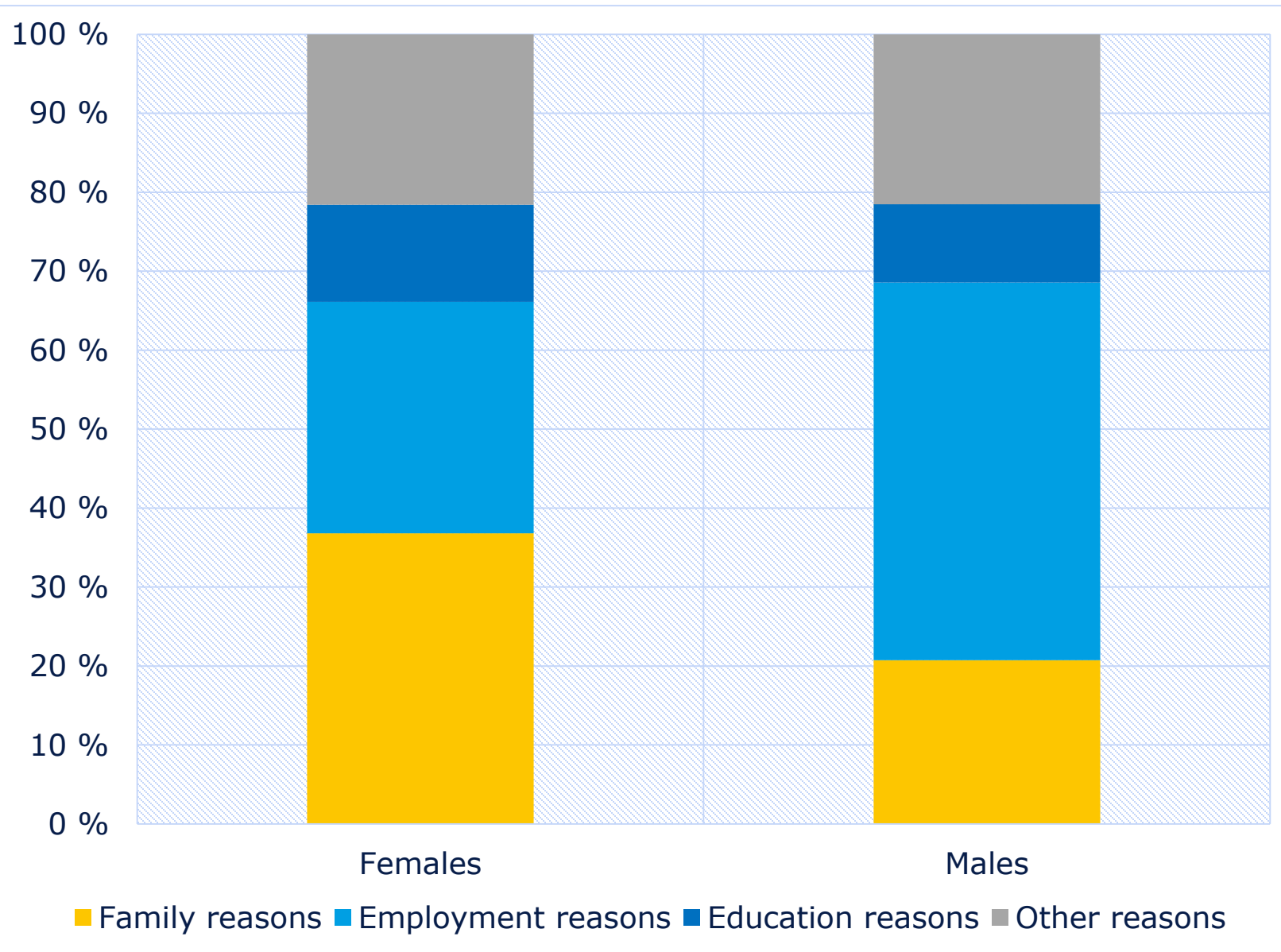


Third country migrants, %



	Percentage	Percentage women among 3rd country migrants
Austria	7,9%	48,1%
Belgium	4,3%	49,6%
Bulgaria	1,3%	51,1%
Croatia	1,6%	32,1%
Cyprus	4,8%	57,9%
Czech Republic	3,2%	44,9%
Denmark	5,1%	52,4%
Estonia	13,5%	48,9%
Finland	3,0%	47,1%
France	5,3%	50,4%
Germany	7,1%	47,8%
Greece	6,7%	47,6%
Hungary	1,2%	41,5%
Ireland	3,6%	49,5%
Italy	5,9%	48,6%
Latvia	13,3%	52,8%
Lithuania	2,0%	23,2%
Luxembourg	7,7%	52,4%
Malta	9,8%	39,0%
Netherlands	3,0%	50,6%
Norway	4,3%	52,4%
Poland	0,8%	43,1%
Portugal	3,9%	51,2%
Romania	0,4%	36,2%
Slovakia	0,3%	45,8%
Slovenia	6,4%	32,8%
Spain	6,8%	51,8%
Sweden	5,7%	45,8%

Distribution of first permits by reason and sex, EU 27 and Norway (2020)



Source: Eurostat [MIGR_RESFAS];
statistics.migri.fi

EU 27 and Norway	TCN females	TCN males	Total population
Average unemployment rate (2016-2020)	17%	13%	7%
Increase in average unemployment rate 2019-2020	2.7%-points	1.9%-points	0.7%-points
Average share of individuals with upper secondary and tertiary education attainment (2020)	70%	68%	77%
Average share of individuals with tertiary education attainment (2020)	32%	28%	33%

Source: Eurostat [IFSA_URGAN], [EDAT_IFS_9911]





Good practice examples from across the EU and Norway

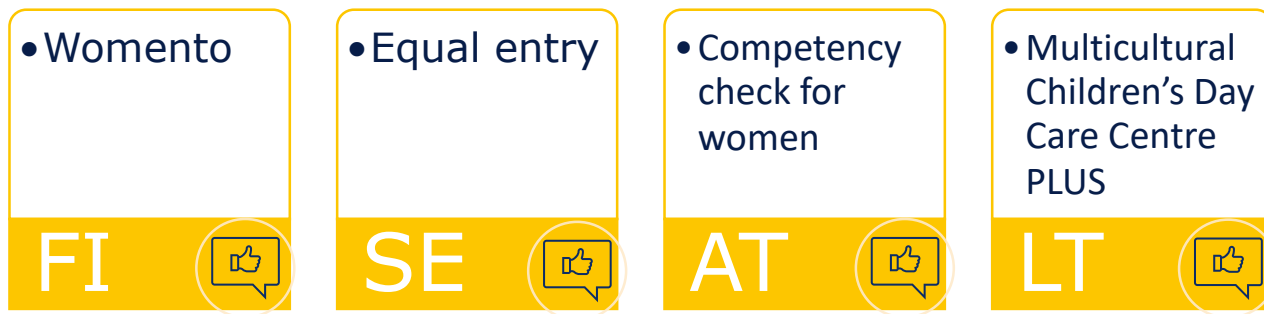






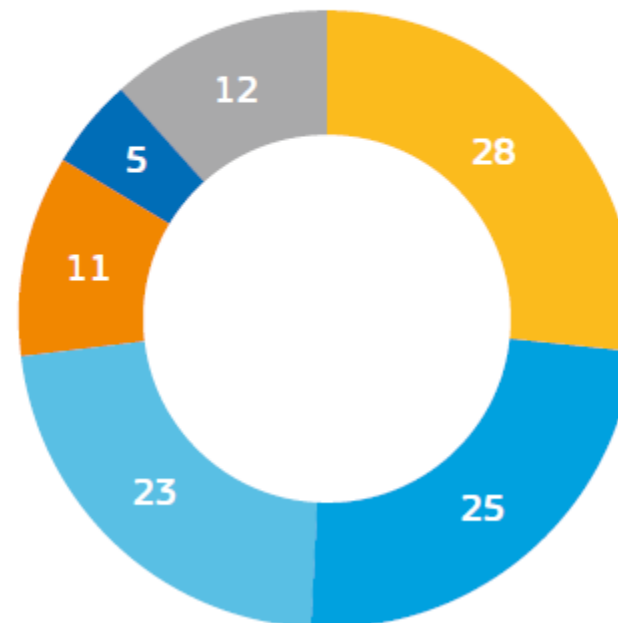


Figure 13: Overview of good practice examples of integration measures per focus area

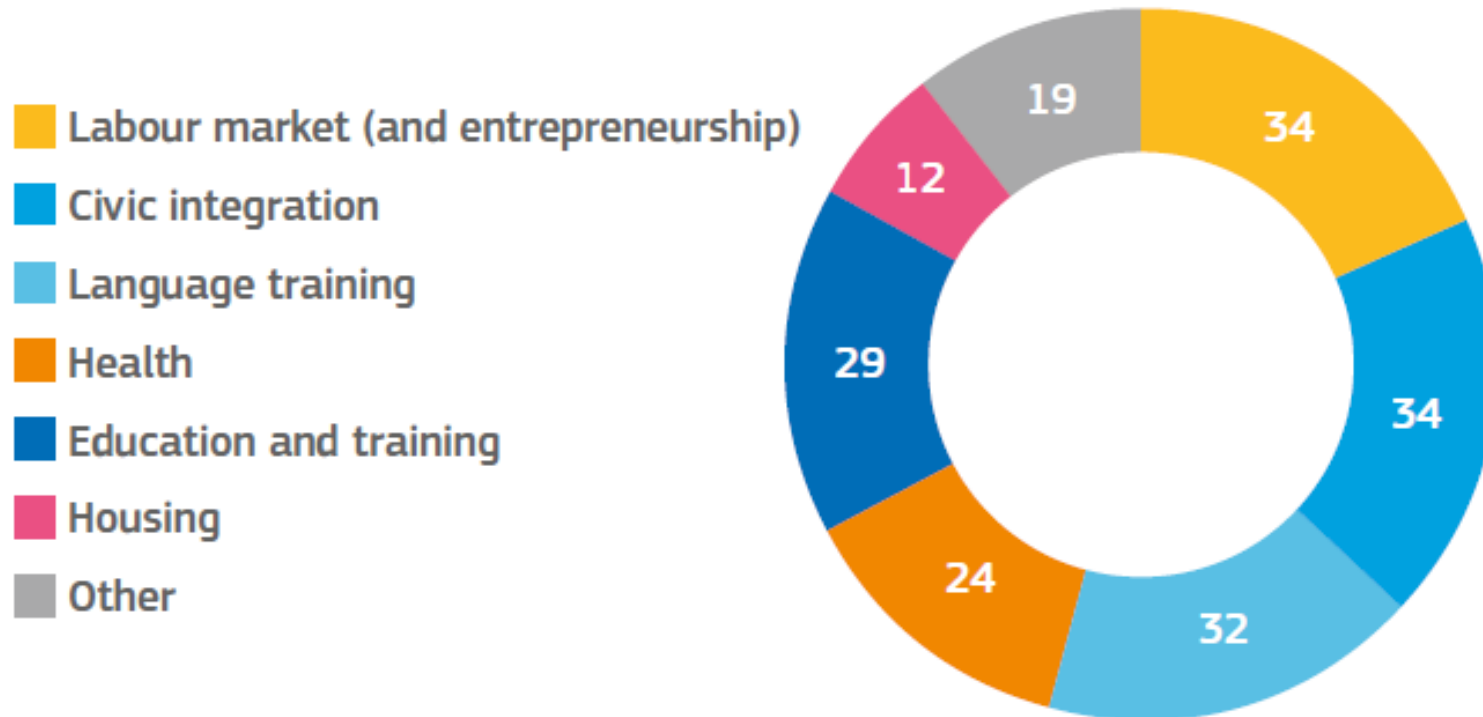
-  Labour market and entrepreneurship (e.g. mentoring, vocational training, competence or skill recognition, networking)
-  Civic integration (e.g. validation of skills, civic courses, political participation or other)
-  Education and training (e.g. language and literacy courses, maths classes, vocational training and counselling)
-  Health (e.g. information campaigns on the national health system and COVID-19 measures)
-  Housing (e.g. legal advice, information campaigns on the national system)
-  Other



The integration of migrant women is:

- a policy priority (10 MS)
- not a policy priority (14 MS)

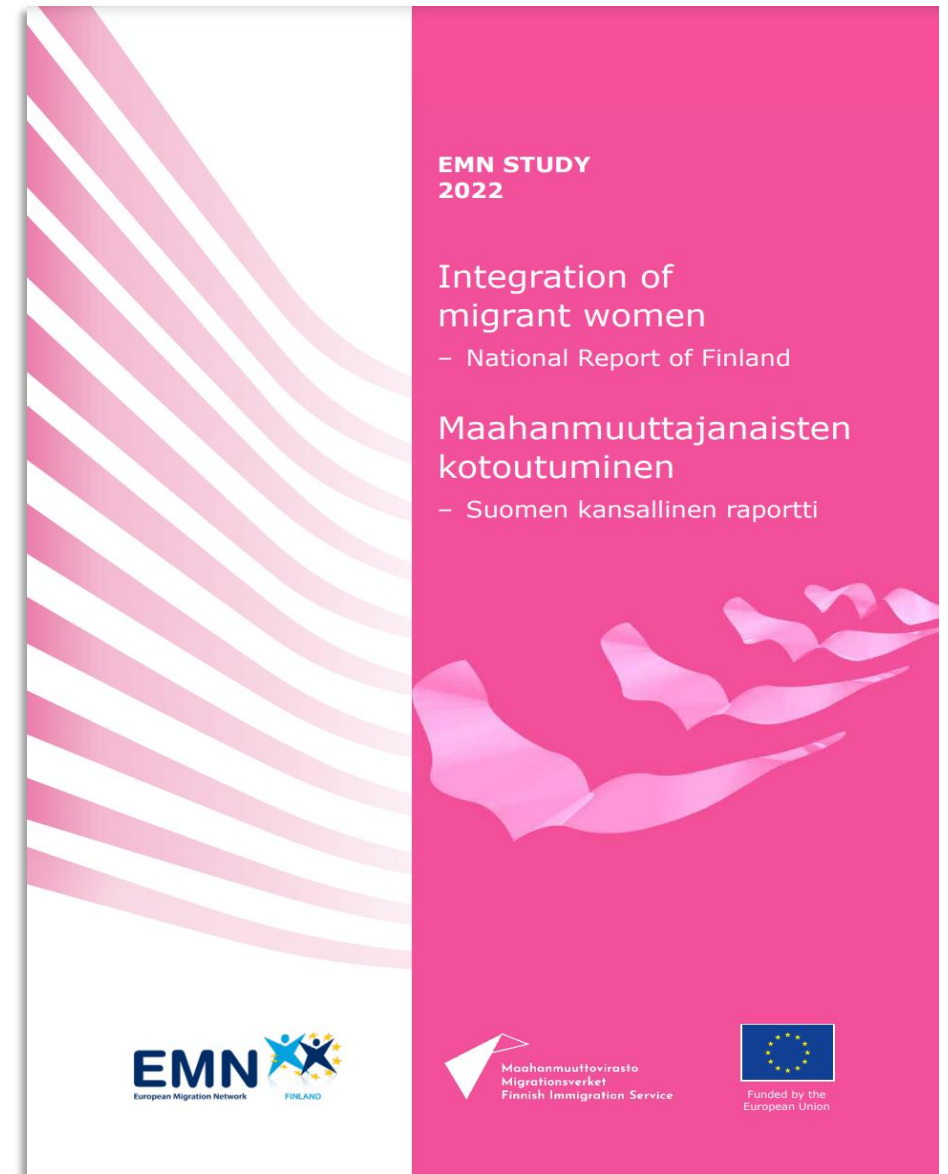
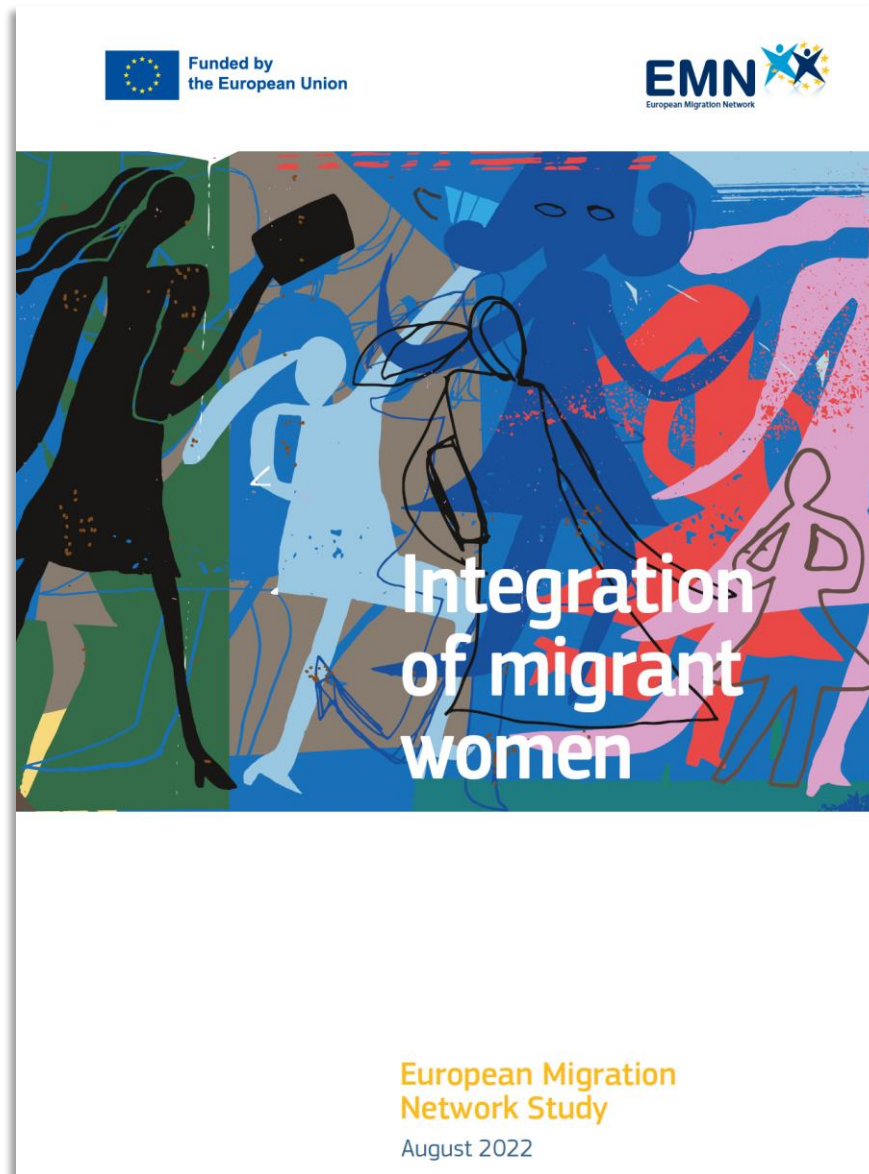
Figure 12: Overview of policies addressing migrant women



- Eurostat data show that migrant women lag behind their male counterparts in labour market integration but are faring well when it comes to education.
- Key challenges reported by Member States relate mainly to the labour market integration of migrant women; with challenges having exacerbated by the COVID-19 pandemic.
- Despite these findings is in most of the Member States the integration of migrant women not a policy priority.
- But most Member States have developed integration policies addressing the situation of migrant women or have mainstreamed gender in their integration policies; only a small number of these policies specifically target migrant women.
- The two main policy areas where Member States focus their efforts are labour market integration (and entrepreneurship) and civic integration with several good practice examples of integration measures being reported; only a small number of which are tailor-made to migrant women.
- Several Member States are considering new policy initiatives or policy changes.



Available at
www.ec.europa.eu/emn





www.ec.europa.eu/emn



[EMNMigration](#)



[european-migration-network](#)



Funded by the
European Union



IMDi

Integrerings- og
mangfoldsdirektoratet



The Norwegian Job opportunity program;

Jobbsjansen

Manzoor Khan

Directorate of Integration and Diversity, Norway

My Presentation



- ❑ Brief information about main actors and responsibilities in the Central immigration administration in Norway
- ❑ Few facts and figures about immigrants in Norway
- ❑ The Job opportunity program, Jobbsjansen

MAIN ACTORS AND RESPONSIBILITIES REGARDING IMMIGRATION ADMINISTRATION, AND INTEGRATION WORK IN NORWAY

The Directorate of Immigration (UDI)

- Under The Ministry of Justice and Public Security
- UDI is The central agency in the immigration administration in Norway

The Directorate of Integration and Diversity (IMDi)

- Under The Ministry of Labor and Social Inclusion
- IMDi Implements the integration policy in Norway and is the Ministry's expert executive agency

Municipalities

- They are the main providers of local labor and welfare services
- (356 municipalities)

The aim of the integration policy in Norway



- 1) Settlement of refugees as soon as possible after they arrive in Norway**
- 2) Integration of refugees and other immigrants into the labor market and into the society**
 - ❑ Settlement of refugees takes place either through IMDi finding a suitable settlement municipality, or refugees themselves contacting potential municipalities.
 - ❑ Before the war in Ukraine, most refugees settle in a municipality with the help of IMDi after being in a reception center for asylum seekers.
 - ❑ It is possible, however, for people who have work and residence permits, and who can provide for themselves, to settle in the municipality of their own choice without the authorities being involved.

The Directorate of Integration and Diversity, IMDi



IMDi is responsible for implementing Norwegian integration policy under the jurisdiction of the Ministry of Labor and Social Inclusion

- ▶ 220 employees
- ▶ Budget: NOK 261,5 mill.
- ▶ IMDi administers grants for NOK appr. 16 billion Crowns – mainly to municipalities

Central tasks:

- ❑ Settlement of refugees in Norwegian municipalities
- ❑ Acquire knowledge of integration and provide input to policy development
- ❑ Guiding municipalities in their work with the Introduction Programme
- ❑ Administering financial grants to municipalities and voluntary organizations
- ❑ Job opportunity program Jobbsjansen
- ❑ Coordinate work against negative social control, forced marriages, and genital mutilation
- ❑ National authority for supervising interpreting services in the Public sector

IMMIGRANT POPULATION IN NORWAY

Statistics Norway/IMDi - Mars 2022



The total population in Norway:

5,4 mill.

Immigrant population:

819 400

Immigrants including persons born in Norway to immigrant parents:

1 025 000

Immigrants and Norwegian-born to immigrant parents of the total population:

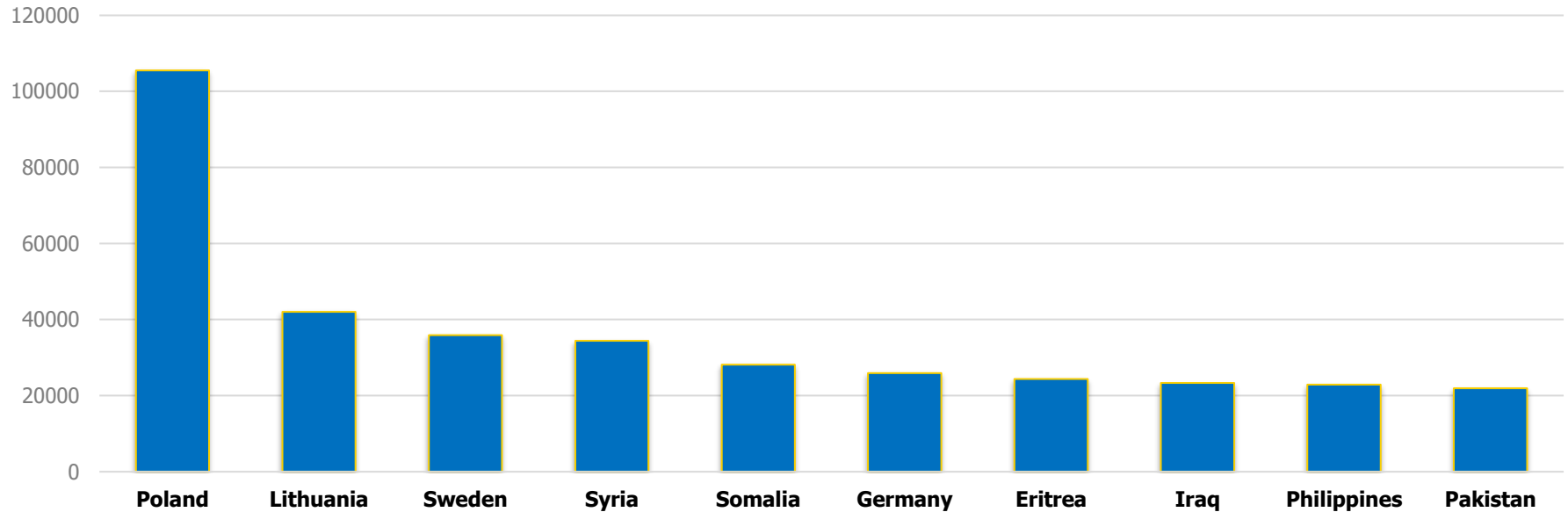
18.9 percent of the population

Immigrants - Country background

March 2022, Statistics Norway

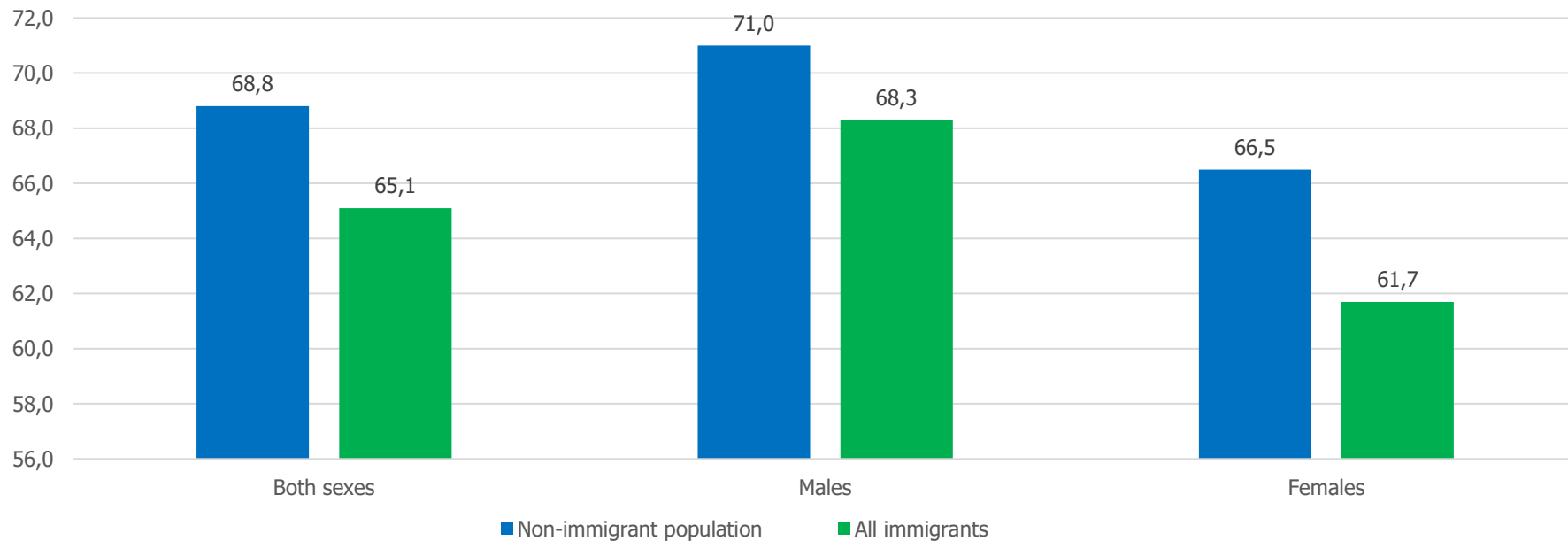


Immigrants



Employment per 4th quarter 2021 – Persons 15-74 years

(Source: Statistics Norway)



Different qualification programs and schemes

- ❑ The Introduction program for newly arrived refugees
- ❑ Qualification program (KVP) for registered unemployed Norwegians & Immigrants
- ❑ Job Opportunity program **Jobbsjansen** for stay-at-home immigrant women
- ❑ Different local schemes for unemployed persons, run by municipalities in collaboration with the Norwegian Labor and Welfare Administration (NAV)

The Job opportunity program, Jobbsjansen

- ❑ Jobbsjansen is a grant scheme for municipalities managed by the Directorate of Integration and Diversity
- ❑ The Program is a result of a well-documented pilot scheme “New Chance” which was started in 2005
- ❑ The main goal is to increase employment among stay-at-home immigrant women who are far from the labor market and who need the necessary skills
- ❑ It is voluntary for municipalities to establish job opportunity programs, and they receive, upon application, grants for the establishment of Jobbsjansen projects



The target group for Jobbsjansen

Stay-at-home immigrant women aged 18 - 55 years

- Who are supported economically by their spouses or other family members
- And after several years in Norway have no permanent connection to working life



The the goal of the job opportunity program

The government's objective is that a minimum of 70 percent of all participants be employed or get into the study (College or higher education)



MAIN COMPONENTS OF JOBSJANSEN



- ❑ The program lasts 2 years and can be extended up to 4 years for participants with special needs
- ❑ Economic benefit is paid to the participant (NOK 111.477 per year)
- ❑ Full-time basis program
- ❑ Jobsjansen is an individually tailored program
- ❑ An individually adapted plan is made for each participant



MAIN COMPONENTS OF JOBBSJANSEN.....



- Norwegian language tuition
- Career counseling is provided to the participants
- Early placement in job training
- Different measures to acquire skills to enter the Norwegian labor market
- Measures that make it possible to start or complete a vocational education
- It is possible to work (part-time) during the program

Jobbsjansen – Number of projects and participants



- ❑ In the State budget for 2022, **101,2 million** Crowns were granted for Jobbsjansen
- ❑ At the start of 2022 we had **46 projects** running in 33 municipalities all over Norway
Some municipalities have more than one project (Oslo 11 projects)
- ❑ We have approximately 1200 participants in these projects
- ❑ Most of the projects are organized by local Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV), Adult Education Authority, or in some cases local refugee services in different municipalities.
- ❑ Most projects have well established cooperation with internal and external partners

RESULTS



The results in recent years have been very good - between 70-76 per cent transition to work or education after completing the programme.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Transition to work	49 %	52 %	57 %	59 %	61 %	58 %	64 %
Transition to education	15 %	16 %	14 %	11 %	15 %	15 %	15 %
Results in total	64 %	68 %	71 %	70 %	76 %	74 %	79 %

METHODS & SUCCESS FACTORS

(Evaluation carried out in 2019- Lerfaldet mfl.)



- ❖ Thorough mapping of participants
- ❖ Individual qualification program for each participant
- ❖ Holistic approach to the participant's qualification needs
- ❖ Formal education as part of the program, if required
- ❖ Industry-directed courses (service industry, shops, hotel service & nursing and old house services, etc.)
- ❖ Early placement in job training - Use of the "Place and train" method.

The thinking is that learning and development take place best in the workplace and in the working environment where the job is to be carried out.

METHODS & SUCCESS FACTORS...



- ❖ Projects allocate sufficient resources for the follow-up of participants who are in the program
- ❖ Projects follow-up participants for one year after they finish the program
- ❖ Projects sets aside sufficient resources for the procurement of internships
- ❖ Good cooperation with employers in training and qualification
- ❖ Anchoring the work with the management in the municipality - Municipal leadership emphasizes results
- ❖ Good cooperation between different municipal agencies

BETTER RESULTS IN JOBSJANSEN COMPARED TO THE INTRODUCTION PROGRAM

The results in Jobbsjansen are approximately 20-25 percent better than the Introduction program for newly arrived refugees

POSSIBLE REASONS FOR A SIGNIFICANT DIFFERENCE IN RESULTS:

- ✓ Newlig arrived refugees have a rapid start into the Introduction program which means that they are still not settled in society and have a lot of unsolved matters to think about
- ✓ Stay-at-home immigrant women start Jobbsjansen after living here for many years, thus they have a better social knowledge
- ✓ Most of them have also some knowledge of The Norwegian language, and a better network in society
- ✓ Many of them have a secondary school or higher education from their home country

OTHER FACTORS FOR GOOD RESULTS IN JOBSJANSEN



- ✓ The motivation in Jobbsjansen is better because participation is voluntary - while the introduction program is compulsory for newly arrived refugees
- ✓ Project organization & smaller size of projects makes Jobbsjansen more flexible than the Introduction program
- ✓ The application process to get Jobbsjansen funding makes the projects better designed, because municipalities have to compete for funds

WHY JOBSJANSEN IS SPECIAL IN A NORWEGIAN CONTEXT



Jobbsjansen helps stay-at-home immigrant women who are not prioritized by the local Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV) - because they are basically self sufficient economically as they are supported by their spouses or other family members

Jobbsjansen contributes to:

- ▶ Reducing social differences
- ▶ Is a good measure of gender equality
- ▶ Prevents child poverty
- ▶ Provides many new taxpayers to the community

Thank you for your attention!

For further questions, contact:

The Directorate of Integration and Diversity (IMDi)

Manzoor Khan mkh@imdi.no



Ukrainasta sota paenneiden tilanne Suomessa

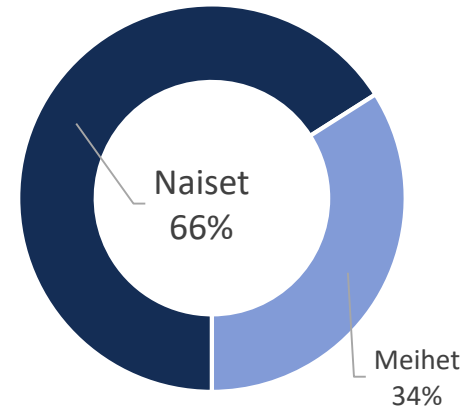
Arseniy Svynarenko
arseniy.svynarenko@nuorisotutkimus.fi



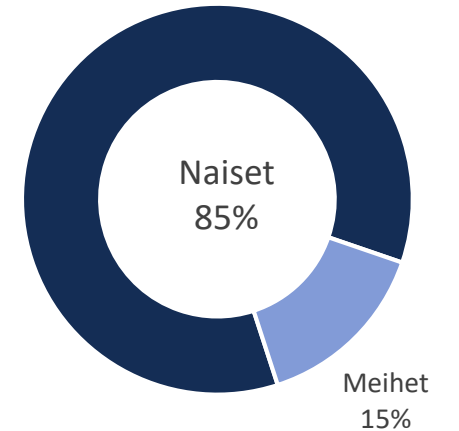
Kyselytutkimus

- YK raportoi yli 7 miljoonasta pakolaista Ukrainasta
- Heinäkuuhun 2022 (6.7.) mennessä 31 500 ukrainalaista on jättänyt turvapaikka- tai tilapäisen suojelun hakemuksen. Tulijoista **32 % on alaikäisiä**. Työikäiset muodostavat noin 60% ja **naiset – 66%**.
- Marraskuun 2022 (14.11) tilapäisen suojelun hakemuksia: 44 303: alaikäiset 31 %, työikäiset 65 %, naiset 63%.
- Maahanmuuttoviraston vastaanottopalveluiden piirissä olevien asiakkaiden määrä on 12 000 henkilöä suurempi kuin edellisen merkittävän maahanmuutto aallon aikanaan vuonna 2015. Vuonna 2015 noin 24% olivat alaikäisiä, 82% pakolaisista olivat miehiä.
- **Kyselytutkimuksen kattavuus**
Otos: N=2136: naiset - 85%, miehet – 15%. Aika: 15.06 - 6.07.2022. Mukavuusotos, vastaajat tekivät vapaaehtoisesti päätökset tutkimukseen osallistumisesta, osallistumiskutsut jaettu sosiaalimedialkanavien kautta ja eivät olleet yksilöllisiä.

Sukupuoli
(Migri, 7/2022)

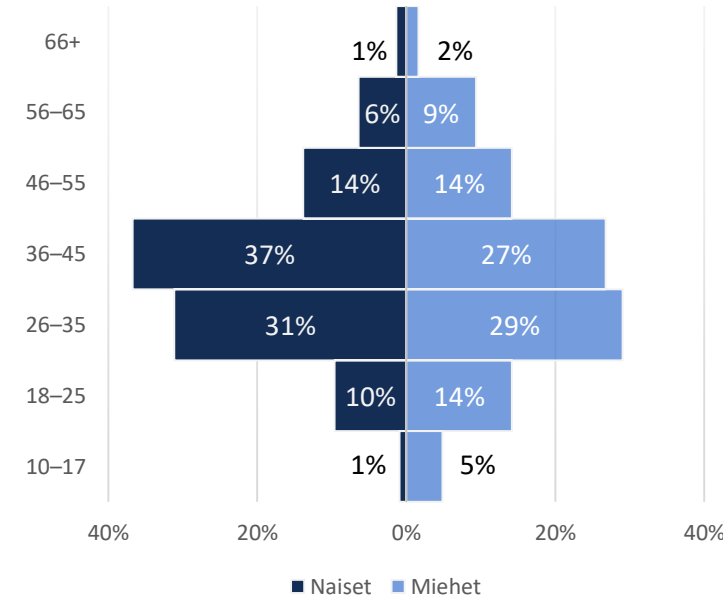


Sukupuoli
(otos)



Ikärakenne 18+ (Migri), 07/2022		Ikärakenne 18+ (otos)	
Ikä	%	Ikä	%
18-21	7,7	18-25	10,5
22-29	15,2	26-35	31,2
30-39	32,5	36-45	35,7
40-49	22,6	46-55	14,1
50-64	15,1	56-65	7,0
65+	6,8	66+	1,4
	100,0		100,0

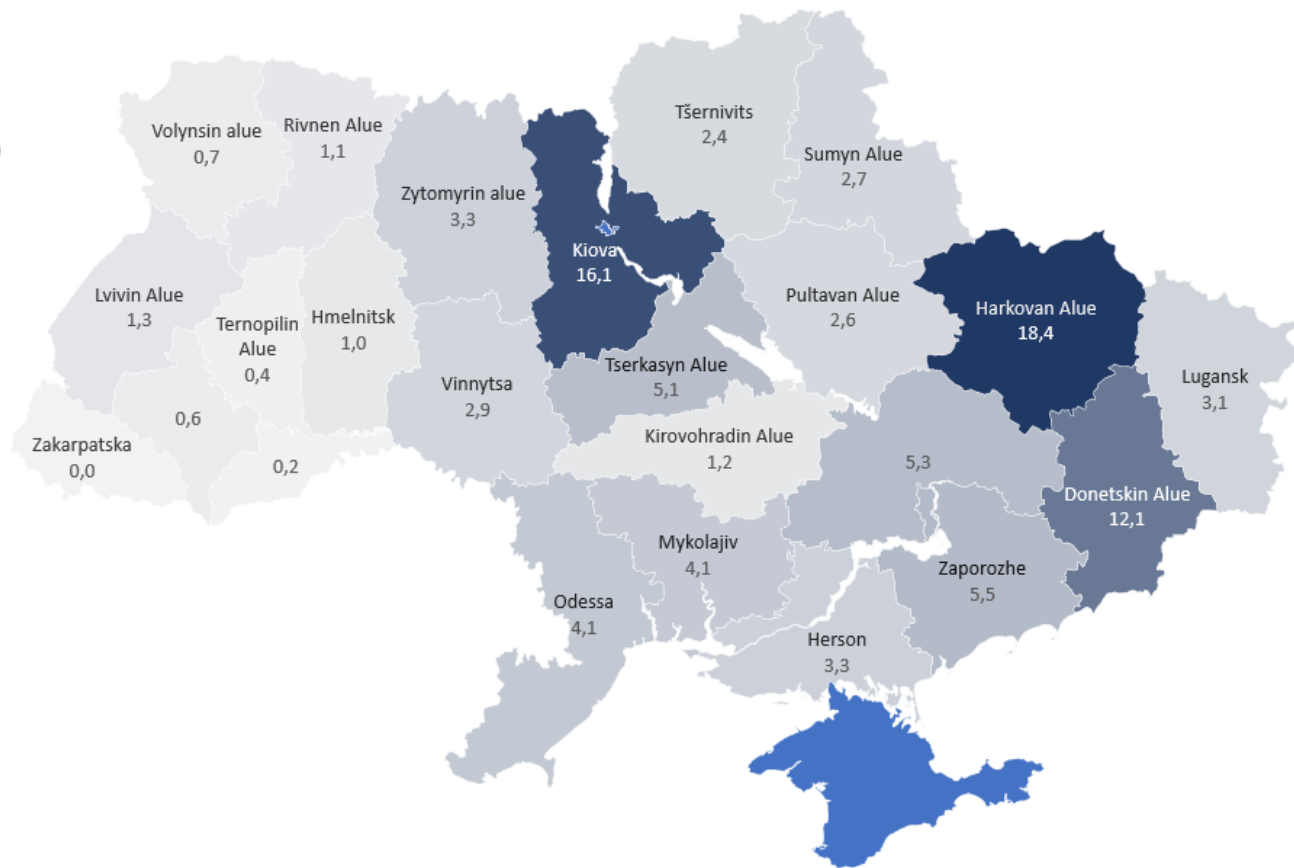
Ikäpyramidi (otos)



Mistä Ukrainasta?

- Suurin osa ukrainalaisista on tullut Suomeen **kevään aikana**.
- Iso osa Suomeen tulleista ukrainalaisista on kotoisin **Harkovan (18,4%), Kiovan (16,1%)** ja **Donetskin (12,1%)** alueilta.
- Joka toinen (51 %) vastaaja kertoi asuvansa alaikäisten lasten kanssa
- Ukrainan kotitalouksien keskimääräiseen koostumukseen verrattuna **Suomeen saapuvat ukrainalaiset todennäköisemmin asuvat kotitalouksissa, joissa on enemmän lapsia.**
- Lastensa iän ilmoittaneista 54 %:lla on kouluikäinen lapsi, 37 %:lla on päiväkotikäinen lapsi

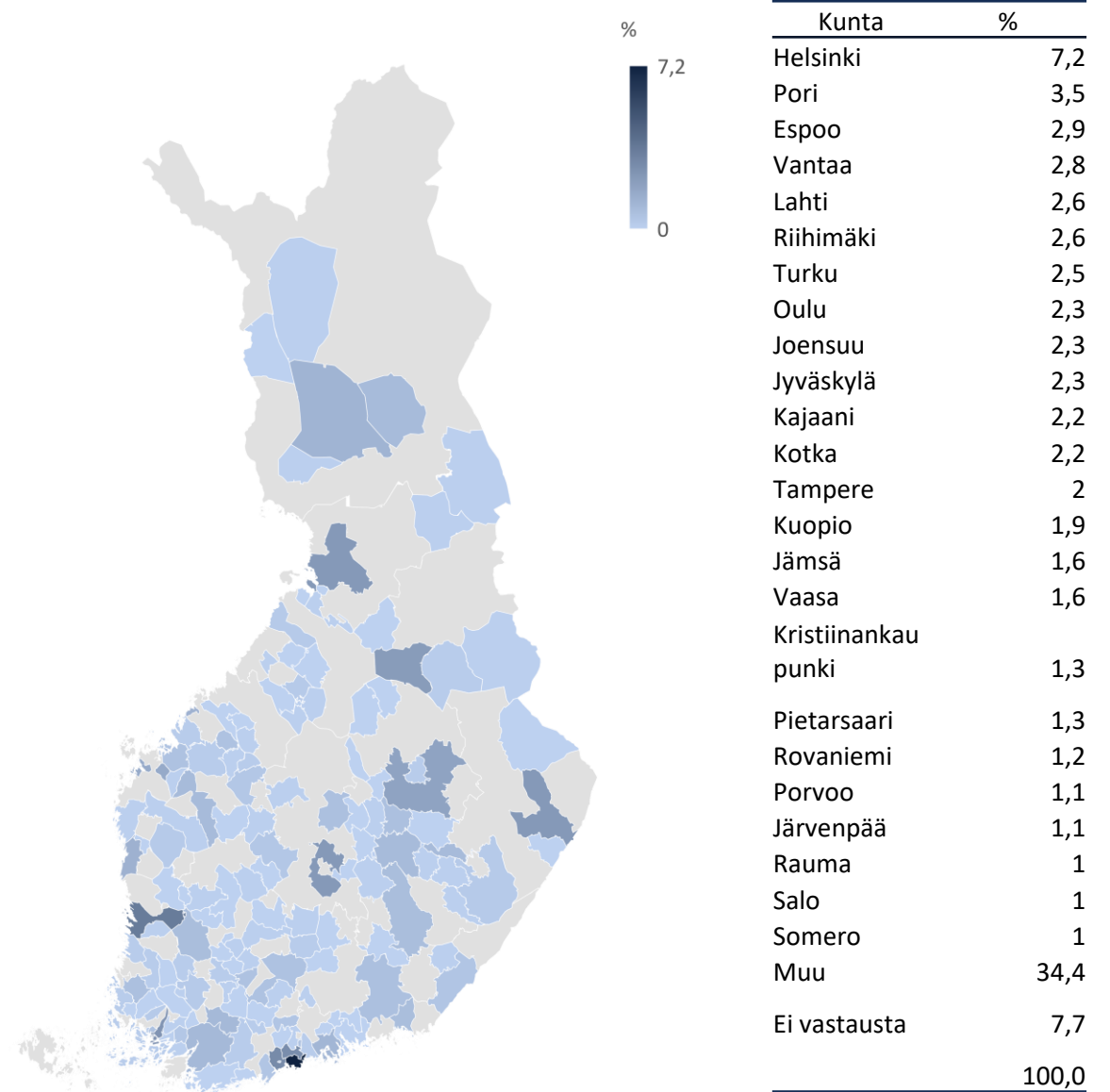
Missä Ukrainan alueessa olet asunut? (%)



Mihin Suomessa?

- Saapuessaan ukrainalaiset ovat asettuneet kuntiin eri puolella maata
- Vain 13% vastaajista oli Uudellamaalla (Helsinki 7,2%, Espoo 3,5%, Vantaa 2,8%, Kauniainen 0,2%)

Missä asut?



Maan valinnan motiivit

Mikä vaikutti eniten siihen, että päätit tulla Suomeen?



"Muu..." , vastaukset avoimeen kysymykseen:

Sota: "Vein lapset pois sodasta kun mahdollista. Siellä oli sellainen tehtävä."

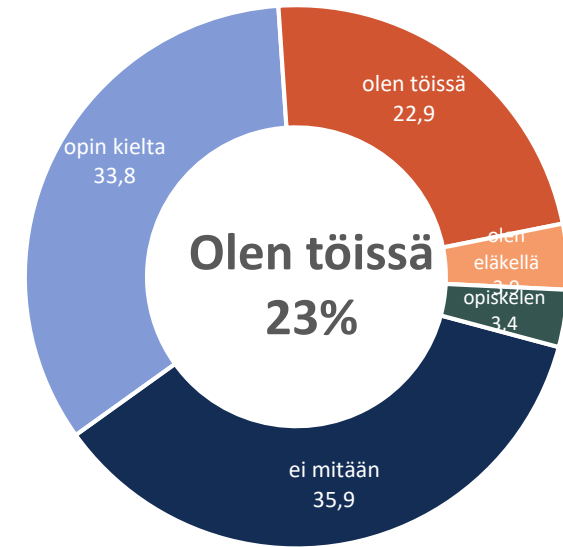
Yhteydet Suomeen: "Äitini työskenteli Suomessa", "Tutut asuivat Suomessa ja asuin täällä ystävien luona"

Sattumalta Suomeen: "Rahaa riitti vain <pääsyyn> Suomeen, kun pakeneminen oli mahdollinen vain Venäjän kautta"

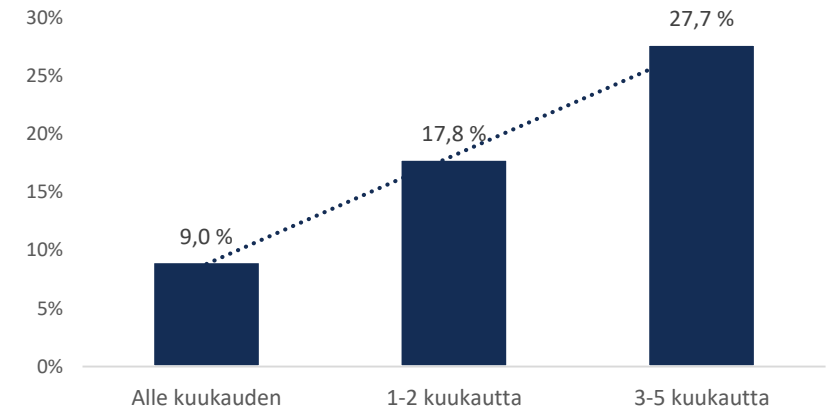


Työllistymisaste

- Vain joka kolmannella englannin **kielen taidot** ovat riittävällä tasolla työhön tai opiskeluun.
- Englannin osaaminen on korkein opiskelevien ja työskentelevien keskuudessa
- Noin 23% vastaajista kertoi, että heillä on työpaikka.
- Työllistymisaste on **sama naisilla ja miehillä**.
- Työllistymisaste on korkeampi jos:
 - on ammattikoulun tasoinen koulutus, eli alempi korkeakoulututkinto (27%) tai toisen asteen koulutus (25%)
 - on työskennellyt aikaisemmin maanviljelijänä tai metsätyöntekijänä (52%), palvelu- ja myyntityössä (27%), rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijänä (26%) tai yrittäjänä (25%)
 - työntekijä osaa englantia (30%)
- Onko korkeasti koulutetuilla suuremman haasteet työn löytämisessä? (vaati enemmän aikaa, kielen osaamista, tutkintojen tunnistamista)
- Missä määrin aiemmat yhteydet suomeen vaikuttavat työllistämiseen?



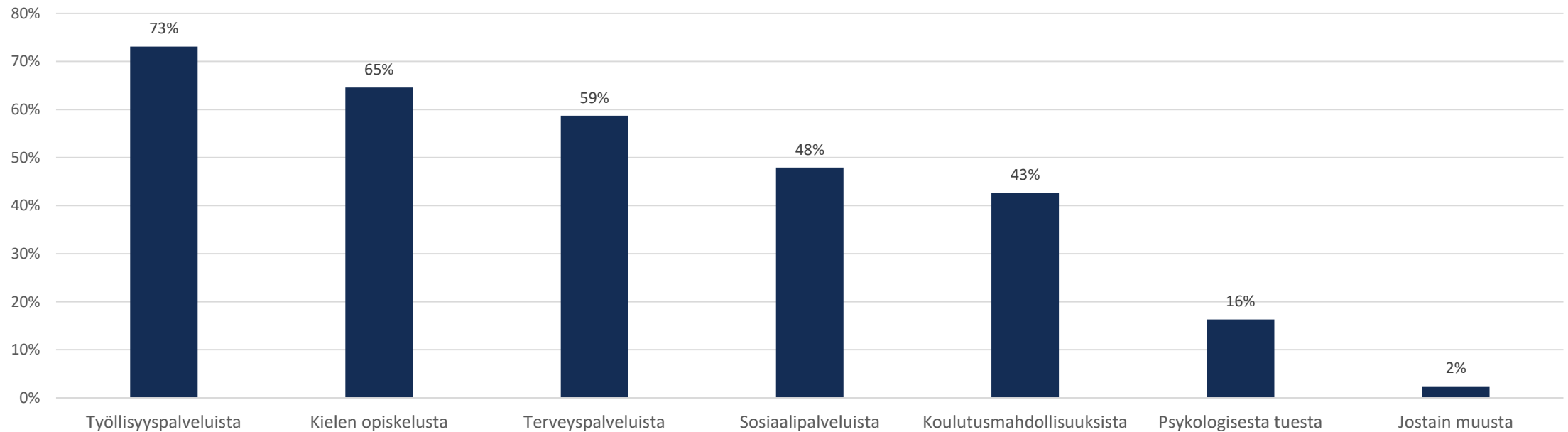
Ukrainalaisten työllisyys tilanne ja Suomessa oleskelun aika



Tiedon saatavuus

- Kyselyyn osallistuneet ukrainalaiset kertovat **tarvitsevansa lisätietoa erityisesti työllisyyspalveluista** (73 %), kielten opiskelusta (65 %), terveystalveluista (59 %). Vain harva kaipasi lisätietoa psykologisesta tuesta.
- Kyselytutkimukseen vastanneiden **tärkein tietolähde on internet**: some-ryhmät (erityisesti Facebook- ja Telegram-alustat) sekä erilaiset internet-sivustot.

Mistä palveluista tarvitsisit tällä hetkellä enemmän tietoa? (monivalinta)



Palaute Suomen viranomaisille

- Avoimeen kysymykseen ”Mitä terveisiä haluaisit sanoa Suomen viranomaisille?” saatiin N1638 vastauksia.
- Pääosa vastauksista (N1289) ilmaisi **arvostuksen ja kiitollisuuden** Suomen viranomaisille ja yhteiskunnalle avusta.
- Pääosin ukrainalaiset **ovat tyytyväisiä vastaanottopalveluiden laatuun.**

”Teillä on upea maa. Erittäin hyviä ja ystävällisiä ihmisiä. Erittäin kaunis luonto. Kiitos, että otatte Ukrainalaiset vastaan!”

”Suuret kiitokset Ukrainan pakolaisten vastaanottamisesta Suomeen ja kaiken välttämättömän tarjoamisesta.”

”Haluan kertoa, että olette parhaita, olen erittäin kiitollinen kaikesta, mitä teette meidän hyväksemme.”



Palaute Suomen viranomaisille

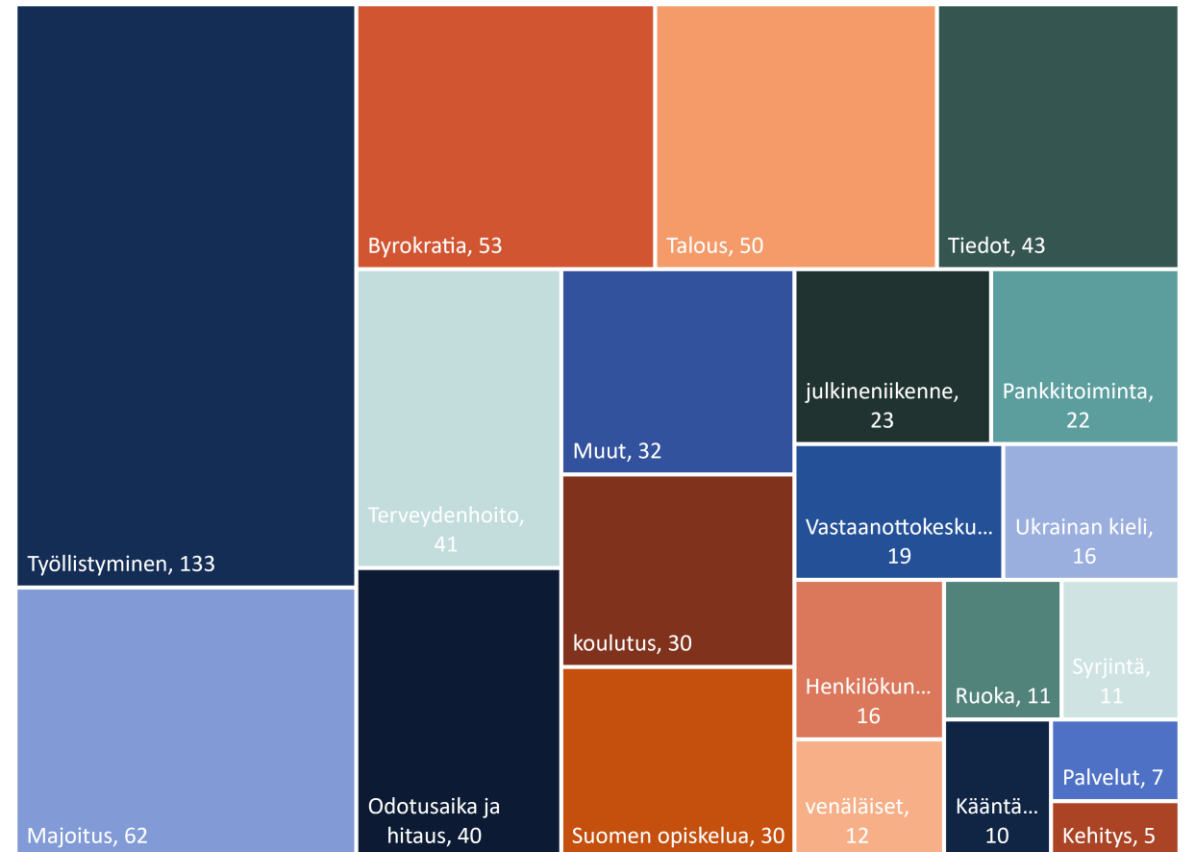
Muutamia huolenaiheita esitettiin myös seuraavista aiheista: **työllistymisestä** (N133), **majoituksesta** (N62), **byrokratiasta** (N53), **talousasioista** (N50), **tiedon puutteista** (43), **terveydenhuollosta** (N41).

"Emme istu vastaanottorahan varassa, koska se alentaa meidät avuttomuuden tasolle. Pystymme olemaan hyödyllisiä meitä suojanneelle valtiolle, ja vaikka sota päättyisi puolen vuoden kuluttua, meillä on aikaa tehdä töitä ja maksaa veroja." (Työllisyys)

"Toivon, että ukrainalaisille olisi työtä, ainakin jonkinlaista, jossa olisi mahdollista työskennellä ensin ilman kieltä." (Työllisyys)



Mitä terveisiä haluaisit sanoa Suomen viranomaisille? (aiheet, N)



Palaute vastaanottopalveluista

Yleisimmät huolet vastaanottokeskusten palveluiden **järjestelystä** - hitaus, pitkät odotusajat, tiedon toimittamisen ongelmat (N231)

"Painetuissa tiedostoissa olevat tiedot eivät vastaa todellisuutta 100%"

"Tekstiviestien ajoitus ja tarkkuus pitää korjata"

"___:n vastaanottokeskuksessa työntekijät eivät selitä mitään, he eivät neuvo eivätkä auta. He puhuvat meille töykeästi ja käskivät meidän lähtemään"

Yleisimmät kommentit koskien **henkilökunnan** suhtautumista, kielitaitoa ja osaamista (N216):

"Ei riitä ukrainaa osaavia. Kaikki puhuvat venäjää maksimissaan. Ja englanniksi, vaikka osaan sen, on silti joskus vaikea ymmärtää toisiaan."

"Erittäin huomaavainen ja positiivinen henkilökunta, mutta ei aina osaava tärkeissä kysymyksissä"

N90 mainintaa koskien **terveydenhuoltoa** - odotusaika ja muut vaikeudet päästä vastaanotolle, huolet palvelun laadusta:

Pitkä odotusaika lääkärin ajan saamiseen

N24 mainintaa **raha-asioista** - maksuviivästykset, tietojen puute, tuen määrä:

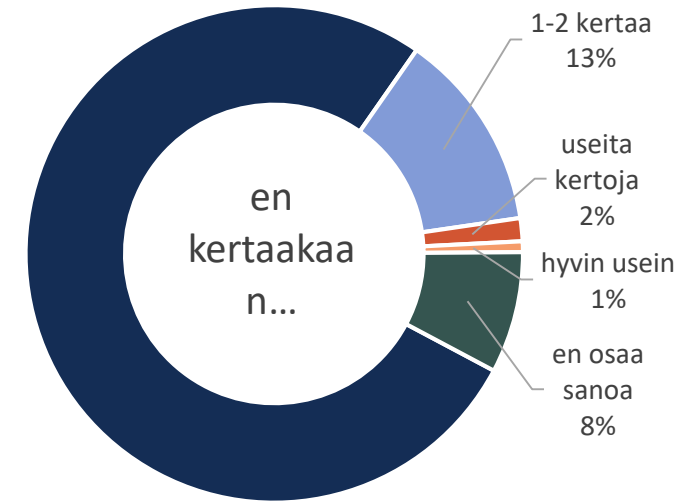
"Taloudellisesta tuesta ei ole selvää, miten se maksetaan ja kuka sen tekee?"



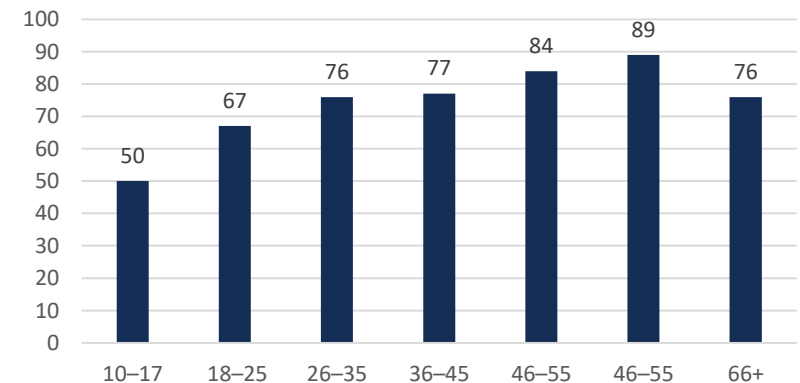
Lopuksi

- **Epävarmuus tulevaisuudesta** – monet haluavat palata takaisin, mutta olosuhteet Ukrainassa ovat vaikeat
- **Korkeasti koluilujen** kohtalo.
- **Ilmapiiri kouluissa.** Monet nuoret ukrainalaiset ovat kohdanneet syrjintää Suomessa
 - 10-17 vuotiaat vastaajat: 30% (20% eivät osanneet sanoa)
 - 18-25 vuotiaat vastaajat: 21% (13% eivät osanneet sanoa)
- Piilotettu ongelmat?
 - nuorten syrjintä
 - traumaattiset kokemukset ja osaaminen hakea apua,
 - ”pakko-”yksinhuoltajat Suomessa
 - palveluiden saaminen ukrainan kielillä

Oletko kohdannut epäasiallista kohtelua tai syrjintää Suomessa olosi aikana?



Oletko kohdannut epäasiallista kohtelua tai syrjintää Suomessa olosi aikana?
En kertaakaan (%)



Kiitos!



Sisäministeriö
Inrikesministeriet



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Perhevapaalta
työelämään
- h a n k e



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

PERHEVAPAALTA TYÖELÄMÄÄN -HANKE

**LAPSIA KOTONA HOITANEIDEN
MAAHANMUUTTAJAVANHEMPIEN
TYÖLLISTYMINEN JA
TYÖLLISTYMISEN EDISTÄMINEN**

HANKETIIMI



Saija Enqvist

Projektipäällikkö
saija.enqvist@ely-keskus.fi
0295 021 045



Tomi Majuri

Projektisuunnittelija
tomi.majuri@ely-keskus.fi
0295 021 046



Emilia Virtanen

Projektisuunnittelija
emilia.virtanen@ely-keskus.fi
0295 021 043

Perhevapaalta
työelämään
- h a n k e

Koko tiimi
perhevapaaltatyoelamaan
@ely-keskus.fi



Pauliina Paija

Projektisuunnittelija
pauliina.paija@ely-keskus.fi
0295 021 014



Uusi projektisuunnittelija

Tulossa tiimiin pian!

HANKE PÄHKINÄNKUORESSA

Opittua
hyödyntäen,
uutta kokeillen

Perhevapaalta
työhön -hankkeen
jatkohanke vuosille
2021-2023

Rahoitus: TEM,
aikaisempi rahoitus
STM

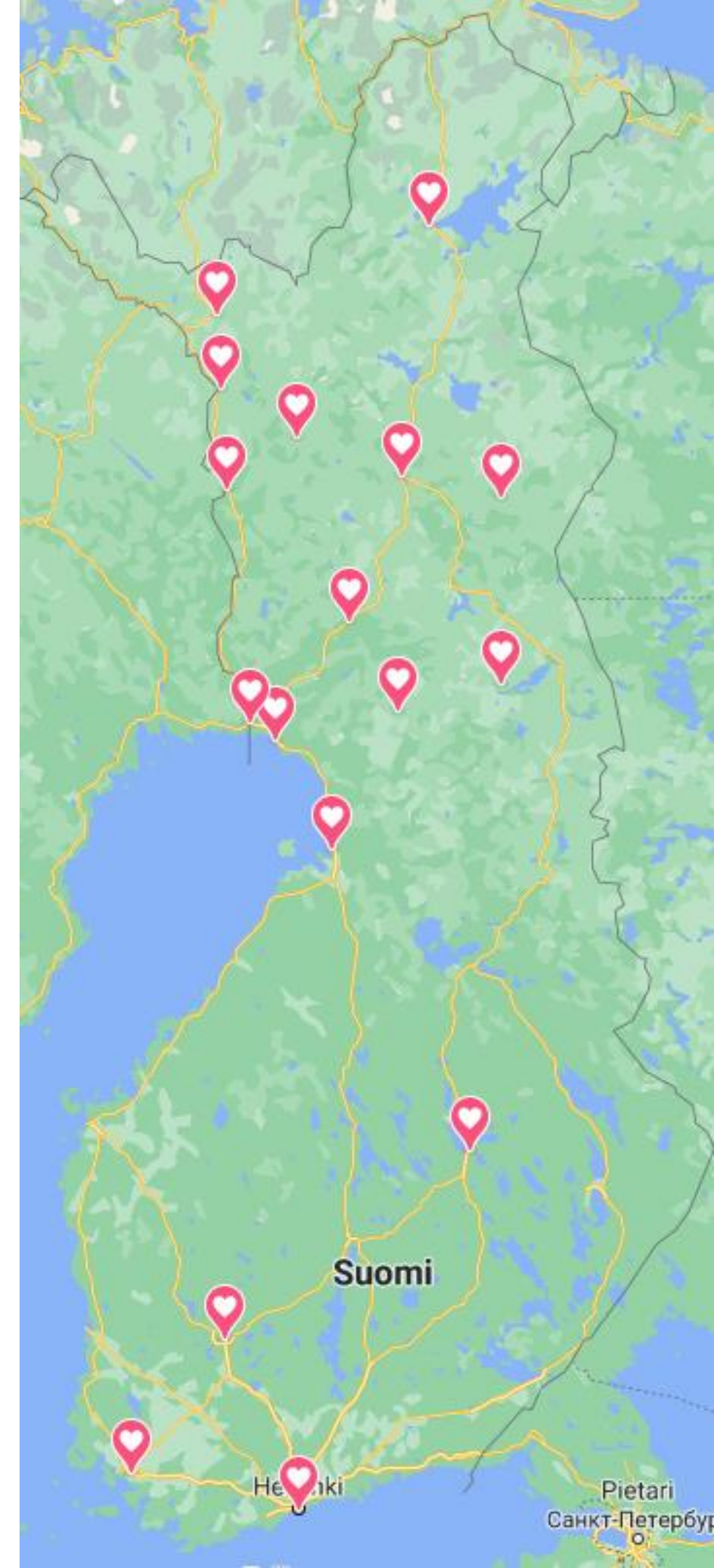
Toiminta-alue

Valtakunnallinen hanke

- Helsinki, Turku, Tampere, Kuopio, Oulu sekä Lapin maakunta.
- Muut alueet; valmennusten etätoteutus tulossa

Kohderyhmät

- Perhevapaalla olevat tai lasta kotona hoitavat työikäiset vanhemmat (kotimaiset kielet + muunkieliset)
- Yhteistyökumppanit: mm. kunnat, hva:t, valtion organisaatiot, järjestöt
- Työnantajat



HANKKEEN MISSIO

Sujuvampia siirtymiä perhevapaalta lähemmäs työelämää

Hankkeessa pyritään edistämään kulttuurimuutosta kohti perheystävällisempää työelämää ja luomaan käytänteitä sujuvampiin siirtymiin perhe- ja työelämän välillä sekä niiden yhteensovittamiseksi. Lisäksi tarkoituksena on purkaa eri toimijoiden välisiä siiloja, madaltaa raja-aitoja sekä kehittää poikkihallinnollista yhteistyötä.

Miksi?

- Perhevapaalla oleva henkilö työvoiman ulkopuolella --> sijoittuu palvelutarpeissaan sote- ja työllisyyspalveluiden välimaastoon. Lasten hankinta viivästyttää myös kotoutumispalveluihin pääsyä.
- Saatavilla oleva tieto perhevapaalaisille hyvin pirstaloitunutta --> kaikkea tietoa ei saa samasta paikasta.
- Eri alojen toimijat eivät välttämättä ole tietoisia toisistaan, jotta osaisivat ohjata perhevapaalaisen eteenpäin.

HANKKEEN TOIMINNOT

- Perhevapaalla olevien tuki siirtymissä lähemmäs työelämää
 - Asiakasmäärätavoite Perhevapaalta työelämään -valmennuksissa 2200 vanhempaa. Noin 20% maahanmuuttajataustaisia vanhempia
- Perhevapaalla olevien kohderyhmien tavoittaminen
 - Kohdennettu, omakielinen ja monikanavainen viestintä
 - Jalkautuminen
- Monihallinnollisuuden lisääntyminen palveluissa sekä asiakaslähtöisemmät palvelut
 - Palvelumuotoilutilaisuudet (kunnat, valtio, järjestöt, hva:t)
- Digitaalisten etäratkaisujen kehittäminen kohderyhmälle
 - Yhteistyö DigiFinlandin kanssa - Omaperhe
 - Perhevapaalta työelämään -opas työnantajille



LAPSEN SAAMINEN JA ULKOMAILLE MUUTTAMINEN ON NIVELVAIHE

Käsitys omasta urasta muutoksessa

Miten yhdistää aiempi ammatti uuden arjen kanssa?

Miten päivittää osaamista uudessa kotimaassa?

Pitkittänyt perhevapaa kasvattaa epävarmuutta

Pitkään työelämästä poissa ollut henkilö kokee monesti riittämättömyyden tunteita ja epäilee omaa kyvykkyyttään selviytyä työelämästä. Korostuu uudessa kotimaassa.

Erilaisia polkuja

Suurin osa hankkeeseen osallistuneista vanhemmista ei halunnut palata vanhaan ammattiinsa.

Maahanmuuttaneilla vaikeuksia löytää koulutusta vastaavaa työtä. Noin puolet halusivat opiskella kokonaan uudelle alalle.

MILLAISIA PELKOJA LASTA KOTONA HOITAVILLA ON TYÖELÄMÄÄN PALUUSEEN LIITTYEN?

Työelämässä pärjääminen

- Epävarmuus omien työ-elämätaitojen riittävydestä (vrt. pitkään jatkunut työttömyys)
- Epävarmuus omasta osaamisesta
- Työnhakuprosessi ja siinä onnistuminen

Ajanhallinta ja resurssit

- Työssäkäynnin ja perhe-elämän yhteensovittaminen
- Sopivan hoitopaikan löytäminen lapselle
- Oma jaksaminen ja stressinhallinta
- Taloudellinen toimeentulo ja sen jatkuvuus/riittävyys
- Itsenäisyys ja osallisuus

Yhteiskunnan asenteet

- Miten hyvin työnantaja tukee ja joustaa perheellisen kanssa
- Onko ympärillä asenteita työssäkäyvää äitiä kohtaan?
- Miten nähdään isän rooli perheessä
- Mahdollinen tuen puute omalta lähipiiriltä
- Erityistä tukea vaativa elämäntilanne, esim. kotoutuminen Suomeen

PERHEVAPAAALATA TYÖELÄMÄÄN VALMENNUS

- Yksilöohjausta 16 h
- Ryhmäohjausta 10 h (3-8 hlö omakieliset ryhmät)
- Lähi- ja etätoteutus (Lapissa etä)
- Räätelöity sisältö - valmennus yksilöllisiin tarpeisiin
- Joustavat aikataulut asiakkaan tarpeen mukaan

Valmennus on maksutonta ja tarkoitettu perhevapaalla oleville tai lapsia kotona hoitaville vanhemmille. Valmennus ei sido mihinkään tai vaikuta henkilön saamiin tukiin.

Kriteerit osallistumiselle

- kirjoitus- ja lukutaito (jollakin valmennuskielistä)
- halu lähteä miettimään omaa polkua

VALMENNUKSET JA KIELITAITO

From Family
leave to
Working life
- project

Jos ei kotimaisten kielten taitoa,
maahan muuttaneille vanhemmille
myös:

- kielikoulutusvaihtoehtojen
selvittäminen
- suomalaiseen työkuulttuuriin
tutustuminen.

Kielet: suomi, englanti, ruotsi,
pohjoissaame (Lapissa), venäjä,
arabia, farsi, sorani, kurmandzi,
somal, mandariinikiina, ukraina

-> tulkkaukspalvelu
palveluntuottajalta, myös
omakielistä valmennusta

VALMENNUSTEN SISÄLTÖ

- TYÖ, OPISKELU JA YRITTÄJYYS: Uraohjaus, lisä- ja täydennyskoulutus, osa-aikatyön ja joustavan työnteon mahdollisuudet, itsensä työllistämisen eri vaihtoehdot. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen.
- OMA OSAAMINEN: Oman osaamisen tunnistaminen ja markkinointi, omien vahvuuksien löytäminen. Itsetunnon, itsemyötätunnon, motivaation ja vuorovaikutustaitojen merkityksen tunnistaminen. Koulutusvaihtoehtojen pohtiminen ja ammattitaidon osoittaminen.
- TYÖNHAKU: Työnhakutavoitteiden asettaminen, työnhakuasiakirjojen päivittäminen, piilotyöpaikkojen hakeminen, työhaastatteluun valmistautuminen, työnhaun eri kanaviin tutustuminen.
- TUKIMUODOT JA -VERKOSTOT: Lastenhoidon tuet ja työttömyystuet. Työllisyyspalvelut ja varhaiskasvatuksen vaihtoehdot. Avun saaminen arjessa jaksamiseen (esimerkiksi vertaistuki, lastenhoitoapu, harrastustoiminta). Kielikoulutukset ja kotoutuminen.



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

ASIAKKAAN KOHTAAMINEN

Muutos asiakkaan kokemassa suhteessa työelämään ja työmarkkinoihin

Toiminnan tasolla

- esim. oman työmarkkinatilanteen edistäminen tai motivaation vahvistuminen siihen; toteuttamiskelpoisen jatkosuunnitelman luominen; oman alan löytäminen/näkemyks ammattialan sopivuudesta

Yhteiskuntataitojen tasolla

- esim. kotoutumiskoulutukseen osallistuminen, lastenhoidon palvelut, tarvittavat luvat ja sertifikaatit

Tietojen ja taitojen tasolla

- esim. työelämä- ja työnhakutaitojen kehittyminen; kouluttautumistietojen ja yrittäjäyysvalmiuksien karttuminen; maahanmuuttaja-asiakkailta tiedon lisääntyminen kotoutumispalveluista sekä suomalaisesta työkuulttuurista

Itsetuntemuksen tasolla

- esim. pystyvyyden, voimaantumisen, innostumisen, rohkeuden vahvistuminen; toimijuuden ja vastuun ymmärtäminen; itsetunnon ja osaamisen vahvistuminen; tarpeiden tunnistaminen

VALMENNUKSEEN OSALLISTUNEET

1500+ ilmoittautunutta vanhempaa, joista 200+ maahanmuuttajia

- Osallistujien taustat heijastelevat suomalaisten osallistujien tuloksia
 - Emme erottele ilmoittautuneita etnisyyden, oleskelulupatyypin, kansalaisuuden tms. perusteella -> taustat varioivat suuresti
- Äitejä 90 %, isiä 10 %
- Yleisin lapsiluku perheessä 1-2 (n. 50 %) seuraavaksi yleisin 3-4 (n. 25 %)

50 % ilmoittautuneista maahanmuuttajista valinnut valmennuksen kieleksi englannin

- Seuraavaksi suosituimmat kielet: suomi, venäjä ja ukraina
- Muita kieliä vain satunnaisesti. Suomenkielisen valmennuksen valinnut suurin osa arabian, farsin, kurdin ja somalin kielisistä.

VAIKUTTAVUUSTUTKIMUKSEN ENNAKKOTIETOJA

- Vaikuttavuustutkimuksen lopulliset tulokset julkaistaan vasta 2023 vuoden lopulla, kun jatkokausi on myös käyty.
- Valmennusta aloitettaessa 80 % koki kielitaidon puutteen hidastavan työelämään siirtymistä
 - vajaalla kolmasosalla oli kuitenkin työpaikka johon palata perhevapaan jälkeen
- Muita raportoituja työelämään siirtymisen esteitä olivat etenkin: lastenhoidon haasteet, koettu puute ammattitaidossa tai sen todentamisessa, puutteelliset työnhaun taidot suomalaisessa yhteiskunnassa
 - kolmasosalla oli taustallaan korkeakoulututkinto, koulutustaso ei kuitenkaan korreloinut työllisyyden kanssa



VAIKUTTAVUUSTUTKIMUKSEN ENNAKKOTIETOJA

- 70 % ilmoitti halustaan siirtyä työelämään alle vuoden kuluessa, tästä joukosta puolet jopa alle puolessa vuodessa
- Yleisin raportoitu työelämään siirtymiseen vaikuttava syy oli perheen taloudellinen tilanne
- Seuraavaksi yleisin oli halu kehittyä uralla
- Usein mainittiin myös halu kuulua yhteiskuntaan ja moni olikin ilmoittautunut työttömäksi työnhakijaksi. Myös tämä on askel lähemmäs työelämää.



VAIKUTTAVUUSTUTKIMUKSEN TULOKSIA

- 88 % koki saaneensa apua omien vahvuuksien kartoittamisessa
 - 84 % koki saaneensa apua henkilökohtaisen urasuunnitelman tekemisessä sekä itsevarmuuden kehittämisessä.
- Asiakkaista 53 % sanoi valmennuksen jälkeen uskovansa omiin työllistymismahdollisuuksiinsa enemmän kuin ennen valmennusta.
 - Noin joka kolmas koki työllistymisensä olevan todennäköistä perhevapaan jälkeen valmennuksen ansiosta.
 - Samoin noin joka kolmas sanoi saaneensa konkreettisia apuja työllistymiseen.
 - Suurin osa asiakkaista koki myös saaneensa apua koulutusmahdollisuuksien löytämiseksi



MONIHALLINNOLLISUUDEN JA VERKOSTOYHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN

Asiakaslähtöisempien palveluiden kehittäminen, jotta asiakkaan voi kohdata kokonaisvaltaisemmin.

- Lähtökohta: asiakkaan ei tulisi joutua ottamaan selvää hänelle tarjolla olevista palveluista, vaan häntä ohjattaisiin suoraan oikeaan paikkaan. Tiedon lisääminen palveluiden tarjoajista sekä verkostoitumisen edistämisen eri toimialojen kesken.

VERKOSTOYHTEISTYÖN KUULUMISIA, KOTONA LASTA HOITAVIEN MAAHANMUUTTAJAVANHEMPIEN PALVELUT

- Haaste: kohderyhmän tavoittaminen ja koordinaation puute
 - Kotoutumispalvelut ja työelämän ulkopuoliset kotoutujat
 - Lastenhoidon järjestäminen ja työn vastaanottaminen
 - Eri tukimuotojen välimaasto ja perhepalvelut vs. työllisyyspalvelut vs. maahanmuuttajapalvelut
 - Lupatyyppeihin perustuvat palvelut, hyvät ja huonot puolet
- Toivomme, että voitte vinkata vanhemmalle maksuttomasta valmennuksesta, jos tunnistatte tällaiselle tarpeen/potentiaalisesti palvelusta hyötyvän perhevapaalaisen
- Yhteisellä asialla perheiden parhaaksi :)



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

HANKKEEN VIESTINTÄ

- Päivitetyt nettisivut ja blogi - www.perhevapaaltatyoelamaan.fi/ (suomi + englanti).
 - Ilmoittautuminen
- Tiedotteet, juttuvinkit, uutiskirjeet
- Sosiaalinen media - @perhevapaaltatyoelamaan



#PerhevapaaltaTyöelämään

Valmennus vie sujuvammin perhevapaalta työelämään

Juha Jäntti
Julkaistu 16.8.2021 08:30

Maksuttomat perhevapaalta työelämään -valmennukset tulevat tarjolle perhevapaata viettäneille valtakunnallisesti. Pirkanmaan alueen valmennukset järjestetään Tampereella.

Valmennukset alkavat elo-syyskuun taitteessa. Valmennusten tarkoituksena on tukea perhevapaalaisten siirtymistä lähemmäs työelämää ja kohentaa heidän työelämävalmiuksiaan.

Perhevapaalta työelämään siirtyminen on monelle elämän merkittävä nurkoskohta. Perheen ja työn yhteensovittaminen saattaa aiheuttaa perhevapaalaisille monenlaisista eri tekijöistä johtuvaa epävarmuutta.

Moni miettii, onko oma osaaminen ajan tasalla tai onko hallussa ylipäänsä työelämässä tarvittavaa tietotaitoa. Jokaisella on osaamista, mutta sen edellyttämisen ja soveltamisen voi olla haastavaa. Teillä on voimaa.

Takkuileeko perhevapaalta töihin palaaminen? Nyt siirtymään saa tukea myös Pohjois-Savossa

Maksuttoman valmennuksen tarkoituksena on tukea perhevapaalta siirtymistä lähemmäs työelämää sekä kohentaa työelämävalmiuksia. Valmennukset koostuvat sekä yksilö- että ryhmätapaamisista. Ensimmäiset valmennukset käynnistyvät elo-syyskuun vaihteessa.



Perhevapaalta työelämään -valmennuksia järjestetään Kuopion lisäksi Helsingissä, Turussa, Tampereella, Oulussa ja Lapissa. Kuva: Tiina Jutila / Yle



Valmennukset on tarkoitettu kaikille perhevapaalaistulle, eikä niihin osallistuminen velvoita mihinkään tai vaikuta henkilön saamiin tukiin. Kuva: arkisto / Harri Tarvainen

Uudenlaista tukea tarjolla oululaisvanhemmille – Perhevapaalta työelämään -valmennukset käyntiin

13.8.2021 Mun Oulu

Turun Sanomat

Turkulaisvanhemmille maksutonta tukea työelämään – "Jäävät sote- ja työllisyyspalveluiden väliinputoajiksi"



Aiemmassa valmennushankkeessa 91 prosenttia vanhemmista ilmoitti saaneensa apua työhön palaamisen epävarmuustekijöiden käsittelyssä. Arkistokuva ei liity valmennuksiin.

KIITOS - OLLAAN YHTEYDESSÄ!



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus