

Utredning av mobilitet inom läroavtalsutbildning

Erasmus+ National VET Team Finland 2025

Innehåll:

1. Bakgrund
2. Mobilitet inom läroavtalsutbildning i mobilitetsstatistiken för 2024
3. Många former av mobilitet inom läroavtalsutbildningen
4. Enkät om genomförda mobiliteter inom läroavtalsutbildningen
5. God praxis för mobilitet inom läroavtalsutbildning

1. Bakgrund

Genomförandet av läroavtalsutbildningen varierar mellan olika europeiska länder. Därför varierar också genomförandet och omfattningen av mobiliteter inom läroavtalsutbildningen mellan länderna. Inom Cedefops ReferNet-nätverk har man utarbetat rapporter om mobilitet inom läroavtalsutbildning i olika länder. För Finlands del utarbetades den senaste rapporten 2020: [International mobility in apprenticeships: focus on long-term mobility: Finland | CEDEFOP](#)

Rapporter om mobilitet inom läroavtalsutbildningen och erfarenheter från internationella koordinators visar att mobiliteten bland läroavtalsstuderande i Finland är mycket småskalig och att den innehåller fler hinder jämfört med mobilitetsperioder för studerande utan läroavtal. Hindren kan gälla den studerandes personliga livssituation eller ekonomiska angelägenheter. Men även brist på information kan vara ett hinder.

Att öka den internationella mobiliteten för läroavtalsstuderande är ett av målen i Europeiska unionens råds rekommendation "Europe on the Move" från 2024. Bilaga II till rekommendationen är "En politisk ram för mobilitet för lärlingar" ([EUR-Lex - 32024H03364 - EN - EUR-Lex](#) s. 16-18). Där konstateras bland annat följande: *"Lärlingsutbildningar har varit ett centralt inslag i den europeiska yrkesutbildningspolitiken sedan 2010, med början i Bryggekommunikén, och det bekräftades 2020 i och med Osnabrückförklaringen och rådets rekommendation av den 24 november 2020 om yrkesutbildning för hållbar*

konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft. Särskilda politiska prioriteringar har sedan dess utvecklats och omfattar nu förverkligande av gränsöverskridande mobilitet i utbildningssyfte även för lärlingar. Mobilitet för lärlingar ger tydliga fördelar för ungdomar och vuxna elever och studenter när det gäller deras utbildning och anställbarhet, för företag i form av ökad kompetens hos de anställda och för samhället som helhet.

Några av de färdigheter och den kompetens som gränsöverskridande mobilitet kan erbjuda (t.ex. språkkunskaper, interkulturell kompetens, organisatoriska färdigheter och andra överförbara färdigheter eller särskilda färdigheter inom ett tekniskt område som inte finns tillgängliga hos det utsändande företaget/den utsändande institutionen) går inte att inhämta på hemmaplan. Men på grund av en rad särskilda hinder, exempelvis komplexiteten i de rättsliga skyldigheterna i samband med lärlingars administrativa status, deras ålder, olika nationella lärlingssystem och läroplaner samt risken för produktivitetstförluster för arbetsgivarna, har lärlingar begränsad tillgång till mobilitet i utbildningssyfte.

I denna bilaga föreslås en uppsättning åtgärder på nationell nivå som kan underlätta mobilitet för lärlingar på systemnivå, individuell nivå och företagsnivå. Den är tänkt att fungera som inspiration för berörda parter som är villiga att öka mobiliteten för lärlingsutbildningar och som en verktygslåda för att öka mobiliteten för lärlingsutbildningar. Den bygger på rådets rekommendation av den 15 mars 2018 om en europeisk ram för ändamålsenliga lärlingsutbildningar av god kvalitet.”

Bilagan innehåller 20 olika rekommendationer med syftet att öka medvetenheten, minska administrativa och ekonomiska hinder, stärka nätverkandet mellan aktörerna och stödja mobilitet inom läroavtalsutbildning. Inom verksamheten National VET-team är det viktigt att främja mobilitet inom läroavtalsutbildningen och öka medvetenheten om den.

2. Mobilitet inom läroavtalsutbildning i mobilitetsstatistiken för 2024

Mobilitetsperioder för läroavtalsstuderande/mobilitetsperioder som genomförts med läroavtal efterfrågas i [Utbildningsstyrelsens årliga mobilitetsenkät](#) (på finska). Utbildningsanordnarna rapporterar mobilitetsperioderna, och för 2024 rapporterades sammanlagt 13 läroavtalsperioder, vilket motsvarar 0,3 % av den totala mobiliteten bland studerande inom yrkesutbildningen.

I statistiken ingår både utlandsperioder för läroavtalsstuderande och några utlandsperioder för studerande som inte deltar i läroavtalsutbildning, men där perioden har genomförts med läroavtal.

3. Många former av mobilitet inom läroavtalsutbildningen

När man talar om mobilitet inom läroavtalsutbildning är det viktigt att vara medveten om ur vilket perspektiv läroavtal betraktas.

Är det fråga om **en utlandsperiod för en yrkesstuderande som studerar utan läroavtal**, men där perioden **genomförs som en läroavtalsperiod** och den utländska arbetsgivaren betalar lön (i stället för det mer allmänt använda utbildningsavtalet). Då ingås läroavtalet med den utländska arbetsgivaren om villkoren för läroavtalet uppfylls.

Eller är det fråga om en **utlandsperiod för en läroavtalsstuderande** där man i samband med perioden funderar på olika genomförandealternativ:

- a) Genomförs läroavtalsstuderandens period som en oavlönad utbildningsavtalsperiod?
- b) Eller genomförs perioden så att ett läroavtal ingås med en utländsk arbetsgivare som betalar lön under perioden?

Utbildningsavtal och läroavtal (eller två läroavtal) kan användas parallellt för att förvärva kunskande, men de får inte vara i kraft samtidigt så att de överlappar varandra. Om man vid sidan av läroavtalet studerar med ett utbildningsavtal (eller utomlands med ett annat läroavtal) ska giltighetstiden för båda avtalen fastställas så att det klart och tydligt framgår att de inte gäller samtidigt och inte överlappar varandra.

- c) Eller genomförs läroavtalsstuderandens period som en avlönad läroavtalsperiod så att läroavtalet och lönebetalningen från Finland fortsätter under perioden?

Då förblir det ursprungliga läroavtalet i kraft under hela perioden och för perioden upprättas dessutom ett Erasmus+ Learning Agreement.

I samtliga ovan nämnda alternativ ska den personliga utvecklingsplanen för kunskande (PUK) uppdateras. Målen/PUK ska delges den utländska arbetsgivaren i samband med läroavtalet/utbildningsavtalet.

4. Enkät om genomförda mobiliteter inom läroavtalsutbildningen

Som en del av kartläggningen genomfördes en enkät om läroanstalter där läroavtal har använts även under tidigare år. Nedan beskrivs fem olika fall vid tre läroanstalter



Hur lång period utomlands var det fråga om?

Savon ao (ammattiopisto)	Savon ao	Taitotalo	Taitotalo	Åbo yrkesinstitut
27 dagar	81 dagar	15 dagar	12 dagar	4 veckor

Hur hade man skaffat arbetsplatsen utomlands?

Savon ao	Savon ao	Taitotalo	Taitotalo	Åbo yrkesinstitut
Platsen hittades via läroanstaltens kontaktnät inom bilbranschen.	Arbetsplatsen är en del av en hotellkedja som man länge samarbetat med.	Arbetsplatsen tillhörde en organisation som redan tidigare samarbetat med arbetsgivarens organisation. En högklassig organisation inom vårdsektorn. Arbetsgivaren deltog aktivt i planeringen och uppmuntrade till en Erasmus+-mobilitetsperiod för att utbyta god praxis särskilt inom teamarbete och ledarskapskultur, som var syftet med studierna.	Arbetsplatsen hade ordnats genom den studerandes egna kontakter i ett stort multinationellt företag som är verksamt i flera länder.	Arbetsgivaren, arbetsplatshandledaren och den studerande skaffade platsen tillsammans.

Vilken examen / sektor var det fråga om?

Om läroavtalet genomfördes i Finland, vilken typ av företag / organisation var den finländska läroavtalsarbetsgivaren?

Savon ao	Savon ao	Taitotalo	Taitotalo	Åbo yrkesinstitut
Fordonsmekaniker, Läroavtalsarbetsgivare en bilverkstad (Volvo).	En studerande inom turism som inte studerar på läroavtal i Finland.	Specialyrkesexamen i ledarskap, läroavtalsarbetsgivare ett medelstort privat företag som erbjuder mentalvårdstjänster.	En studerande som avlägger specialyrkesexamen i ledarskap och som inte studerar på läroavtal. Examensdel: att fungera i en internationell arbetsmiljö.	Grundexamen inom restaurangbranschen, läroavtalsarbetsgivare en liten privat restaurang.

Med vilken typ av avtal genomfördes utlandsperioden?

Savon ao	Savon ao	Taitotalo	Taitotalo	Åbo yrkesinstitut
Arbetstagarens/studerandes läroavtal avbröts och ett utbildningsavtal ingicks för utlandsperioden.	För den studerande ingicks ett läroavtal med en utländsk arbetsgivare för perioden.	Läroavtalet och löneutbetalningen från den finländska arbetsgivaren fortsatte under mobilitetsperioden. För arbetstagaren/den studerande upprättades ett Learning agreement.	För den studerande ingicks ett läroavtal med en utländsk arbetsgivare.	För arbetstagaren/den studerande ingicks ett utbildningsavtal.



Fanns det saker i beredningen eller genomförandet av perioden som var särskilt tidskrävande, krävde uppmärksamhet eller var problematiska?

Savon ao	Savon ao	Taitotalo	Taitotalo	Åbo yrkesinstitut
Läraren och den studerande kom överens med arbetsplatsen om avbrottet och skötte s.k. pappersarbete (PUK; avbrott); den studerande hade förbundit sig till perioden och sparat pengar från läroavtalslönen och kvällsarbete.	Det tog lite tid att fylla i läroavtalspapperen eftersom man var tvungen att utreda bland annat lönebetalningsgrunderna. Den egentliga arbetsplatsen skickade ett arbetsavtal där uppgifterna framgick, hotellkedjans verkställande direktör intervjuade den studerande på skolan och undertecknade samtidigt läroavtalet.	Inga problem. Arbetsgivaren deltog vid flera tillfällen i Teams-möten före perioden och stödde ett lyckat genomförande. Hen var också i kontakt med den mottagande organisationen före, under och efter perioden.	Valet av rätt dokument krävde noggrannhet och tog tid. Taitotalos sakkunniga inom läroavtalsutbildning deltog hela tiden i förberedelserna. Det tog lite längre tid att göra upp ett läroavtal för utlandsperioden. Det multinationella stora företaget som mottagande instans krävde tid för att ta reda på var organisationen som ansvarar för löneutbetalningen är belägen och vilket det faktiska mottagande företaget i mållandet är, inklusive adress och arbetsplatshandledare. Den studerande själv var mycket aktiv och utredde många frågor tillsammans med arbetsgruppen.	I förberedelserna förekom inget som var särskilt tidskrävande. Under genomförandet utredde vi meningsskiljaktigheter som uppstått mellan arbetsgivaren och praktikanten. Det rörde sig om ett missförstånd som kunde klarläggas. Vi diskuterade med parterna och kom fram till en lösning.



Vem deltog i överenskommelsen och förberedelsen av perioden och vilka uppgifter hade de i förberedelserna? (arbetsgivare, studerande, ansvarig lärare för läroavtalsutbildning / sakkunnig inom läroavtalsutbildning, internationell koordinator, lärare, andra?)

Savon ao	Savon ao	Taitotalo	Taitotalo	Åbo yrkesinstitut
Den internationella koordinatören, partnerskolans koordinator, läraren och den studerande förberedde perioden, läraren skötte avbrytandet av läroavtalet med arbetsplatsen, den internationella koordinatören förberedde utbildningsavtalet.	Den internationella kontaktpersonen inom turism, hotellkedjans verkställande direktör, hotelldirektören och den studerande kom överens om detaljerna för perioden. Hotelllets HR-avdelning skickade en arbetsavtalsmall, arbetslivscoordinatorn (ansvarig för läroavtal) förberedde läroavtalet tillsammans med den internationella koordinatören.	Den studerande och dennes chef från läroavtalsarbetsplatsen i Finland, den mottagande instansens arbetsplatshandledare, den studerandes ansvariga utbildare vid Taitotalo, Taitotalos internationella team (särskilt den internationella koordinatören, den internationella kontaktpersonen inom handel och administration samt teamets internationella utbildningsplanerare).	Den studerande deltog aktivt, den pedagogiska chefen och den sakkunniga inom läroavtalsutbildning från Taitotalo, Taitotalos internationella arbetsgrupp (särskilt den internationella koordinatören, den internationella utbildningsplaneraren och branschens internationella kontaktperson), den studerandes ansvariga utbildare och den mottagande instansens kontaktperson.	Arbetsgivare, studerande, arbetsplatshandledare och utbildningsinspektör (internationellt ansvarig). Platsen hittades via arbetsplatshandledarens kontakter och den internationella koordinatören samordnade upprättandet av avtalen samt planeringen och genomförandet av avresan.



Finns det något ni i dag skulle göra annorlunda?

Savon ao	Savon ao	Taitotalo	Taitotalo	Åbo yrkesinstitut
Perioden inföll vid en brådskande tidpunkt på arbetsplatsen (säsongen för byte av vinterdäck). Detta bör beaktas när tidpunkten för perioden planeras.	Allt fungerade väl.	Genomförandet av denna mobilitetsperiod lyckades mycket väl. Den höga motivationen och aktiviteten hos den studerande, hans arbetsgivare och den mottagande instansen bidrog till att processen smidigt kunde föras framåt i samarbete med personalen vid Taitotalo.	Man måste reservera mer tid för förberedelserna. I detta fall var tidtabellen för perioden avgörande ur den utländska arbetsgivarens perspektiv och kunde inte flyttas fram. Genom gott samarbete kunde den studerandes mobilitetsperiod ändå ordnas trots den korta förberedelsetiden. Alla utredningar, dokument, säkerhetsutredningar i samband med internationell mobilitet tar sin tid och måste göras omsorgsfullt, med kontinuerlig handledning av den studerande. I fortsättningen önskar vi mer tid för förberedelserna och kommer att informera studerande tydligare om detta, särskilt när det finns utmanande frågor att utreda.	Egentligen inget särskilt. Vi skulle kanske vara noggrannare med att komma överens om arbetstiderna genast i början.

Hur skulle ni uppmuntra andra utbildningsanordnare att genomföra utlandsperioder för läroavtalsstuderande?

Savon ao	Taitotalo	Taitotalo	Åbo yrkesinstitut
Läroavtalsarbetsplatsen kan genom den studerande få värdefull kunskap och kompetens. Det vore bra att ge möjlighet att använda en del av semestern till en utlandsperiod (med fortsatt löneutbetalning) och möjliggöra till exempel ens en två veckor lång "prova på-period".	Periodernas längd bör beaktas. Läroavtalsstuderande kan ofta endast vara borta från sin ordinarie arbetsplats under en begränsad tid, eftersom de är anställda hos sin läroavtalsarbetsplats. Vi uppmuntrar dock starkt till att utnyttja denna möjlighet. En läroavtalsstuderandes mobilitetsperiod medför direkt nytta för läroavtalsarbetsgivarens organisation samt individuellt för den studerande. Den studerande fungerar också som ett visitkort för sin arbetsplats och får därigenom ett viktigt ansvar, samtidigt representerar hen också läroanstalten och Finland.	Väldigt intressanta, utmanande, individuella och lärorika genomföranden. De studerande kan bemötas individuellt genom flexibilitet och olika alternativ för hur de kan utnyttja Erasmus+ mobilitetsmöjligheter. Mycket lärorika erfarenheter på alla sätt, både för den studerande och för utbildningsanordnarna.	Studentutbyten fördjupar utbildningsanordnarnas kundrelationer och erbjuder nya samsarbetsmetoder. Utbytena ger arbetsgivarna ett nytt verktyg för att utveckla personalens arbetstillfredsställelse och yrkeskunnande. Utlandsperioder hjälper också företagen att utveckla affärsverksamheten och produktutvecklingen. Genom utbyten kan man skapa direkta företagskontakter i Europa.

Finns det något annat som är viktigt att beakta?

Savon ao:

Perioder för läroavtalsstuderande har ställts in eftersom deras ekonomiska situation inte har möjliggjort utlandsperioder inom ramen för utbildningsavtal. Läroanstalten har väldigt få kontakter till arbetsplatser utomlands med vilka läroavtal kan ingås. Stipendierna är nu lyckligtvis relativt goda, men de ersätter inte nödvändigtvis inkomstbortfallet.

Den studerande betraktas som en arbetstagare på arbetsplatsen (även om hen är under utbildning), vars arbetsinsats man inte vill avvara ens under ett oavlönat avbrott.

5. God praxis för mobilitet inom läroavtalsutbildning

Vid läroanstalterna ingås läroavtal av t.ex. kundansvariga, utbildningsinspektörer, lärare eller andra motsvarande personer. Det är viktigt att de känner till läroanstaltens mobilitetsmöjligheter så att de kan informera läroavtalsstuderande och arbetsgivare om dem. Det lönar sig för internationella koordinators och andra internationella aktörer att informera de parter som ingår läroavtal om mobilitetsmöjligheterna och samarbeta med dem för att kartlägga olika alternativ. Planeringen av en utlandsperiod för en läroavtalsstuderande förutsätter alltid teamwork:

- Den studerande
- Den studerandes chef vid läroavtalsarbetsplatsen i Finland
- Arbetsplatshandledaren vid den mottagande arbetsplatsen
- Vid en finländsk läroanstalt; utbildningsinspektör/kundansvarig/ansvarig lärare för den studerande, internationell koordinator, internationell kontaktperson inom branschen

Det är också bra att notera att de personer som ingår eller ansvarar för läroavtal (både vid läroanstalter och i företag) också kan delta i Erasmus+-perioder för personal, såsom job shadowing eller förberedande besök.

5.1. Skeden i en utlandsperiod

Det lönar sig att reservera gott om tid för att förbereda en utlandsperiod för en läroavtalsstuderande så att man hinner gå igenom alla nödvändiga frågor med de olika parterna.

När läroavtalet inleds:

- Informera studerande och arbetsgivare om mobilitetsmöjligheter redan i planeringsskedet av läroavtalsutbildningen
- Uppmuntra arbetsgivare att fundera på hur företags/organisationens egna internationella kontakter kan utnyttjas
- Överväg om det är möjligt att skapa varaktiga internationella kontakter för branschens företag, om det finns möjlighet att både skicka och ta emot läroavtalsstuderande inom branschen



När en studerande ansöker om en utlandsperiod:

- Arbetsgivarens samtycke, diskussion om huruvida perioden ska vara avlönad eller oavlönad och vilka konsekvenser detta har för den studerande.
- En avtalsmodell för perioden fastställs (se rutan nedan, person B)
- PUK-samtal förs
 - o säkerställande av att den mottagande arbetsplatsen är lämplig för den planerade examensdelen
 - o verifiering av arbetsuppgifter
 - o verifiering av handledning
 - o verifiering av arbetarskydd
- En praktisk handbok för utländska arbetsplatshandledare är Mentor's Practical Toolkit <https://www.eduko.fi/hanke/oku/>, framtagen inom EDUKO:s OKA-projekt. Handboken innehåller bl.a. praktiska anvisningar om hur man säkerställer arbetssäkerheten på arbetsplatsen i avsnittet Occupational safety & Orienting the Students to Work Tasks.
- Läroanstalten förbereder det avtal som behövs för perioden samt ett eventuellt avbrott (bild 1: Olika alternativ för genomförandet av utlandsperioden)



	Person A Studerande vid läroanstalt	Person B Studerande med läroavtal (i anställningsförhållande)
CASE 1: Den utländska arbetsplatsen betalar ingen lön	Ett utbildningsavtal (Training agreement) ingås med den utländska utbildningsarbetsplatsen. Dessutom ska PUK uppdateras.	1) Den finländska arbetsgivaren betalar lön under perioden → Läroavtalet i Finland förblir i kraft under utlandsperioden och ett Erasmus+ lärandeavtal (Learning agreement) ingås med den utländska utbildningsarbetsplatsen. Dessutom ska PUK uppdateras. 2) Varken det finländska eller det utländska företaget betalar lön under utlandsperioden → För perioden ingås ett utbildningsavtal (Training agreement) med den utländska utbildningsarbetsplatsen och man kommer överens om att avbryta läroavtalet för perioden. När man studerar med utbildningsavtal parallellt med ett läroavtal ska giltigheten för båda avtalen fastställas så att det tydligt och exakt framgår att de inte gäller samtidigt. Dessutom ska PUK uppdateras.
CASE 2: Den utländska arbetsplatsen betalar lön	Ett läroavtal (Apprenticeship) ingås med den utländska utbildningsarbetsplatsen. Dessutom ska PUK uppdateras.	Den utländska utbildande arbetsplatsen betalar lön under utlandsperioden → Ett läroavtal (Apprenticeship) ingås med den utländska utbildningsarbetsplatsen och man kommer överens om att avbryta det finländska läroavtalet för perioden. När man vid sidan av läroavtalet studerar utomlands med ett annat läroavtal ska giltighetstiden för båda avtalen fastställas så att det tydligt och exakt framgår att de inte gäller samtidigt. Dessutom ska PUK uppdateras.

Bild 1: Olika alternativ för genomförandet av utlandsperioden



- Läroanstalten ska vid behov säkerställa att den studerandes försäkringar är giltiga genom kontakt med berörda parter (kopplat till om perioden är avlönad eller inte)
 - Om lön betalas från Finland:
 - Den lagstadgade arbetsolycksfalls- och yrkessjukdomsförsäkringen är obligatorisk för alla arbetsgivare och en del av den sociala tryggheten i Finland. Den ersätter olycksfall som inträffar i arbetet och *under arbetsresor* samt yrkessjukdomar. Den lagstadgade arbetsolycksfalls- och yrkessjukdomsförsäkringen ersätter däremot inte insjuknande under arbetsresa, om det inte har samband med en ersättningsgill yrkessjukdom. För sådana situationer (samt för fritiden) ska arbetsgivaren eller utbildningsanordnaren ha en separat reseförsäkring som även omfattar läroavtalsstuderande
 - Därtill rekommenderas alltid att den studerande skaffar det europeiska sjukvårdskortet.
 - Om lön betalas från utlandet:
 - När man avtalar om läroavtal utomlands ska man säkerställa att den studerande omfattas av den utländska arbetsgivarens försäkringar. Dessutom ska utbildningsanordnaren ha en separat reseförsäkring som gäller under fritiden
 - Därtill rekommenderas alltid att den studerande skaffar det europeiska sjukvårdskortet
 - Om ingen lön betalas:
 - För hela utbildningsavtalsperioden (arbete och fritid) ska utbildningsanordnaren ha en reseförsäkring som även omfattar läroavtalsstuderande
 - Därtill rekommenderas alltid att den studerande skaffar det europeiska sjukvårdskortet
 - Observera att studerande också kan ha egna försäkringar, till exempel via fackförbund
- Läroanstalten ska säkerställa att den studerande omfattas av den mottagande arbetsplatsens ansvarsförsäkring (i Finland så kallat vårdansvar) eller att läroavtalsstuderande omfattas av läroanstaltens ansvarsförsäkring
- Säkerställande av praktiska förberedelser (resa, inkvartering)
- Beslut om beviljande av Erasmus+-stipendium och upprättande av bidragsavtal

Under utlandsperioden:

- Kontakt med den studerande och arbetsplatshandledaren

Efter utlandsperioden:

- Identifiering och erkännande av det kunnande som förvärvats under perioden (vid behov med hjälp av Europass rörlighet)
- Rapportering av perioden (studerande, läroanstalt)

Särskilda frågor i anslutning till läroavtal:

Betalning av utbildningsersättning under perioden till hemlandet/utomlands? Enligt lagstiftningen beslutar varje utbildningsanordnare själv om utbildningsersättningar. I praktiken har utbildningsersättning inte betalats till utländska arbetsplatser.

Studiesociala förmåner? Vid de utlandsperioder som hittills genomförts har inga teoriperioder ordnats utomlands och inga studiesociala förmåner betalats ut. Erasmus+-bidrag har använts för att täcka kostnaderna för utlandsperioden.

Elektronisk underskrift av avtal? Vid vissa läroanstalter används t.ex. signeringssystemet Atomi Sign, där utbildningsavtalet kan undertecknas elektroniskt även utomlands. Det ska vara tydligt överenskommet vem som undertecknar för utbildningsanordnarens räkning och vem som undertecknar för den mottagande arbetsplatsens räkning.

Om perioden varar över 6 månader, hur går det med beskattningen? Beskattningspraxis beror på om Finland har ett skatteavtal med landet i fråga (www.vero.fi).