



HIWE – High-Skilled  
Internationals: Bottom-Up  
Insights into Policy Innovation  
for Work and  
Entrepreneurship in Finland

# Miten edistää kansainvälisten osaajien työllistymistä, yrittäjyyttä ja osallisuutta Suomessa?

Politiikkasuositukset ja  
tiekartta 2024

[www.hiwe.fi](http://www.hiwe.fi)

Tiina Rättilä, Satu Aaltonen, Tommi  
Pukkinen, Piritta Parkkari, Oskar Aaltonen,  
Anna Elkina, Ulla Hytti, Tero Montonen,  
Juho Pesonen, Tuuli Pulkkinen  
Graafinen suunnittelu: Iida Sillanpää



**UNIVERSITY  
OF TURKU**  
Turku School of  
Economics



UNIVERSITY OF  
EASTERN FINLAND

Tämä julkaisu kokoaa yhteen HIWE-hankkeen keskeiset politiikkasuositukset sekä esittää keinoja niiden toteuttamiseksi.

Mitä suositellaan?
Suosituksia kansainvälisten osaajien työllistymisen ja yrittäjyyden edistämiseksi
<b>Suositus 1.</b> Edistetään kokonaisvaltaista ajattelutavan ja politiikan muutosta kansainvälisten osaajien merkityksestä yhteiskunnassa.
<b>Suositus 2.</b> Osaamisperustaisen maahanmuuton palvelurakenteiden ja -käytäntöjen kehittämistä ohjaa lupaus helposti löydettävistä, ymmärrettävistä, käytettävistä ja vaikutettavista palveluista.
<b>Suositus 3.</b> Kehitetään nykyisiä osaamisperustaisen maahanmuuton palveluita joustavoittamaan työmarkkinoita ja edistämään osaajien työmarkkina-asemaa.
Suosituksia kansainvälisten osaajien osallisuuden edistämiseksi poliittisessa päätöksenteossa, palveluiden kehittämisessä ja työpaikoilla
<b>Suositus 1.</b> Kansainvälisten osaajien työelämäintegraatiota edistävän politiikanvalmistelun tulee pohjautua vahvemmin julkisen sektorin, kansainvälisten osaajien ja muiden sidosryhmien väliseen yhteistyöhön.
<b>Suositus 2.</b> Kansainväliset osaajat tulee ottaa aktiivisemmin mukaan heitä itseään koskevien julkisten ja yksityisten työelämä- ja yrittäjyyspalvelujen suunnitteluun ja kehittämiseen.
<b>Suositus 3.</b> Työpaikkojen inklusiivisuutta ja yhdenvertaisia toiminta- ja mahdollisuusvaikutuksia tulee kehittää yhteistyössä työnantajan, työyhteisön, palveluntarjoajien ja muiden inklusiivisuuden edistämistä kiinnostuneiden työnantajien kanssa.

Suositukset on myös julkaistu kahtena lyhyempänä politiikkasuosituksena:

Politiikkasuositus 1: Miten edistää kansainvälisten osaajien työllistymistä ja yrittäjyyttä Suomessa?

Politiikkasuositus 2: Miten edistää kansainvälisten osaajien osallisuutta poliittisessa päätöksenteossa, palveluiden kehittämisessä ja työpaikoilla Suomessa?

Kaikki dokumentit löytyvät suomeksi ja englanniksi hankkeen nettisivuilta: hankkeen sivuilta: [www.hiwe.fi/policyrecommendations](http://www.hiwe.fi/policyrecommendations)



HIWE – High-Skilled  
Internationals: Bottom-Up  
Insights into Policy Innovation  
for Work and  
Entrepreneurship in Finland

# Miten edistää kansainvälisten osaajien työllistymistä ja yrittäjyyttä Suomessa?

[www.hiwe.fi](http://www.hiwe.fi)

Tommi Pukkinen, Tiina Rättilä,  
Oskar Aaltonen, Tero Montonen,  
Satu Aaltonen, Anna Elkina, Ulla Hytti,  
Piritta Parkkari, Juho Pesonen,  
Tuuli Pulkkinen  
Graafinen suunnittelu: Iida Sillanpää



Tutkimusten mukaan kansainväliset osaajat hyödyttävät merkittävästi vastaanottavien yhteiskuntien taloutta, innovatiivisuutta ja yrittäjyyttä (Boubtane et al, 2016; Nathan, 2014; Oliinyk et al., 2021). Tämän vuoksi eri valtiot kilpailevat kansainvälisistä osaajista. Kysymys siitä, miksi jotkut maat, alueet ja toimialat houkuttelevat kansainvälisiä osaajia ja toiset eivät, on poliittisille päättäjille polttava.

Kansainvälisiä osaajia houkuttelevat myös Suomeen. Esimerkiksi Koulutuksen ja työperäisen maahanmuuton tiekartassa 2035 (VN 2021a), pääministeri Sanna Marinin hallituksen kestävyystiekartassa (VN 2021b) sekä pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelmassa (VN 2023) Suomi kuvataan kansainvälisesti kilpailukykyisenä ja houkuttelevana paikkana opiskella, tehdä työtä, perustaa yritys ja asua.

Tutkimusten mukaan kansainvälisiä osaajia vetävät Suomeen edulliset ja laadukkaat terveys-, sosiaali- ja koulutuspalvelut, yhteiskunnan turvallisuus ja luotettavat instituutiot (Välimäki et al. 2023). Sen sijaan osaajien näkemykset kansainvälisille osaajille suunnatuista palveluista ovat kriittisempiä. Palvelujärjestelmä nähdään mutkikkaana, palveluita on hankalaa käyttää, tai niitä ei tunneta. Palveluiden suunnittelussa ei riittävästi huomioida kansainvälisten osaajien ja heitä palkkaavien työnantajien, tarpeita ja toiveita. Kansainvälisten osaajien ääni jää helposti sivuun myös poliittisessa päätöksenteossa. Kaikki nämä tekijät vaikuttavat siihen, miten kansainväliset osaajat arvioivat Suomen pitovoimaa, kun he pohtivat, missä he haluavat tulevaisuudessa asua ja edistää uraansa.

HIWE-hankkeessa olemme tarttuneet näihin haasteisiin. Olemme [haastatelleet kansainvälisiä osaajia](#) eri taustoista ja toimialoilta, kartoittaneet paikallisia [palveluekosysteemejä](#), analysoineet [politiikkatoimia](#) ja konsultoineet eri sidosryhmiä. Tutkimuksemme tuo esiin kiinnostavan paradoksin. Yhtäältä Suomi on aktiivisesti kehittänyt politiikkatoimia ja palveluita kansainvälisten osaajien rekrytoinnin, yrittäjyyden ja työelämäosallisuuden edistämiseksi. Toisaalta osaajat kohtaavat edelleen suuria haasteita kaikilla näillä alueilla.

Ongelmien ratkaisemiseksi HIWE-hanke järjesti [työpajoja](#), joihin osallistui kansainvälisiä osaajia sekä julkisen sektorin, kaupunkien, työmarkkinajärjestöjen, yritysten ja yliopistojen edustajia. Työpajoissa käytyjen keskustelujen perusteella muutoksia tarvitaan läpi yhteiskunnan, lähtien siitä, miten kansainvälisiin osaajiin yleensä suhtaudutaan ja millaisia politiikkatoimia heihin kohdistetaan (Politiikan linjaukset), siihen, miten osaajien palvelut järjestetään (Palveluiden organisointi), miten ne käytännössä toteutetaan, ja miten niitä voidaan kehittää (Palvelut käytännössä). (Katso Kuvio 1.)

## PALVEUJÄRJESTELMÄN KEHITTÄMISEN TASOT



Kuvio 1. HIWE-hankkeen politiikkasuositukset palvelujärjestelmän kolmella tasolla.

Tulostemme perusteella uusien palveluiden sijaan tarvitaan pikemminkin olemassa olevien palveluiden tehokkaampaa hyödyntämistä. Suositukset on laadittu siitä näkökulmasta, miltä nykyinen palvelujärjestelmä näyttää käyttäjille (kansainvälisten osaajien, yrittäjien ja työnantajien) ja miten sitä voitaisiin kehittää nykyistä tehokkaammaksi ja käyttäjien tarpeita paremmin vastaavaksi.

Tässä julkaisussa keskitymme kansainvälisille osaajille suunnattuun palvelujärjestelmään. Tutustu myös julkaisuun sisältyviin ”Miten edistää kansainvälisten osaajien osallisuutta poliittisessa päätöksenteossa, palveluiden kehittämisessä ja työpaikoilla Suomessa?”-suosituksiin. Molempien politiikkasuositusten yksityiskohtiin voi tutustua hankkeen [verkkosivuilla](#).



# POLITIIKAN LINJAUKSET

## Suositus 1. Edistetään kokonaisvaltaista ajattelutavan ja politiikan muutosta kansainvälisten osaajien merkityksestä yhteiskunnassa.

### Miksi muutosta tarvitaan?

HIWE-hankkeen tulosten perusteella kansainväliset osaajat kokevat ristiriitaisena Suomessa käydyn julkisen keskustelun ulkomaalaisten osaajien tarpeesta suhteessa heidän omiin kokemuksiinsa. Usein käytäntö näyttää, että heidän kokemustaan ja osaamistaan ei arvosteta, ja he eivät koe kuuluvansa yhteiskuntaan. (Ks. myös Apter & Heiskari 2023; Ndomo 2024.) Lisäksi etenkin Euroopan ulkopuolelta tulevat osaajat kokevat rasismia ja syrjintää. Maahanmuuttopolitiikan asiantuntijat ovat puolestaan todenneet, että johdonmukaisen maahanmuutto- ja integraatiopolitiikan tekemistä vaikeuttavat vaihtuvien hallitusten erilaiset painopisteet, politiikkasektoreiden välisen yhteistyön puute, maantieteellisten alueiden välinen kilpailu sekä resurssien kohdentaminen määräaikaisten projekteille ja tilapäisille ratkaisuille. Osaajat ja asiantuntijat ovat yhtä mieltä siitä, että Suomi tarvitsee kokonaisvaltaista ajattelutavan ja asenteiden muutosta, mikä koskettaa niin politiikantekoa kuin yhteiskuntaa laajemmin. Suomen tulisi kirkastaa, mitä se kansainvälisiltä osaajilta odottaa ja mitkä heidän oikeutensa ja velvollisuutensa ovat, ja tehdä johdonmukaista politiikkaa tämän mukaisesti.

### Keinoja muutoksen toteuttamiseksi:

**Visio:** Laaditaan Suomelle uusi osaamisperustaisen maahanmuuton pitkän aikavälin tulevaisuuskuva. Visiossa esitetään kokonaisvaltainen näkemys kansainvälisten osaajien sosiaalisesta, taloudellisesta ja kulttuurisesta merkityksestä suomalaiselle yhteiskunnalle (vrt. YK:n kestävän kehityksen pilarit). Samalla hahmotetaan, millaisen palvelujärjestelmän Suomi tulevaisuudessa haluaa. Osana visiotyöskentelyä luodaan DEIB-arvoihin (diversity, equity, inclusion, belonging) pohjautuva näkemys osallistavasta yhteiskunnasta. Uusi visio ei 'markkinoi Suomea ulkomailla' vaan tunnistaa, että kansainvälisten osaajien ensisijainen motivaatio tulla ja jäädä Suomeen on tehdä töitä ja elää merkityksellistä elämää. Se ymmärtää, että osaajat tuovat mukanaan monimuotoisuutta, innovatiivisuutta ja uusia taitoja, jotka hyödyttävät yhteiskuntaa monin tavoin. Toisaalta visiossa nähdään, että osaajat tarvitsevat myös hyväksyntää, tukea ja mahdollisuuksia kuulua yhteiskuntaan kaikilla elämän alueilla. Ehdotuksia toimenpiteiksi:

- Visio laaditaan hallituksen, puolueiden, vastuuministeriöiden ja kansalaisyhteiskunnan toimijoiden, kuten maahanmuuttajajärjestöjen, yhteistyönä.
- Vision laatimista voidaan hallinnoida esimerkiksi valtioneuvoston kanslian vuosittain järjestämissä, hallituksen elokuussa 2023 hyväksymään yhdenvertaisuustiedonantoon perustuvissa pyöreän pöydän keskusteluissa.
- Kun visio on hyväksytty, se ohjaa kaikkea kansainvälisiin osaajiin liittyvää politiikan tekemistä ja palvelujen suunnittelua yli hallituskausien puolueiden yhteisellä sitoumuksella.
- Visiosta viestitään aktiivisesti eri hallinnon aloille ja tasoille, palveluiden tuottajille, kansainvälisten osaajien yhteisöille sekä laajasti koko yhteiskunnalle esimerkiksi SuomiAreena-tapahtumassa.

**Missio:** Sovitaan yhteisistä toimintaperiaatteista osaamisperustaisen maahanmuuttopolitiikan ohjaamiseksi. Keskeisiä periaatteita ovat pitkäjänteisyys, monimuotoisuus, osallistavuus, kannustavuus ja luottamus. Niitä toteuttavan politiikan tavoitteena on: i) vaikuttaa kulttuuriin asenteisiin, ii) muuttaa yhteiskunnan rakenteita ja palveluja, iii) rohkaista ja hyödyntää monipuolista työkalupakkia, tarjoten toimijoille sääntelyn lisäksi mahdollisuuksia ja kannustimia, iv) osallistaa toimijoita yhteistyöhön (mm. palveluiden suunnitteluun) yli maantieteellisten ja hallinnollisten rajojen ja v) ottaa huomioon sekä kansainvälisten osaajien että yritysten tarpeet. Ehdotuksia toimenpiteiksi:

- Pääministerin kanslia ja ministeriöt perustavat hallituskausittain työryhmän koordinoimaan politiikan valmistelua.
- Pyydetään maahanmuutto- ja integraatiopolitiikkaan kytkeytyviin lakiehdotuksiin lausunnot myös kansainvälisiä osaajia edustavilta järjestöiltä.
- Järjestetään suunnitteilla olevista kansainvälisten osaajien työelämäintegraatioon liittyvistä toimenpideohjelmista keskustelutilaisuuksia, työpajoja ja muuta yhteistyötä, varmistaen, että osaajien ja yritysten näkemykset tulevat kuulluksi.
- Tiedotetaan aktiivisesti kansainvälisiä osaajia ja heidän verkostojaan maahanmuutto- ja integraatiopolitiikan suunnittelusta ja päätöksenteosta, hyödyntäen esimerkiksi sosiaalisen median kanavia.

**Johtajuus:** Kehitetään julkista sektoria mallina kansainvälisten osaajien rekrytoimisessa sekä monimuotoisten ja inklusiivisten työpaikkakäytäntöjen kehittämisessä. Lisätään ja seurataan kansainvälisten työntekijöiden osuutta julkisella sektorilla. Ratkotaan jäntevästi kielitaitovaatimuksiin ja aiemman koulutuksen ja työkokemuksen tunnistamiseen liittyviä haasteita. Ehdotuksia toimenpiteiksi:

- Edistetään kansainvälisten työntekijöiden rekrytointia hyödyntämällä Talent Boost -ohjelman toimenpiteitä sekä Koulutus- ja työperäisen maahanmuuton tiekartan 2035 strategisia tavoitteita ja politiikkatoimia (VN 2021a).
- Monitoroidaan säännöllisesti kansainvälisten työntekijöiden määrää ja osuutta julkisella sektorilla. Esimerkiksi Valtionkonttori ja Keva voivat vastata tähän liittyvien tietojen keräämisestä päätöksenteon tueksi.
- Sujuvoitetaan julkisen sektorin työntekijöiltä vaadittavia kielitaitovaatimuksia hallituksen asetuksella. Viranomaisen tehtävänä on myös huolehtia eri toimin siitä, että henkilöstöllä on riittävä kielitaito tehtäviensä hoitamiseksi.



# PALVELUIDEN ORGANISOINTI

## Suositus 2. Osaamisperustaisen maahanmuuton palvelurakenteiden ja -käytäntöjen kehittämistä ohjaa lupaus helposti löydettävistä, ymmärrettävistä, käytettävistä ja vaikutettavissa olevista palveluista.

### Miksi muutosta tarvitaan?

HIWE-hankkeen tulokset kertovat siitä, että kansainvälisille osaajille tarjottaviin palveluihin liittyy edelleen monia ongelmia, vaikka niihin on Suomessa panostettu. Usein palvelut ovat hajallaan, niitä on vaikeaa löytää, palveluja ei ole saatavilla englanniksi, tai ne ovat hankalasti käytettävissä. Lisäksi palveluiden tarjoajilta puuttuu tietotaitoa muun muassa osaamisen tunnistamisessa, oikean suuntaisessa ohjaamisessa ja kielitaidossa. HIWEn tutkimusaineistossa on esimerkkejä palvelutilanteista, joissa osaaja on jäänyt ongelmineen yksin vailla neuvoja ja ohjausta eteenpäin. Myös työnantajille tarjottavissa palveluissa on pulmia. Vaikka palveluja on olemassa, niitä ei yleisesti tunneta ja osata hyödyntää tehokkaasti. Lisäksi palvelut eivät nojaa riittävästi tietoon, vaan usein niitä suunnitellaan selvittämättä kansainvälisten osaajien ja työnantajien kokemuksia ja tarpeita. Nämä havainnot kertovat muutostarpeista kansainvälisen osaamisen palvelurakenteessa ja -käytännöissä.

### Keinoja muutoksen toteuttamiseksi:

**“Yksi kontakti”:** Edistetään käytäntöä, jossa ensimmäinen palveluntarjoaja ottaa vastuun asiakkaan neuvonnasta ja ohjaa hänet tarvittaessa eteenpäin. Jokainen palvelupiste on siten ‘oikea’, eikä asiakasta jätetä tilanteineen yksin. Ehdotuksia toimenpiteiksi:

- Palveluorganisaatioissa varmistetaan, että henkilöstö on ajan tasalla tarjottavista palveluista. Tarvittaessa työntekijöille järjestetään lisäkoulutusta. Tässä voidaan hyödyntää esimerkiksi KEHA-keskuksen palveluita ja digitaalista eOppiva-oppimisympäristöä.

**“Yksi pysäkki”:** Edistetään käytäntöä, jossa keskeiset palvelut kootaan pysyvästi samaan palvelupisteeseen, joka on saavutettavissa sekä fyysisesti että verkon ja puhelinpalvelun kautta. Ehdotuksia toimenpiteiksi:

- Jatketaan International House -palvelukonseptin kehittämistä valtakunnallisesti ja turvataan palvelupisteiden rahoitus.
- Kerätään tieto kuntien osaajille tarjoamista palveluista yhdelle verkkosivulle (ks. esim. HIWE-hankkeen [ekosysteemikartat](#)), ja/tai huolehditaan, että kuntien verkkosivuilta on ajantasaiset linkit muille palvelualustoille (esim. Work in Finland).



**Yksi tunnistautuminen:** Edistetään digitaalisten palvelualueiden ja digitaalisen henkilöllisyyden käyttöönottoa ja kehittämistä palveluprosessien virtaviivaistamiseksi ja paperityön vähentämiseksi. Ehdotuksia toimenpiteiksi:

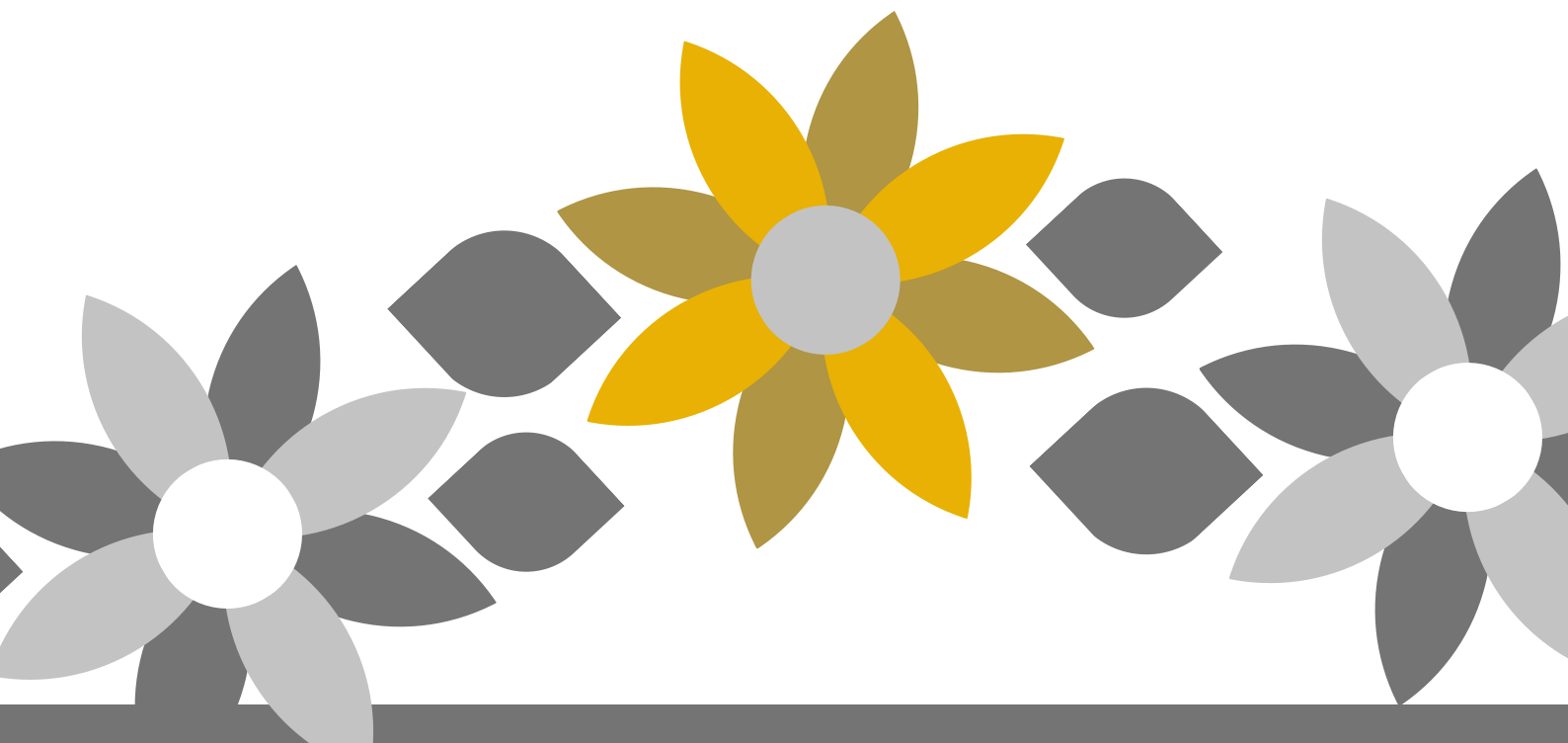
- Jatketaan sähköisten palveluiden (esim. EnterFinland, Virtual Finland, digitaalinen henkilöllisyys) kehittämistä palvelukokemuksen sujuvoittamiseksi.

**Monikielisyys:** Varmistetaan, että kansainvälisen osaamisen palveluita on saatavilla myös (ainakin) englanniksi kaikissa palvelupisteissä. Huolehditaan, että kaikki maahan saapumiseen, opiskeluun, työntekoon ja asumiseen vaadittavat pakolliset asiakirjat voidaan täyttää (ainakin) englanniksi. Ehdotuksia toimenpiteiksi:

- Kehitetään julkisten palveluiden (esim. työvoimapalvelut, verottajan palvelut) monikielisiä verkkosivuja.

**Säännöllinen viestintä:** Viestitään palveluista käyttäjille säännöllisesti, monisuuntaisesti ja monikanavaisesti hyödyntämällä mm. sosiaalista mediaa, henkilökohtaista viestintää, yhdistyksiä, maahanmuuttajien omia verkostoja, 'kaupunkilähettiläitä' ja muita viestinnän tapoja. Palveluntarjoajat ottavat viestintää suunnitellessaan ja toteuttaessaan huomioon, että kaikki kohtaamiset ja viestintä palveluiden käyttäjien kanssa tuottavat arvokasta tietoa heidän tarpeistaan ja palveluiden toimivuudesta. Tätä tietoa hyödynnetään palvelukäytäntöjen kehittämisessä. Ehdotuksia toimenpiteiksi:

- Palveluntarjoajat markkinoivat säännöllisesti palveluitaan helposti saavutettavilla digitaalisilla alustoilla (esim. LinkedIn, Expat Finland). Uusia viestinnän kanavia ja muotoja kehitetään ja testataan yhteistyössä käyttäjien kanssa.
- Lisätään tiedonvaihtoa ja yhteistyötä palveluita tarjoavien julkisten ja kolmannen sektorin organisaatioiden välillä hyödyntämällä esimerkiksi Talent Boost -ohjelmaa (Newsroom, Network, Hubs).



# PALVELUT KÄYTÄNNÖSSÄ

## Suositus 3. Kehitetään nykyisiä osaamisperustaisen maahanmuuton palveluita joustavoittamaan työmarkkinoita ja edistämään osaajien työmarkkina-asemaa.

### Miksi muutosta tarvitaan?

HIWE-hankkeessa on havaittu, että kansainvälisten osaajien näkökulmasta työmarkkinat ovat globaalit, mutta Suomessa osaajilta vaadittaviin työelämävalmiuksiin suhtaudutaan usein kansallisista lähtökohdista. Tämän seurauksena työmarkkinat ovat Suomessa osin kansainvälisten osaajien ulottumattomissa. Haasteita ovat etenkin vaatimukset suomen kielen taidosta, suomalaisesta tutkinnosta ja työkokemuksesta tai kontaktiverkostosta Suomessa. Ongelmana nähdään myös osaajien ja potentiaalisten työnantajien kohtaamisten vähäisyys. Osaajat, jotka työllistyvät, saattavat kohdata kielimuureja, 'lasikattoja' ja sosiaalista eristämistä. Kansainväliset osaajat eivät myöskään näe yrittäjyyttä houkuttelevana uravaihtoehtona. Tähän vaikuttavat muun muassa nykyiset oleskelulupakäytännöt, jotka eivät huomioi osaajien vaihtuvia työtilanteita ja tarjoa joustavia mahdollisuuksia liikkua palkkatyön ja yrittäjyyden välillä. Lisäksi yritykset tarvitsevat enemmän kannustimia ja tukea kansainvälisten osaajien rekrytoimiseen ja sitä estävien byrokraattisten käytäntöjen poistamiseen.

### Keinoja muutoksen toteuttamiseksi:

**Työnhakijapalvelut:** Tehostetaan kansainvälisten osaajien aiemman koulutuksen ja työkokemuksen tunnistamista. Kehitetään työllisyyspalveluja vastaamaan kansainvälisten osaajien erityisosaamista ja edistämään heidän työelämätaitojaan. Tarjotaan kansainvälisille osaajille monipuolisia mahdollisuuksia oppia kotimaisia kieliä ja markkinoidaan niitä aktiivisesti. Ehdotuksia toimenpiteiksi:

- Hyödynnetään uuden työllisyyspalvelumallin käyttöönottoa (vuoden 2025 alusta) mahdollisuutena kehittää kansainvälisen osaamisen palveluiden käytäntöjä.
- TE-palvelut ja työnantajat hyödyntävät osaamisen tunnistamiseksi ja rekrytointiosaamisen kehittämiseksi esimerkiksi Opetushallituksen, Work in Finland -palvelun ja SIMHE-korkeakoulujen tarjoamia työkaluja. ELY-keskukset järjestävät työnantajille säännöllisiä viestintäkampanjoita niiden tekemiseksi tunnetuksi.
- Sisällytetään kieli- ja työelämäopintoja kaikkiin kansainvälisille opiskelijoille tarjottuihin korkeakoulututkintoihin. Opintojen suunnittelussa voidaan konsultoida SIMHE-korkeakouluja.
- Markkinoidaan kansainvälisille osaajille aktiivisesti suomen ja ruotsin opiskelun mahdollisuuksia esimerkiksi Kielibuusti-verkkosivuston ja kolmannen sektorin toimijoiden (esim. kansalaisopistojen) kautta.
- Mahdollistetaan työpaikalla tapahtuva kielten opiskelu hyödyntämällä työpaikkasuomi/ruotsi - palvelua. Palvelun markkinointia osaajille ja työnantajille lisätään.

**Yrittäjäpalvelut:** Muutetaan oleskelulupakäytäntöjä siten, että yksi lupa ja joustavat ehdot jatkoluvalla (minikuukausitulo ja työttömyyskuukausien enimmäismäärä) mahdollistavat sekä palkkatyön että itsensä työllistämisen. Tarkistetaan, että aloittavan yrittäjän liiketoimintasuunnitelman arviointiprosessi on hakijalle läpinäkyvä ja ymmärrettävä. Lisätään kansainvälisille opiskelijoille suunnattuja opintoja suomalaisesta työelämästä ja yrittäjyydestä. Yrityksen perustamisesta tai olemassa olevan yrityksen siirtämisestä Suomeen tehdään kansainvälisille osaajille houkutteleva vaihtoehto. Kasvuhakuisille yrittäjille tarjotaan ohjausta ja tukea. Ehdotuksia toimenpiteiksi:

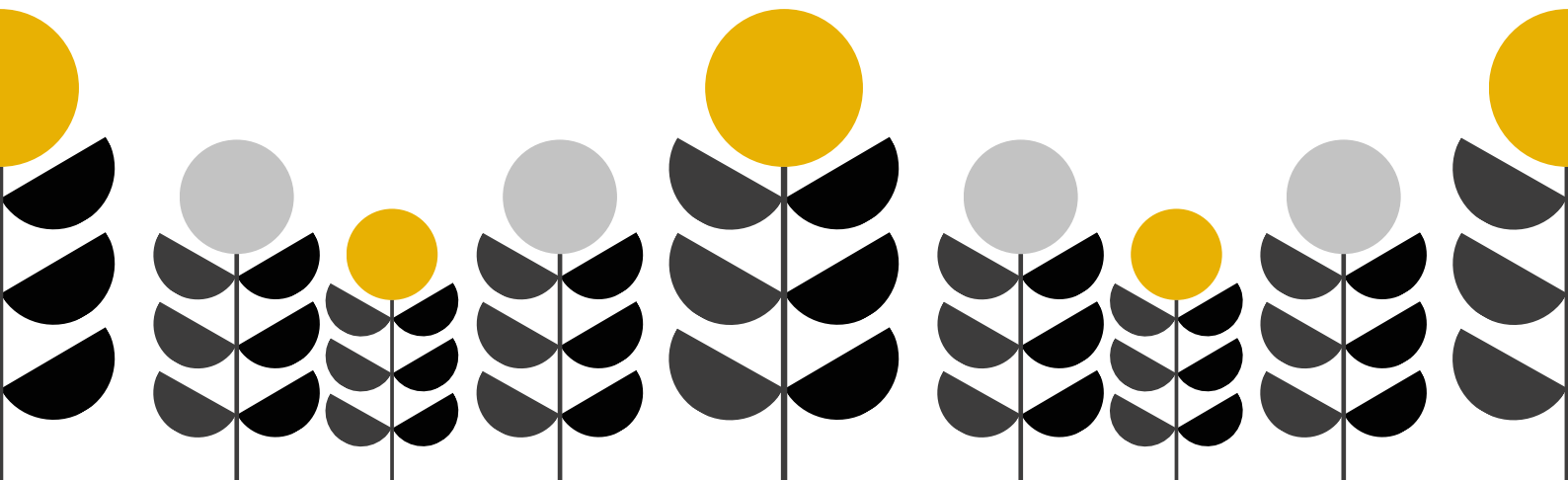
- Tarkennetaan nykyistä ulkomaalaislakia yrittäjiä koskevien oleskelulupakäytäntöjen joustavoittamiseksi.
- Harkitaan Suomessa yrityksen perustaville tai yrityksen Suomeen tuoville kansainvälisille osaajille taloudellisia kannustimia.
- Tarkistetaan aloittavien yrittäjien liiketoimintasuunnitelmien arviointia ELY-keskuksissa siten, että prosessi on läpinäkyvä ja että päätöksistä viestitään hakijalle selkeästi.
- Korkeakoulut huolehtivat, että kaikille kansainvälisille tutkinto-opiskelijoille tarjotaan yrittäjyys- ja työelämäopintoja. Näitä voidaan kehittää yhteistyössä mm. paikallisten Talent Boost -toimijoiden kanssa.
- Tuetaan tutkinnon suorittaneiden kansainvälisten opiskelijoiden yrittäjyyttä valtakunnallisella ohjelmalla.
- Markkinoidaan säännöllisesti tarjolla olevia palveluita kasvuhakuisille yrittäjille kansainväliset osaajat tavoittavilla viestintäkanavilla.

**Työnantajapalvelut:** Edistetään yritysten välistä vertaismentorointia niin, että yritykset voivat vaihtaa kokemuksia kansainvälisten työntekijöiden rekrytoinnista. Kannustetaan yrityksiä arvioimaan uudelleen vaatimuksiaan suomen kielen taidosta, suomalaisesta koulutuksesta ja työkokemuksesta. Kehitetään DEIB-indeksi (diversity, equity, inclusion, belonging), jonka avulla voidaan arvioida ja vertailla, miten yritykset ja organisaatiot toteuttavat DEIB-arvoja omissa työyhteisöissään. Työtä etsiville osaajille ja potentiaalisille työnantajille kehitetään monipuolisia kohtaamisen, verkostoitumisen ja toisiltaan oppimisen mahdollisuuksia. Ehdotuksia toimenpiteiksi:

- Paikalliset ja alueelliset toimijaverkostot käynnistävät kampanjoita edistämään kokeneiden ja vähemmän kokeneiden yritysten välistä vertaismentorointia kansainvälisten osaajien rekrytoinnissa.
- Edistetään työelämän monimuotoisuuden työkalujen (esim. FIBS:n Monimuotoisuusjohtamisen itsearviointi) käyttöä julkisen ja yksityisen sektorin työpaikoilla.
- Tarjotaan taloudellinen kannustin yrityksille, jotka palkkaavat ensimmäisen kansainvälisen työntekijän, kasvattavat kansainvälisten työntekijöidensä määrää, tai jotka saavuttavat korkean pistemäärän DEIB-indeksissä.
- Paikalliset työllisyyspalvelut luovat yhdessä eri toimijoiden kanssa uusia tapoja kansainvälisten osaajien ja potentiaalisten työnantajien kohtaamiseen ja verkostoitumiseen.
- Monikansallisille työpaikoille palkataan tai niissä koulutetaan monikulttuurisen viestinnän asiantuntijoita inklusiivisen työpaikkakulttuurin edistämiseksi.
- Kehitetään työelämän monimuotoisuuden kannusteeksi uusi DEIB-indeksi yhteistyössä ministeriöiden, työmarkkinajärjestöjen, korkeakoulujen ja kolmannen sektorin toimijoiden kanssa. Kehitystyössä voidaan hyödyntää olemassa olevia monimuotoisuuden itsearviointityökaluja.
- Business Finland sisällyttää DEIB-suunnitelmat (aloittavalle yritykselle) ja suoriutumisen DEIB-indeksissä (kasvuyrityksille) yritys- ja innovaatorahoituksensa kriteereihin.

## LÄHTEET

- Apter, T. & Heiskari, T. (2023). Suomi – ulkopuolisuuden maa? Pamfletti. Suomen Ekonomit & Tekniikan Akateemiset TEK.
- Boubtane, E., Dumont, J. C. & Rault, C. (2016). Immigration and economic growth in the OECD countries 1986–2006. *Oxford Economic Papers*, 68(2), 340-360.
- Nathan, M. (2014). The wider economic impacts of high-skilled migrants: a survey of the literature for receiving countries. *IZA Journal of Migration*, 3, 1-20.
- Ndomo, Q. (2024). The Working Underclass. Highly Educated Migrants on the Fringes of the Finnish Labour Market. University of Jyväskylä, Dissertations 744.
- Oliinyk, O., Bilan, Y., Mishchuk, H., Akimov, O. & Vasa, L. (2021). The impact of migration of highly skilled workers on the country's competitiveness and economic growth. *Montenegrin Journal of Economics*.
- VN (2021a). Koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton tiekartta 2035. Valtioneuvoston julkaisu 2021:74.
- VN (2021b). Hallituksen kestävyystiekartta. Valtioneuvoston julkaisu 2021:43.
- VN (2023). Vahva ja välittävä Suomi. Pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelma 20.6.2023. Valtioneuvoston julkaisu 2023:58.
- Välimäki, M., Pitkänen, V., Niemi, MK & Veijola R. (2023). Kansainväliset osaajat ja Suomi: Mielikuvat, kotiutuminen, työelämä ja tuen tarpeet. Kansainvälisten osaajien Suomi - tutkimushankkeen loppuraportti. E2 Tutkimuksen julkaisu.





HIWE – High-Skilled  
Internationals: Bottom-Up  
Insights into Policy Innovation  
for Work and  
Entrepreneurship in Finland

# Miten edistää kansainvälisten osaajien osallisuutta poliittisessa päätöksenteossa, palveluiden kehittämisessä ja työpaikoilla Suomessa?

[www.hiwe.fi](http://www.hiwe.fi)

Satu Aaltonen, Piritta Parkkari, Anna  
Elkina, Oskar Aaltonen, Tiina Rättilä,  
Tommi Pukkinen, Ulla Hytti, Tero  
Montonen, Juho Pesonen, Tuuli Pulkkinen  
Graafinen suunnittelu: Iida Sillanpää



Pääministeri Petteri Orpon hallituksen visiona on tehdä Suomesta kilpailukykyinen ja houkutteleva kohde ammattitaitoiselle työvoimalle. Kansainvälisten osaajien osallisuuden parantaminen yhteiskunnan kaikilla tasoilla on ensiarvoisen tärkeää tämän vision toteuttamiseksi. Lisäksi osallisuuden parantaminen edistää kansainvälisten osaajien hyvinvointia, Suomen pitovoimaa sekä yhteiskunnan kehitystä.

Politiikkatoimilla ja palveluilla pyritään edistämään maahanmuuttajien sosiaalista integroitumista ja Suomen pitovoimaa. Nämä toimet eivät kuitenkaan usein huomioi, kuinka tärkeää olisi osallistaa myös kansainväliset osaajat heitä itseään koskevaan päätöksentekoon.

Tutkimustuloksistamme käy ilmi, että merkittävä osa kansainvälisistä osaajista kokee ulkopuolisuutta suomalaisessa yhteiskunnassa. Heillä on vaikeuksia saada äänensä kuuluviin, vaikka heillä olisi kiinnostusta osallistua ja vaikuttaa politiikkatoimien sekä palvelujen kehittämiseen. Kansainväliset osaajat eivät kuitenkaan muodosta homogeenista ryhmää, vaan heidän halukkuutensa osallistua sekä kullekin sopivat yhteiskunnalliseen vaikuttamisen tavat vaihtelevat.

On siis tärkeää löytää uusia tapoja ottaa kansainvälisten osaajien näkemykset, kokemukset ja taidot mukaan yhteiskunnalliseen päätöksentekoon. Tässä julkaisussa esitettyjen politiikkasuositusten pyrkimyksenä on parantaa kansainvälisten osaajien osallisuutta kolmella keskeisellä tasolla: poliittisessa päätöksenteossa, palvelujen kehittämisessä sekä työpaikoilla.

Suositukset on suunnattu erityisesti niille toimijoille ja tahoille, jotka järjestävät ja fasilitoivat yhteistyöprosesseja kansainvälisille osaajille, heitä edustaville järjestöille, julkisille ja yksityisille työnantajille, päätöksentekijöille sekä erilaisille palveluntarjoajille. Suositukset pohjautuvat HIWE-hankkeen organisoimiin yhteistoiminnallisiin prosesseihin, joissa on ollut mukana yhteensä yli sata osallistujaa.

Tutustu myös hankkeen toiseen politiikkasuositukseen ”Miten edistää kansainvälisten osaajien työllistymistä ja yrittäjyyttä Suomessa?”, joka on saatavilla hankkeen verkkosivuilla: [www.hiwe.fi/politiikkasuositukset](http://www.hiwe.fi/politiikkasuositukset)



## **Suositus 1. Kansainvälisten osajien työelämäintegraatiota edistävän politiikkavalmisteluun tulee pohjautua vahvemmin julkisen sektorin, kansainvälisten osajien ja muiden sidosryhmien väliseen yhteistyöhön.**

Kun pyritään edistämään tietoon perustuvaa päätöksentekoa ja kansainvälisten osajien integroimista osaksi suomalaista yhteiskuntaa, on kansainvälisten osajien, julkisen sektorin ja muiden sidosryhmien välisen yhteistyön kehittäminen välttämätöntä. Tutkimukset osoittavat, että maahanmuuttajien, myös kansainvälisten osajien, poliittinen ja yhteiskunnallinen aktiivisuus on keskimääräistä alhaisempaa. Lisäksi kansainvälisten osajien järjestäytymisaste työmarkkina- ja ammattijärjestöissä sekä maahanmuuttajajärjestöissä on suhteellisen alhainen. Kansainvälisten osajien saaminen mukaan julkiseen politiikkavalmisteluun ja päätöksentekoon on ensiarvoisen tärkeää. Osallisuuden edistämisen keinoja ovat esimerkiksi osallistava budjetointi, kansalaisraadit ja puntaroivat kansalaiskeskustelut.

### **Keinoja muutoksen toteuttamiseksi:**

**Kehitetään kansainvälisille osajille suunnattu kansallinen sähköinen palaute- ja aloitefoorumi.** Foorumi toimisi Kansalaisaloite-palvelun tapaan ja mahdollistaisi myös Suomessa asuvien ulkomaan kansalaisten aloitteiden tekemisen ja palautteenannon. Aloitteiden ja palautteiden käsittelyn tueksi luodaan järjestelmällinen prosessi.

**Kehitetään alueellista vuorovaikutusta yhteistyössä kansainvälisten osajien kanssa.** Rakennetaan silta poliittisten päättäjien ja kansainvälisten osajien välille. Yhteistyötä ja säännöllisiä keskusteluja osajien ja päättäjien välillä lisätään kaikilla alueilla ja kunnissa. Käytännössä tämä voi tapahtua esimerkiksi fasilitoitujen työpajojen ja maahanmuuttajaneuvostojen avulla.

**Kehitetään ja vahvistetaan julkisen sektorin, maahanmuuttajajärjestöjen ja muiden kansalaisjärjestöjen välisiä kumppanuuksia.** Järjestöjen rooli on tärkeä pyrittäessä helpottamaan kansainvälisten osajien osallistumista politiikan kehittämiseen.

**Kannustetaan ja mahdollistetaan kansainvälisten osajien osallistuminen kansalais- ja työmarkkinajärjestöjen toimintaan.** Suomessa kansalais- ja työmarkkinajärjestöt osallistuvat aktiivisesti politiikan kehittämiseen ja ovat siksi tärkeitä vaikutuskanavia myös kansainvälisille osajille. Osajien mahdollisuutta toimia järjestöissä tuetaan kehittämällä inklusiivisempia toimintatapoja.

**Kannustetaan kansainvälisiä osajia muodostamaan virallisia yhdistyksiä.** Virallisten yhdistysten kautta toimiminen helpottaa osallistumista lainsäädännön valmisteluun.



## **Suositus 2. Kansainväliset osaajat tulee ottaa aktiivisemmin mukaan heitä itseään koskevien julkisten ja yksityisten työelämä- ja yrittäjyyspalvelujen suunnitteluun ja kehittämiseen.**

HIWE-hankkeen tutkimukset osoittavat, että kansainväliset osaajat kokevat olemassa olevat palvelut usein vaikeiksi löytää, saavuttaa ja käyttää. Palvelut eivät aina vastaa heidän tarpeitaan, varsinkaan kun kyse on työnhaun palveluista. Palveluntarjoajien välistä yhteistyötä tulee kehittää niin, että toimijoiden roolit on määritelty selkeästi ja yhteistyön kehittämiseen on kohdennettu riittävästi rahoitusta. Tällä hetkellä asiakaspalvelijat eivät aina ole tietoisia muiden palveluntarjoajien tarjoamista palveluista ja käytännöistä, jolloin osaajat saattavat jäädä ilman ohjausta eivätkä löydä tarkoituksenmukaisten palvelujen äärelle. Nämä ongelmat korostavat tarvetta lisätä kansainvälisten osaajien osallisuutta palveluiden suunnittelussa, jotta varmistetaan palvelujen tarvelähtöisyys ja käyttäjäystävällisyys.

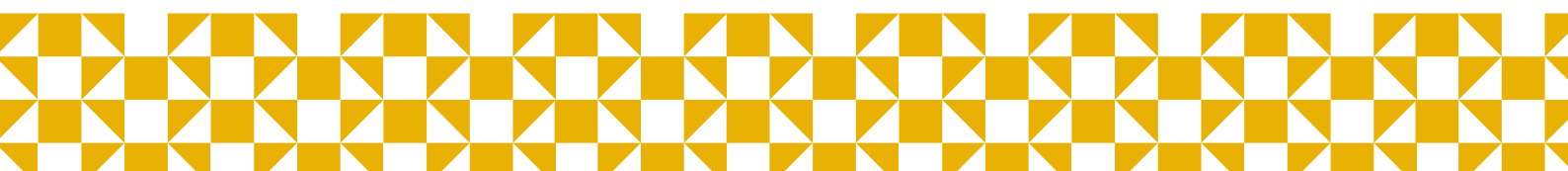
### **Keinoja muutoksen toteuttamiseksi:**

**Otetaan käyttöön osallistavia prosesseja, jotka tuovat kansainväliset osaajat mukaan julkisten palvelujen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin.** Palvelujen tarkoituksenmukaisuutta ja tehokkuutta voidaan parantaa muun muassa käyttämällä fokusryhmiä, erilaisia yhteistyöalustoja ja yhteiskehittämiseen keskittyviä työpajoja.

**Kehitetään päivittäistä palautteen keräämistä ja hyödyntämistä.** Jokainen palvelukohtaaminen kansainvälisten osaajien kanssa tulee nähdä mahdollisuutena oppia heidän tarpeistaan, haasteistaan ja ongelmistaan sekä löytää keinoja niiden ratkaisemiseksi. Vahvistetaan ja kehitetään palautteen dokumentointi- ja analysointikäytäntöjä koko palveluketjussa ja kannustetaan palveluhenkilöstöä dokumentoimaan saamansa palaute.

**Lisätään tietoa ja osaamista.** Tarjotaan palveluntarjoajille ja muille sidosryhmille ajantasaista tietoa kansainvälisten osaajien tarpeista, odotuksista ja tavoista lisätä heidän osallisuuttaan palvelujen kehittämisessä. Näin edistetään osallistavamman ja yhteistyöhön perustuvan toimintaympäristön syntymistä.

**Tunnistetaan ja palkitaan.** Pyritään aktiivisesti tunnistamaan ja palkitsemaan kansainvälisten osaajien panos julkisten palvelujen kehittämisessä. Tämä voi motivoida heitä osallistumaan aktiivisemmin ja kannustaa myös muita kansainvälisiä osaajia osallistumaan kehitysohjelmaan. Osaajien lisääntyvä osallisuus myös vähentää vallan epätasapainoa eri sidosryhmien välillä.





## **Suositus 3. Työpaikkojen inklusiivisuutta ja yhdenvertaisia toiminta- ja mahdollisuusvaikutuksia tulee kehittää yhteistyössä työnantajan, työyhteisön, palveluntarjoajien ja muiden inklusiivisuuden edistämistä kiinnostuneiden työnantajien kanssa.**

Yksityisen, julkisen ja kolmannen sektorin työpaikkojen tulee tarjota kaikille työntekijöilleen yhtäläiset mahdollisuudet ja noudattaa monimuotoisuuden, tasa-arvon, osallisuuden ja kuulumisen (DEIB) periaatteita. Kansainvälisillä työntekijöillä tulee olla mahdollisuus vaikuttaa näihin käytäntöihin. HIWE-hankkeessa toteutetut haastattelut osoittavat, että kansainvälisten osaajien kokemukset suomalaisissa organisaatioissa vaihtelevat. Osa heistä voi hyvin ja arvostaa matalaa hierarkiaa, autonomiaa ja työn sekä yksityiselämän tasapainoa, kun taas toiset kokevat itsensä eristäytyneiksi tai syrjityiksi taustansa vuoksi. Monikulttuuristen työpaikkojen yleistyessä organisaatioiden on ymmärrettävä kansainvälisten työntekijöiden tarpeita, hankittava tietoa saatavilla olevista palveluista ja parhaista käytännöistä sekä tuettava uusien työntekijöiden integroitumista yhteiskuntaan. Yhteistyö kansainvälisten osaajien, palveluntarjoajien ja muiden työnantajien kanssa voi auttaa näiden asioiden edistämässä.

### **Keinoja muutoksen toteuttamiseksi:**

**Edistetään psykologista turvallisuutta ja tukea organisaatioissa.** Tätä tavoitetta voidaan tukea alhaisella organisaatioshierarkialla, avoimuuden kulttuurilla ja luottamuksellisilla palautekanavilla. Alennetaan mahdollisuuksien mukaan osallistumisen kynnyksiä.

**Luodaan kanavia, joiden kautta kansainväliset työntekijät voivat ilmaista mielipiteensä ja osallistua päätöksentekoon työpaikoilla.** Osallistetaan kansainväliset työntekijät mukaan keskusteluihin ja päätöksiin, jotka liittyvät työn tekemiseen ja tavoitteisiin, työympäristöön, yrityskulttuuriin tai tiimidynamiikkaan. Työpaikoilla voidaan harkita esimerkiksi DEIB-neuvonantajaryhmän tai -komitean perustamista.

**Nostetaan esiin positiivisia esimerkkejä.** Tuodaan esiin myönteisiä kokemuksia ja menestystarinoita kansainvälisten työntekijöiden osallistumisesta organisaation päätöksentekoon. Edistetään tietoisuutta siitä, että kansainväliset työntekijät ovat voimavara, joka tuo organisaatiolle lisäarvoa.

**Ollaan tietoisia työskentelyssä ja viestinnässä käytetystä kielestä.** Käytetään soveltuvin osin englantia, otetaan käyttöön kaksikielinen perehdytysprosessi ja annetaan työntekijöille mahdollisuus kielten oppimiseen työpaikalla sekä virallisissa että epävirallisissa tilanteissa.

# TIEKARTTA: Miten osallistaa kansainvälisiä osajia?

Miten kansainvälisten osajien ääni saadaan paremmin kuuluviin yhteiskunnassa ja työpaikoilla? Osallistumisen ja osallisuuden muotoja on monia, ja osallisuuden intensiteetti voi vaihdella kuulemisesta, osallistumisesta ja yhteistyöstä aina voimaantumiseen asti. Kuva 1 havainnollistaa osallisuuden eri tasot ja antaa esimerkkejä toimista ja menetelmistä, joita voidaan käyttää kullakin tasolla.

## KANSAINVÄLISTEN OSAAJIEN OSALLISUUDEN TASOT



Osallistavat toimet voivat olla minkä tahansa organisaation ja/tai kansainvälisten osajien itsensä käynnistämiä. Yhteistyöllä voidaan ratkaista jaettuja ongelmia, haasteita tai tehtäviä. Osallistumisen taso ja käytettävät menetelmät ovat tilannekohtaisia ja määrittävät asiayhteyden, tehtävän ja osallistuvien henkilöiden mukaan. Kaikki tilanteet eivät edellytä korkeinta osallistumisen tasoa, mutta vain alempien osallistumisen tasojen hyödyntämiseen sisältyy riski, ettei kaikkia osallisuudesta seuraavia hyötyjä saada irti. Osallistavien toimien tuloksena voi syntyä joko jatkuvia pieniä parannuksia tai merkittäviä kertaluontoisia muutoksia.

# Käytännön oppeja osallistavan toiminnan järjestämiseen

HIWE-hankkeessa suunniteltiin ja järjestettiin kolme yhteiskehittämisprosessia, joissa käsiteltiin korkeasti koulutettujen kansainvälisten työntekijöiden rekrytointia, vaikuttavia työllisyys- ja yrittäjyyspalveluja sekä inklusiivisia työpaikkoja. Prosessien tuloksena laadittiin nämä toimenpidesuosituksset. Suosituksia kehitettäessä kansainvälisiä osaajia sekä konsultoitiiin, osallistettiin että tehtiin heidän kanssaan yhteistyötä.

Alla esitettävät käytännön opit yhteiskehittämisen järjestämiseen on hyvä ottaa huomioon, kun suunnitellaan kansainvälisiä osaajia osallistavia tilaisuuksia ja prosesseja.

## Ennen toiminnan aloittamista

Tehokkaan osallistavan toiminnan perustana on selkeä ja joustava ymmärrys käsiteltävästä aiheesta ja toiminnan tavoitteista. Yhteisen ymmärryksen saavuttaminen ja tavoitteiden asettaminen on tarpeen tehdä yhdessä osallistujien kanssa, jotta osallistuminen on kaikille mielekästä. Lisäksi on päätettävä tarkoituksenmukaisesta osallistumisen tasoista. On myös mietittävä, mihin osallistujat voivat todella vaikuttaa ja mihin eivät.

Kutsuttavat osallistujat on syytä valita ja kutsua harkitusti. Keiden pitäisi olla mukana? Mitä muita sidosryhmiä kansainvälisten osaajien lisäksi tarvitaan mukaan? Kutsutut henkilöt on saatava tuntemaan, että heitä arvostetaan ja että he ovat olennainen osa prosessia. Odotusten hallinnoinnin tulee olla läpinäkyvää – välttä luomasta ylisuuria odotuksia toiminnan vaikutuksista. Osallistumisen tavoitteiden tulee olla selkeät ja avoimet kaikille osallistujille.

Jotta kansainväliset osaajat saadaan mukaan prosessiin, on suunnittelussa otettava huomioon esteettömyys eri ulottuvuuksilla: fyysinen, sosiaalinen, kulttuurinen, taloudellinen, psykologinen, kognitiivinen, viestinnällinen ja tekninen. Osallistumisen esteisiin on puututtava, ja koulutusta sekä tukea on tarjottava osallistujille tarpeen mukaan.

Osallistavat toimet tulee suunnitella siten, että ne hyödyttävät *kaikkia* osapuolia. On tärkeää tunnistaa osallistumisesta aiheutuvat kustannukset ja osallistujien mahdollisesti epätasa-arvoiset lähtökohdat sekä pyrkiä kompensoimaan tai minimoimaan ne. Lisäksi on vältettävä piiloagendoja sekä kansainvälisten osaajien näennäisosallistamista.

## Toiminnan aikana

Järjestäjien tulee suunnitella prosessit huolellisesti, mutta olla myös joustavia sopeutumaan odottamattomiin muutoksiin sekä antamaan osallistujille aidosti mahdollisuuksia vaikuttaa toiminnan kulkuun.

Osallistavat prosessit hyötyvät usein fasilitoinnista, joten on hyvä päättää jo varhaisessa vaiheessa, kuka prosessia fasilitoi. On tärkeää tunnistaa ja tunnustaa vallan epätasapaino osallistujien välillä ja käyttää fasilitointitekniikoita niin, että kaikki voivat osallistua. Kannustavan ja tervetulleeksi toivottavan ympäristön luominen rohkaisee osallistumaan.

Jotkin toiminnan muodot vievät paljon aikaa ja vaativat osallistujilta suurta panostusta. Tällaisissa prosesseissa on erityisen tärkeää pitää mielenkiintoa yllä konkreettisilla, mukaansatempaavilla harjoituksilla ja joustavalla prosessilla, joka mukautuu ryhmän dynamiikkaan ja muuttuviin tarpeisiin. Kannusta osallistujia ottamaan vastuuta prosessista sekä sen tuloksista, jotta osallistuminen tuntuu mielekkäältä.

## Toiminnan jälkeen

Kerää osallistujilta ja fasilitaattoreilta palautetta prosessin arvioimiseksi ja parantamiseksi. Kerro osallistujille myös, miten heidän panostaan on käytetty ja mitkä ovat prosessin tulokset, jotta heidän osallistumisensa merkitys tulee näkyväksi ja prosessi säilyy läpinäkyvänä.

Huomaa, että kansainvälisten osaajien osallisuuden tulisi olla jatkuvaa. Mahdollista tulevaisuuden vuorovaikutusta, jaa yhteystietoja ryhmän sisällä ja kehoita osallistujia jatkamaan yhteistyötä. Kannusta kansainvälisiä osaajia tekemään ruohonjuuritason aloitteita ja tarjoa mahdollisuuksien mukaan heille resursseja aloitteiden toteuttamiseksi.



## HIWE-hankkeesta

HIWE-hankeessa tutkitaan kansainvälisten osaajien kokemuksia Suomessa asumisesta, työskentelystä ja yrittäjyydestä. Analyysimme pohjalta annamme suosituksia politiikkatoimista ja palveluista, joilla voidaan lisätä kansainvälisten osaajien halukkuutta jäädä Suomeen. HIWE-tiimi on erittäin kiitollinen henkilöille ja organisaatioille, jotka ovat tarjonneet arvokkaita näkemyksiä, kokemuksia ja mielipiteitä, joita hyödynsimme hankkeen eri vaiheissa. HIWE-hanke on toteutettu Itä-Suomen yliopiston ja Turun yliopiston yhteistyönä Business Finlandin rahoituksella. [www.hiwe.fi](http://www.hiwe.fi)