



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

# Miten edistää kansainvälisten osaajien työllistymistä ja yrittäjyyttä Suomessa?

Politiikkasuositus  
1/2, 2024

[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. 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 houkutellaan myös Suomeen. Esimerkiksi [Koulutuksen ja työperäisen maahanmuuton tiekartassa 2023](#), pääministeri Sanna Marinin hallituksen [Kestävyystiekartassa](#) sekä pääministeri Petteri Orpon [hallitusohjelmassa](#) Suomi kuvataan kansainvälisesti kilpailukykyisenä ja houkuttelevana paikkana opiskella, työskennellä, perustaa yritys ja asua.

Tutkimusten mukaan kansainvälisiä osaajia vetävät Suomeen edulliset ja laadukkaat terveys-, sosiaali- ja koulutuspalvelut, yhteiskunnan turvallisuus ja luotettavat instituutiot. Sen sijaan osaajien näkemykset kansainvälisille osaajille suunnatuista palveluista ovat kriittisempiä. HIWE-hankkeen tulosten mukaan osaajat näkevät palvelujärjestelmän mutkikkaana ja palvelut hankalina löytää – tai niitä ei ylipäänsä 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.

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*).

Tulostemme perusteella uusien palveluiden sijaan tarvitaan pikemminkin olemassa olevien palveluiden tehokkaampaa käyttöä. 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. Katso [verkkosivuiltamme](#) ehdotuksia, miten nämä voidaan laittaa käytäntöön. Tutustu myös HIWE-tutkimushankkeen ”Miten edistää kansainvälisten osaajien osallisuutta poliittisessa päätöksenteossa, palveluiden kehittämisessä ja työpaikoilla Suomessa?” -julkaisuun, joka sisältää politiikkasuosituksia siitä, miten osaajien osallisuutta lisätään.

# POLITIIKAN LINJAUKSET

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

### Miksi muutosta tarvitaan?

HIWE-hankkeessa tehtyjen havaintojen 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 olevansa osa yhteiskuntaa. 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 määräaikaisille 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.

**Missio:** Sovitaan yhteisistä toimintaperiaatteista osaamisperustaisen maahanmuuttopolitiikan ohjaamiseksi. Keskeisiä periaatteita ovat pitkäjänteisyys, monimuotoisuus, osallistavuus, kannustavuus ja luottamus.

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



# 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 kansainvälinen osaaja on jäänyt ongelmien yksin vailla neuvoja ja ohjausta eteenpäin. Myös työnantajille tarjottavissa palveluissa on pulmia. Vaikka palveluja on olemassa, niitä ei 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.

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

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

**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.

**Säännöllinen viestintä:** Viestitään palveluista käyttäjille säännöllisesti, monisuuntaisesti ja monikanavaisesti hyödyntämällä mm. sosiaalista mediaa, henkilökohtaista viestintää, yhdistyksiä, maahanmuuttajien omia verkostoja, 'kaupunkilähettiläitä' ja muita viestinnän tapoja.

# PALVELUT KÄYTÄNNÖSSÄ

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

### Miksi muutosta tarvitaan?

HIWE-hankkeen tulosten mukaan kansainväliset osaajat näkevät työmarkkinat globaaleina, 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. Ongelmaksi 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.

**Yrittäjäpalvelut:** Muutetaan oleskelulupakäytäntöjä siten, että yksi lupa ja joustavat ehdot jatkoluvalle (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.

**Työnantajapalvelut:** Edistetään yritysten välistä vertaismentorointia niin, että yritykset voivat vaihtaa kokemuksia kansainvälisten työntekijöiden rekrytoinnista. Kannustetaan yrityksiä arvioimaan uudelleen vaatimuksia 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.





## 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)