

Policy Brief 2026:3

Näkökulmia ajankohtaisiin yhteiskunnallisiin kysymyksiin ja poliittisen päätöksenteon tueksi.

Tämä julkaisu on toteutettu osana valtioneuvoston vuoden 2025 tutkimussuunnitelman toimeenpanoa (tietokayttoon.fi). Julkaisun sisällöstä vastaavat tiedon tuottajat, eikä tekstisisältö välttämättä edusta valtioneuvoston näkemystä.

Hankkeista ja kokeiluista kohti rakenteita: kansainvälisten opiskelijoiden työllistymisen edistämisen haasteita ja onnistumisia

Owal Group Oy

Kansainvälisten opiskelijoiden työllistyminen on osa alueiden työvoima- ja elinvoimapolitiikkaa. Kansainvälisissä tutkinto-ohjelmissa opiskelevat korkeakouluopiskelijat ovat kasvava osa Suomen osaajapohjaa, mutta osaajien kiinnittyminen alueellisille työmarkkinoille toteutuu epätasaisesti. Työskentelykulttuuriin liittyvä osaaminen, kielitaito ja työnantajien valmiudet ovat ratkaisevassa roolissa kv-opiskelijoiden työllistymisessä. Opiskelijoille erilaiset työelämäkontaktit ovat usein avain ensimmäisen työn saamiseen. Keskeiseksi kysymykseksi nousee se, miten kv-opiskelijoiden työllistymisen tukemisesta tehdään uusi pysyvä toimintatapa.

Tässä policy brief-julkaisussa kuvataan kv-opiskelijoiden työllistymisen tukemisen tilaa korkeakoulujen ja alueiden näkökulmasta. Näkökulma keskittyy kv-opiskelijoiden työllistämiseen liittyviin haasteisiin, sekä työllistämisen mahdollisuuksiin ja onnistumisiin. Tutkimus valmistuu kokonaisuudessaan syksyllä 2026.

Miksi kansainvälisillä osaajilla on merkitystä?

Kansainvälisten opiskelijoiden¹ määrä Suomessa on kasvanut viimeisten kahden vuosikymmenen aikana ja erityisen voimakkaasti viime vuosina. Vuonna 2003 ammattikorkeakouluissa opiskeli 3 769 ulkomaalaista opiskelijaa² ja vuonna 2023 jo 15 704; yliopistoissa vastaavat luvut olivat 4 673 ja 15 952 (Tilastokeskus 2025). Kasvu heijastaa sekä kansainvälistymistä että Suomen tarvetta houkutella osaajia tilanteessa, jossa väestö ikääntyy, nuorisoikäluokat pienenevät ja työikäinen väestö vähenee. Kv-opiskelijat ovat siten yhä keskeisempi osa Suomen koulutus-, työvoima- ja aluepolitiikkaa.

Kv-opiskelijoiden valmistumisen jälkeinen työllistyminen on kuitenkin edelleen merkittävä haaste. Vuonna 2021 Suomessa korkeakoulututkinnon suorittaneista ulkomaan kansalaisista työllistyi 55 %, mutta “yli puolet valmistuvista opiskelijoista jättää Suomen” muutaman vuoden sisällä (Pitkänen ym. 2023). Työllistyminen on alakohtaista ja alueellista: parhaiten työllistyvät terveys-, ICT- ja tekniikan alojen opiskelijat, ja alueellisesti Uusimaa, Pirkanmaa, Vaasan seutu, Pohjois-Savo ja Pohjois-Pohjanmaa erottuvat edukseen (Vipunen 2025). Kv-opiskelijoiden työmarkkinaintegraatio on siten paitsi yksilöllinen myös alueellinen kysymys, joka vaikuttaa suoraan alueiden elinvoimaan ja työvoiman saatavuuteen.

Kv-opiskelijoiden työllistymisen esteet ovat käytännössä monitasoisia. Yksilötasolla keskeisiä ovat kielitaito, kulttuurinen osaaminen, motivaatio ja perhetilanne (Han, Gulanowski & Sears 2022). Organisaatiotasolla vaikuttavat korkeakoulujen ura-palvelut, harjoittelumahdollisuudet, työnantajayhteistyö ja rekrytointikäytännöt. Yhteiskuntatasolla ratkaisevia ovat oleskelulupaprosessit, työmarkkinoiden vastaanottavuus ja sosiaalinen ilmapiiri. Aikaisempien rekisteritutkimusten mukaan maassa pysymiseen vaikuttavat erityisesti “perhesiteet, asema ja työmarkkinamahdollisuudet” (Mathies & Karhunen 2021). Lisäksi yleisesti katsottuna ulkomaalaisten asiantuntijoiden poismuutto on lineaarista: 10 % muuttaa pois

¹ Kv-opiskelijalle ei ole yksiselitteistä määritelmää. Tässä tutkimuksessa kv-opiskelijalla tarkoitetaan opiskelijaa, joka on suorittanut toisen asteen tutkintonsa muualla kuin Suomessa.

² Tilastokeskuksen määritelmän mukaan ulkomaalaiset opiskelijat ovat oppilaitosten kirjoilla olevia tutkintotavoitteisen koulutuksen opiskelijoita, joiden kansalaisuus on muu kuin Suomi.

vuosittain, ja kymmenen vuoden jälkeen muuttajia on jo 60 % (Riukula & Kauhanen 2024). Tämä korostaa tarvetta vahvistaa pitovoimaa, ei vain vetovoimaa.

Teoreettisten näkökulmien avulla voidaan valottaa työllistymisen monimutkaisuutta. Inhimillisen pääoman teoria (Becker 1964) korostaa osaamisen merkitystä, sosiaalisen pääoman teoria (Coleman 1986) verkostojen ja luottamuksen roolia ja ”kahden työmarkkinan teoria” (Reich, Gordon & Edwards 1973) maahanmuuttajien riskiä ajautua matalapalkka-aloille. Employability-capital -malli (Pham, Soltani & Singh 2024) yhdistää inhimillisen, sosiaalisen, kulttuurisen ja ammatillisen pääoman ja talent framework (Morris-Lange 2019) kuvaa globaalia kilpailua osaajista. Nämä teoriat osoittavat, että pelkkä tutkinto ei riitä, vaan työllistyminen edellyttää sosiaalisten verkostojen, kulttuurisen osaamisen ja työelämävalmiuksien rakentumista.

Kansainväliset vertailut osoittavat, että maat, jotka tarjoavat selkeitä oleskelulupapolkuja, työelämäintegraatiota ja vahvoja urapalveluja (esim. Alankomaat, Kanada ja Iso-Britannia) onnistuvat pitämään opiskelijat paremmin työmarkkinoillaan (Mannino ym. 2024). Kansainvälisissä tutkimuksissa keskeisiä havaittuja esteitä ovat tyypillisesti olleet kielitaito, verkostojen puute, työnantajien epävarmuus ja jäykähköt lupaprosessit. Ratkaisuiksi esitetään tyypillisesti työelämäintegraatiota (työhön integroitu oppiminen/Work integrated learning/, projektikurssit, harjoittelut), työelämälähtöistä kielikoulutusta, mentorointia, alumniverkostoja ja työnantaja-yhteistyötä (Voninski & Willox 2020; Arkoudis ym. 2009). Opiskelijat toivovat myös ”selkeämpiä polkuja opiskelijasta työntekijäksi”, parempaa kielikoulutusta ja vahvempaa yhteiskunnallista integraatiota (Pitkänen ym. 2023).

Väestökehitys tekee kv-opiskelijoista entistä tärkeämpiä suomalaiselle yhteiskunnalle, työelämälle ja korkeakoululaitokselle. Suomi kohtaa samankaltaisia haasteita kuin muut kehittyneet maat: väestö ikääntyy, syntyvyys on alhainen ja työikäinen väestö vähenee (Arthur & Flynn 2013). Tämä lisää painetta korkeakouluille tuottaa enemmän osaajia ja houkutelaa kv-opiskelijoita. Samalla väestörakenteen muutos haastaa korkeakoulujen nykyistä rakennetta, sillä kotimaiset nuorisoikäluokat pienetessä aloituspaikkojen täyttäminen voi hankaloitua. Kv-opiskelijat ovat myös keskeisiä tutkimusjärjestelmän kannalta: tohtorikoulutuksessa he muodostavat jo yli neljänneksen opiskelijoista (Vipunen 2025). Ilman kv-opiskelijoita ja osaajia monien koulutusohjelmien ja tutkimusalueiden ylläpitäminen ei olisi enää taloudellisesti tai henkilöstöressurssien näkökulmasta mahdollista.

Kokonaisuutena kv-opiskelijoiden työllistyminen on suomalaisen korkeakoulu-politiikan keskeinen haaste ja mahdollisuus. Se kytkeytyy työvoimapulaan, väestökehitykseen, korkeakoululaitoksen toiminnan ylläpitämiseen, alueelliseen elinvoimaan, TKI-järjestelmän vahvistamiseen ja kansainväliseen kilpailukykyyn. Suurimmat politiikkahaasteet liittyvät siihen, miten Suomi pystyy rakentamaan selkeän ja sujuvan polun opiskelijasta työntekijäksi – yhdistäen koulutuksen työelämälähtöisyyden, kieli- ja kulttuurituen, työnantajien vastaanottavuuden ja toimivat lupaprosessit. Kv-opiskelijoiden potentiaali on merkittävä, mutta sen hyödyntäminen edellyttää systemaattista, monitoimijaista ja pitkäjänteistä politiikkaa, joka tunnistaa väestörakenteen muutoksen ja osaajapulan syvenevän vaikutuksen suomalaisen yhteiskunnan tulevaisuuteen. Sillä on yhteys myös suomalaisen korkeakoululaitoksen olemassaolon edellytyksiin.

Tutkimuksen aineisto ja menetelmät

Tutkimus perustuu korkeakoulujen edustajien sekä muiden asiantuntijoiden haastatteluihin, tilasto- ja dokumenttiaineistoon sekä kv-opiskelijoille kohdennettuun kyselyaineistoon. Tutkimuksen toteuttaa Owl Group Oy ja se valmistuu kokonaisuudessaan joulukuussa 2026. Tässä policy briefissä kuvataan tutkimuksen aikana syntyneitä tuloksia ja havaintoja koskien erityisesti korkeakoulujen hyviä käytäntöjä.

Dokumentti- ja tilastoanalyysi kytkee tutkimushankkeen aikaisempaan tutkimukseen ja tietopohjaan. Dokumenttianalyysin aineistona käytettiin aikaisempia tutkimuksia ja selvityksiä. Lisäksi tarkasteltiin kv-opiskelijoiden sijoittumista ja työllistymistä julkisesti saatavilla olevan tilastoaineiston avulla (mm. Vipunen, Tilastokeskus).

Keskeinen osa tutkimuksen tiedonkeruuta on korkeakoulujen (22 ammattikorkeakoulua ja 13 yliopistoa) edustajien sekä muiden asiantuntijoiden haastattelut. Kaikki Manner-Suomen korkeakoulut haastateltiin osana tiedonkeruuta. Haastatteluihin osallistui yhteensä 72 henkilöä. Lisäksi haastateltiin muita asiantuntijoita, kuten valtiohallinnon edustajia, ELY-keskusten, työllisyysalueiden ja KEHA-keskuksen asiantuntijoita sekä opiskelijajärjestöjen edustajia. Näihin haastatteluihin osallistui yhteensä 27 henkilöä.

Osana tiedonkeruuta toteutettiin kv-opiskelijoille suunnattu sähköinen kyselytutkimus. Kyselyä levitettiin opiskelijoille ja alumneille korkeakoulujen jakelukanavien

välityksellä. Kyselyyn tuli 1 128 vastausta. Kysely oli avoinna 20.1.2026–27.2.2026. Kyselyn vastaajista 53 prosenttia oli yliopisto-opiskelijoita ja 47 AMK-opiskelijoita. 60 prosenttia vastaajista opiskeli tutkintoon johtavassa koulutuksessa. Vastaajista 30 prosenttia oli jo valmistunut ja heistä 72 prosenttia oli jäänyt Suomeen valmistumisen jälkeen.

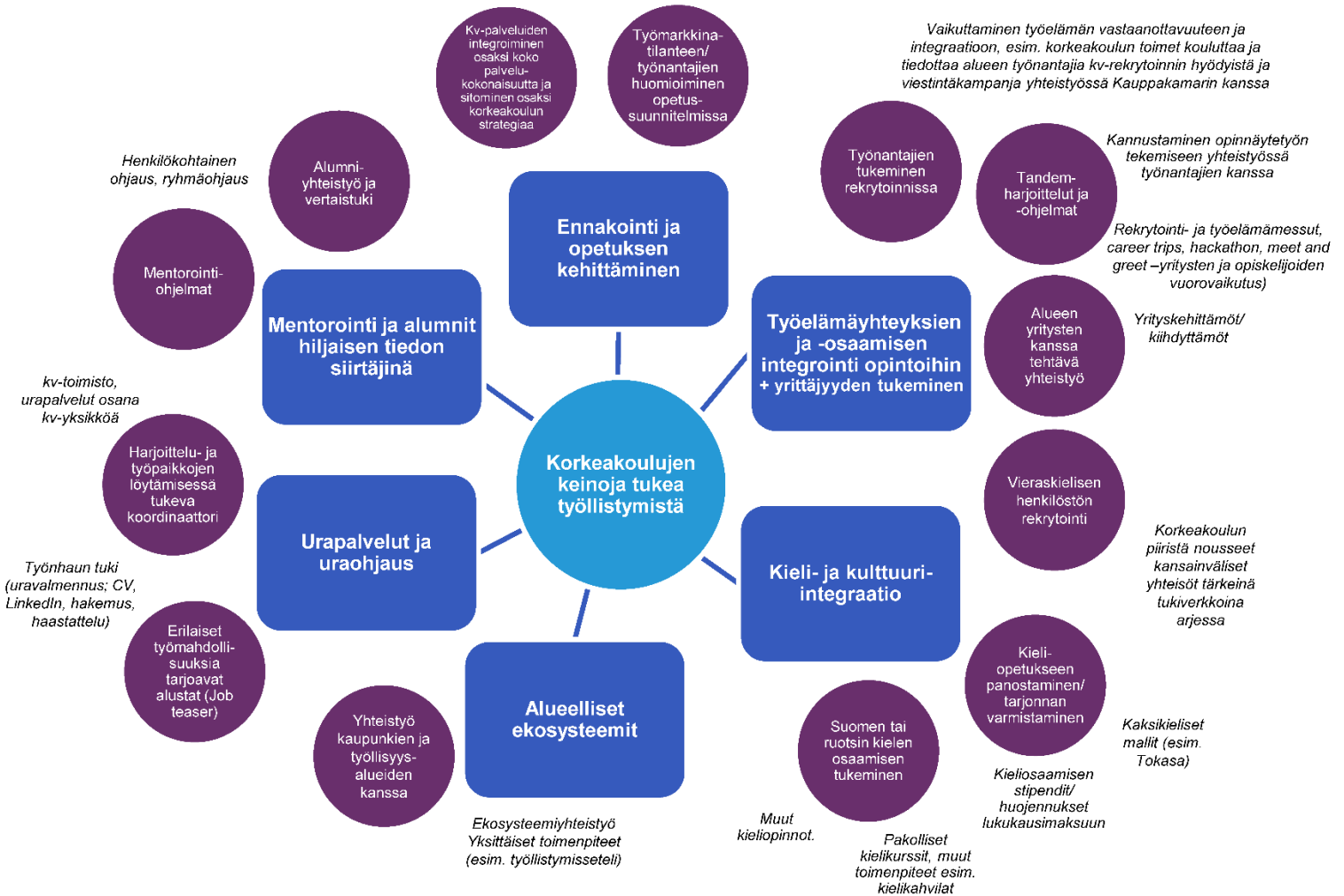
Lisäksi toteutettiin tarkempi tapaustutkimus Pirkanmaan, Pohjois-Savon ja Pohjanmaan alueilta. Tapaustutkimuksissa tarkasteltiin yksityiskohtaisemmin keinoja, joiden avulla alueella edistetään kv-opiskelijoiden työllistymistä ja integroitumista osaksi suomalaista työelämää. Aineisto muodostui dokumenteista ja asiakirjoista ja alueen toimijoiden haastatteluista. Alueilta toteutettiin yhteensä 30 haastattelua. Haastateltavat edustivat alueiden oppilaitoksia, työnantajia sekä alueellisia toimijoita, kuten kauppakamareita.

Tässä tutkimuksessa kv-opiskelijalla tarkoitetaan opiskelijaa, joka on suorittanut muualla kuin Suomessa toisen asteen tutkintonsa. Tutkinnolla tutkimuksessa tarkoitetaan tutkintoon johtavaa tutkintoa ja esimerkiksi tohtorin tutkinnot/jatkotutkinnot sekä esimerkiksi lääkärien täydennyskoulutus on rajattu tarkastelun ulkopuolelle. Lisäksi tarkastelussa on huomioitu se, että erityisesti Euroopan ulkopuolella koulutustasojen määrittely voi vaihdella merkittävästi suhteessa Suomen koulutusjärjestelmään, esimerkiksi suomalainen ammattitutkinto voi toisaalla vastata korkeampaakin koulutustasoa ja toisin päin.

Työllistymistä tukevat käytännöt

Kv-opiskelijan työllistyminen on harvoin yhden yksittäisen toimenpiteen tulosta. Onnistumisia on taipumus rakentua, kun korkeakoulun strategia, opintojen rakenne, työnantajayhteistyö sekä alueelliset palveluketjut tukevat toisiaan ja luovat toimivia työllistymispolkuja opiskelijoille sekä kohtaamisia opiskelijoiden ja työnantajien välille. Tutkimuksen tiedonkeruussa koottiin yhteen korkeakoulujen käytäntöjä ja toimintamalleja, joilla tuetaan kv-opiskelijoiden työllistymistä (kuva 1). Keinovalikoima on laaja: tukea tarjotaan sekä korkeakoulujen omana toimintana, kuten urapalvelujen ja uraohjauksen kautta, että yhteistyössä alueellisten toimijoiden kanssa esimerkiksi työnantajayhteistyön tai kuntien työllisyyspalvelujen kautta. Seuraavassa on kuvattu toimintamalleja ja esimerkkejä alueellisista hyvistä käytännöistä.

Kuva 1. Korkeakoulujen keinoja tukea kv-opiskelijoita työllistymisessä



Työelämäyhteyksien ja -osaamisen integrointi opintoihin

Suomalaisen työkulttuurin omaksuminen, työelämäprojektit ja harjoittelut opiskelujen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa auttavat opiskelijaa kiinnittymään alueelle. Esimerkkejä korkeakoulujen työelämäyhteyksiä tukevista toimista:

Suomalaisen työkokemuksen mahdollistaminen. Osalla koulutusaloista on havaittu, että jokainen opiskelija hyötyisi ”suomalaisesta referenssistä”, joka tarjoaa

työnantajille konkreettisen näytön opiskelijan osaamisesta suomalaisessa työympäristössä. Tämän vuoksi jokaiselle opiskelijalle tarjotaan mahdollisuus työskennellä opintojen aikana yritysprojektissa, josta onnistuessaan opiskelija saa referenssin.

Yritysten jalkautuminen korkeakoulun arkeen. Erityisesti tekniikan aloilla tehokkaaksi työllistymistä tukevaksi toimeksi on koettu yritysten jatkuva fyysinen läsnäolo sekä konkreettiset investoinnit oppilaitosten kampuksille. Esimerkkinä tästä toimii Tampereen yliopiston Hervannan kampuksella sijaitseva SoC Hub , joka kokoaa yhteen järjestelmäpiirien kehittämisen parissa toimivia yrityksiä, tutkijoita ja opiskelijoita yhteiseen kehittämissympäristöön. Kampukselta löytyy myös muita toimiala- ja yrityskohtaisia kohtaamispaikkoja, joissa opiskelijat ja työnantajat kohtaavat arjessa.

”Siellä [SoC Hubissa on] opiskelijat ja meiltä työntekijät, siellä kohdataan. Järjestelmäpiirejä kehitetään yhdessä opiskelijoiden ja meidän työntekijöiden kanssa ja siihen investoidaan paljon.” (Haastatellun yrityksen edustaja)

”Lopputyötakuu” -tyyppinen työelämäyhteistyö. Tampereen yliopisto ja Kauppakamarin ICT-valiokunta testasivat muutamia vuosia sitten mallia, jolla pyrittiin varmistamaan kv-opiskelijoiden työllistyminen ja yritysten aitoihin tarpeisiin vastaaminen. Yliopisto ja yritykset tunnistivat yhdessä kolme kriittisintä maisteritason opintosuuntaa. Alueen yritykset lupasivat näille valituille aloille etukäteen tietyn määrän (yhteensä n. 15) taattuja työpaikkoja, joihin toteuttaa myös lopputyö.

Mentorointi ja alumnit hiljaisen tiedon siirtäjinä

Strukturoidut mentorointimallit ja alumniyhteistyö tukevat kv-opiskelijoita suomalaisen työelämäkulttuurin, rekrytointikäytäntöjen ja “suomalaisen työhakemisen” ymmärtämisessä. Esimerkkejä mentorointimalleista ja alumnien osaamisen hyödyntämisestä:

Flipped Mentorship -ohjelma on Vaasan yliopiston uusi toimintamalli, jossa kv-opiskelija toimii mentorina pk-yritykselle ja tuo yrityksen käyttöön kansainvälistä osaamista. Ohjelma tarjoaa yrityksille matalan kynnyksen tavan tutustua kansainvälisiin osaajiin ja hyödyntää heidän näkemyksiään esimerkiksi yrityksen liiketoiminnan kehittämisessä. Opiskelijoille se antaa mahdollisuuden näyttää

osaamistaan ja rakentaa verkostoja paikallisessa yritys kentässä. Malli on osa yliopiston laajempaa tavoitetta, jossa pyritään vahvistamaan alueen yritysten ja kv-opiskelijoiden kohtaamista.

Kaupunkien ja kolmannen sektorin mentorointi: HAMK toteuttaa Riihimäen kaupungin kanssa mallia, jossa kaupungin työntekijät toimivat kv-opiskelijoiden mentoreina, avaavat omia verkostojaan ja kannustavat näitä suomen kielen käyttöön. Jyväskylässä (JAMK) puolestaan toimii liike-elämän yrittäjänäisten verkosto, joka ottaa kv-taustaisia naisopiskelijoita mentoroitavikseen.

Alummit opetuksen ja koulutuksen kehittäjinä: LUT-yliopistossa ja Vaasan yliopistossa hyödynnetään "Alumni advisory board" -toimielimiä, joissa alumnit ovat mukana opetussuunnitelmien suunnittelussa ja kertomassa, millaista osaamista ja taitoja työelämässä juuri nyt kaivataan.

Kieli- ja kulttuuri-integraatio opintojen alusta lähtien

Suomen kielen ja kulttuurin opetuksen aloittaminen heti opintojen alussa ja opetuksen kytkeminen työelämätilanteisiin parantaa kv-opiskelijoiden työllistymisen edellytyksiä. Kulttuurinen valmennus (suomalaisen työ kulttuurin normit, viestintätavat, rekrytointitilanteet) on tärkeää sisällyttää opintoihin. Tämä voi auttaa opiskelijaa tunnistamaan ja täyttämään työnantajien ääneen lausumattomia odotuksia (ns. piilokriteerejä), joiden perusteella kansainvälisiä hakijoita muuten usein karsitaan rekrytointitilanteissa.

Systemaattinen työelämävalmennus. Tampereen yliopiston tuotantotalouden kv-opiskelijoiden tutkinto-ohjelmassa ei keskitytä vain alakohtaiseen tekniseen osaamiseen, vaan opiskelijoita valmennetaan viikoittain (1,5 h) ymmärtämään skandinaavista työ kulttuuria, itseohjautuvuutta ja suomalaista kommunikaatiota; ymmärtämään matalaa hierarkiaa, itseohjautuvuutta, luotettavuutta ja täsmällisyyttä.

Siiloutumisen estäminen ja opiskelijoiden sekoittaminen: Useat korkeakoulut pyrkivät tietoisesti välttämään sitä, että kv-opiskelijat jäisivät omiin erillisiin ryhmiinsä. Heidät pidetään samoilla kursseilla ja yhdistetään ryhmiin suomalaisten opiskelijoiden kanssa, jotta kulttuurienvälinen vuorovaikutus ja sosiaalisten verkostojen rakentuminen alkaisi heti opintojen alusta lukien ja tukisi näin kv-opiskelijoiden sitoutumista alueelle ja kielitaidon kehittymistä.

Matalan kynnyksen kieliharjoittelut: Eri korkeakouluissa järjestetään matalan kynnyksen kielikahviloita sekä tandem-oppimista, joissa kansainvälinen ja suomenkielinen opiskelija voivat oppia toisiltaan arjen kieltä. Lisäksi mm. Pirkanmaalla on kokeiltu kampanjoita, joissa kv-opiskelijat pitävät rintanappia, joka rohkaisee suomalaisia puhumaan heille suomea englannin kielen sijaan.

"[Kansainväliset] opiskelijat tulevat aivan eri yhteiskunnista kuin me. Kommunikaatio on erilaista. Meille heidän käytöksensä on erilaista. He saattavat vastata [meidän näkökulmastamme] "hassusti" kysymyksiin. Ei ole suoraviivaista keskustelua ja kommunikaatiota --. Meidän ohjelmasta työllistyvien opiskelijoiden työllistymisen taustalla on se, että me käymme loputonta keskustelua nuorten kanssa. Että mitä pitää rekryprosessissa osata." (Haastateltu yliopiston edustaja)

Alueelliset ekosysteemit kv-opiskelijan tukena

Keskittetyt palvelupisteet ja ekosysteemit kokoavat kv-opiskelijoille suunnatut korkeakoulujen, kaupunkien eri toimialojen ja työllisyysalueiden palvelut yhteen. Esimerkkejä alueellisista ekosysteemeistä:

Julkisen sektorin työnantajayhteistyö. Internship Kickstart³ on International House Tampereen, Tampereen yliopiston ja TAMK:n yhteinen kampanja- ja tapahtumakokonaisuus, jonka tavoitteena on yhdistää paikalliset työnantajat ja kansainväliset korkeakouluopiskelijat sekä edistää harjoittelu-, opinnäyte- ja kesätyömahdollisuuksien syntymistä. Toiminnan ytimessä ovat pienet, kohdennetut ja yritysten tarpeisiin räätälöidyt kohtaamiset, kuten yritys- ja kampusvierailut. Toiminnan toteutuksessa kaupungin työntekijä on yhteydessä alueen yrityksiin ja korkeakoulujen edustajiin, ja yhdistää työnantajia ja opiskelijoita järjestämällä kohtaamisia laajempien tapahtumien tai yksittäisten vierailujen muodossa. Työnantajille toiminta tarjoaa matalan kynnyksen mahdollisuuden tutustua kansainvälisiin osaajiin ja rakentaa konkreettisia rekrytointi- ja yhteistyöpolkuja. Opiskelijoille toiminta puolestaan avaa yhteyksiä paikallisiin työnantajiin, lisää ymmärrystä suomalaisen työelämän käytännöistä ja tukee työelämäverkostojen rakentumista.

³ <https://internationalhouse.tampere.fi/en/internship-kickstart/>

Alueellisen strategisen tilannekuvan luominen. Tampereen Kauppakamarin koordinoima valiokuntatoiminta, esimerkiksi ICT-valiokunta kerää säännöllisesti alueen veturiyritykset, kaupungin ja korkeakoulujen edustajat yhteen jakamaan tilannekuvaa, jolloin koulutusta ja rekrytointitoimia voidaan suunnata sinne missä tarve on. Samalla periaatteella toimitaan myös esimerkiksi Vaasan ja Kuopion alueen kauppakamarissa. Kauppakamareilla on olemassa vahvat yksityisen ja julkisen sektorin toimijat yhdistävät yhteistyörakenteet, jotka tarjoavat käytännön mahdollisuuden tiedon kululle ja kehittämisen tueksi. Lisäksi alueelliset “Study and Stay” -mallit, kuten Vaasa International Talents, rakentavat pysyviä työnantajasuhteita ja tapahtumapolkuja (rekrytointitilaisuudet, projektit, harjoittelut), jotka tukevat opiskelijoiden työllistymistä alueelle.

Alueen toimijoiden välinen tiivis yhteistyö. Vaasan malli korostaa alueellista yhteistyötä, yrityslähtöisyyttä ja energiateknologiaklusterin tarjoamia työllistymismahdollisuuksia. Vaasan alueella mm. Vaasan yliopisto, Vaasan ammattikorkeakoulu, Vaasan kaupunki, Vaasa International Talents sekä Talent Coastline muodostavat alueen ekosysteemin perusrakenteen. Ekosysteemin yhteydessä tarjotaan opiskelijoille työelämätaitojen koulutusta, valmennusta, verkostoitumista ja harjoittelumahdollisuuksia, joiden tavoitteena on madaltaa työllistymisen esteitä ja tarjoaa suurempia polkuja työelämään harjoittelujen ja yrityskontaktien kautta. Esimerkiksi Vaasan kaupungin SILTA-hanke vahvistaa opiskelijoiden kielitaitoa, työssäoppimista ja polkuja avoimille työmarkkinoille, kun taas Vaasan yliopiston puoliso-ohjelma tukee alueelle muuttaneiden perheiden kotoutumista ja työllistymistä, mikä lisää alueen pitovoimaa. Talent Coastline -ekosysteemi kokoaa yhteen kaupungit, korkeakoulut, yritykset ja viranomaiset ja keskittyy erityisesti kielitaidon, verkostojen ja työnantajien rekrytointivalmiuksien vahvistamiseen. Vaasa International Talents tarjoaa opiskelijoille työelämätaitojen koulutusta, ohjausta ja valmennusta, yritysvierailuja ja verkostoitumistapahtumia sekä harjoittelumahdollisuuksia ja opinnäytetyöpolkuja.

Pohjois-Savon eri toimijoiden muodostama ekosysteemi edistää kv-opiskelijoiden työllistymistä monitasoisella kokonaisuudella, jossa ovat mukana esimerkiksi Talent Hub Eastern Finland, International House Kuopio, Kuopio International Student Council (KISC) ja Talent First. Alueen korkeakoulujen Talent Hub tarjoaa työnantajille osaajatietokannan, harjoittelu- ja rekrytointipalveluja, alumniverkostoja, klusteriyhteistyötä ja työpaikkaohjaajakoulutusta. Opiskelijoille se tarjoaa työelämävalmiuksia vahvistavia palveluja, kuten verkkokursseja, ratkaisukeskeistä ohjausta, osaamispasseja ja yrittäjäybspolun, joiden avulla

madalletaan työllistymisen esteitä ja lisätään suoria kontakteja työnantajiin. Kuopion kaupungin International House Kuopio tukee opiskelijoiden asettautumista, kotoutumista, kielitaidon kehittämistä ja työnhakua sekä auttaa yrityksiä löytämään kansainvälisiä osaajia ja harjoittelijoita, kun taas KISC vahvistaa opiskelijoiden osallisuutta, hyvinvointia ja kiinnittymistä Kuopioon tarjoamalla pysyvän vaikuttamis-kanavan kaupungin ja opiskelijoiden välille. Talent First puolestaan rakentaa alueellisia verkostoja, jotka tukevat ulkomaalaisten integroitumista, monimuotoisia työmarkkinoita ja yhteyksiä työnantajiin. Yhdessä nämä toimet lisäävät harjoittelu- ja työmahdollisuuksia, vahvistavat työelämävalmiuksia ja tukevat kv-opiskelijoiden juurtumista Pohjois-Savoon.

Opiskelijoiden kokemuksia

Työllistymismahdollisuuksilla on erittäin keskeinen vaikutus opiskelijoiden opiskelupaikkakunnalta tai Suomesta lähtemiseen. Opiskelijoille suunnatussa kyselyssä tämä oli keskeisin syy lähteä sekä opiskelupaikkakunnalta että Suomesta. Opiskelupaikkakunnaltaan lähteneistä vastaajista kolme neljäsosaa nimesi heikot työllistymismahdollisuudet keskeiseksi syyksi lähteä alueelta. Samoin Suomesta lähteneistä vastaajista kolme viidesosaa koki tämän keskeisenä syynä. Vastaajat nostivat kuitenkin laajasti esiin sen, että mikäli työllistymismahdollisuudet olisivat paremmat, he voisivat harkita paluuta Suomeen.

Suomeen ja opiskelupaikkakunnalle jäämiseen vaikuttavat erityisesti turvallisuus, verkostot ja hyvät palvelut. Kyselyn vastaajista kv-opiskelijoista 41–67 prosenttia nosti nämä keskeisimmiksi syiksi sille, että jäivät opiskelupaikkakunnalleen tai ylipäätään Suomeen. Vastaajista 16–18 prosenttia nosti yhdeksi keskeisimmäksi jäämiseen liittyväksi syyksi hyvät työllistymismahdollisuudet tai sopivan työpaikan löytämisen.

Kv-opiskelijat kokevat erityisesti verkostot merkittävänä työllistymiseen vaikuttavana tekijänä. Kv-opiskelijoille suunnattuun kyselyyn vastanneet työllistyneet opiskelijat kokivat, että keskeisimmät työllistymiseen vaikuttaneet tekijät olivat osaaminen, kontaktit tai verkostot sekä koulutus. Vastaavasti ei vielä työelämässä olevat vastaajat kokivat merkittävimiksi työllistymisen esteiksi suomen ja ruotsin kielen puutteet sekä puutteelliset verkostot työnantajiin ja suomalaisiin.

“Olin hyvin onnekas, koska tunsin ihmisiä siinä yrityksessä, jossa työskentelen – verkostoilla on todella merkitystä!” (Kv-opiskelijoiden kyselyyn vastannut opiskelija)

Kyselyyn vastanneet kv-opiskelijat kokevat työllistymisen ylipäättään vaikeaksi ja epävarmaksi, mutta työn saaneet nostivat työn saamisen kannalta merkittäviksi yksittäiseksi tekijäksi erityisesti harjoittelut, joiden kautta saa ensimmäiset kontaktit suomalaiseen työelämään. Osa vastaajista kertoi, että oli harjoittelun kautta saanut jopa vakituisen työn. Lisäksi osa vastaajista nosti esiin mentoroinnin ja urapalveluiden roolin työnhaun tukena.

“Sain työpaikan harjoittelun kautta, ja harjoittelu johti myöhemmin vakituiseseen työhön. Mielestäni tämä on kansainvälisille osajille hyvin tyypillinen tapa työllistyä täällä.” (Kv-opiskelijoiden kyselyyn vastannut opiskelija)

“Työnhakuvaiheessa sain apua yliopistoni mentorilta.” (Kv-opiskelijoiden kyselyyn vastannut opiskelija)

“Tänä vuonna yliopistomme urapalveluiden koordinaattorit ovat tehneet hienoa työtä listatessaan avoimia yrityksiä ja jakaessaan työpaikkailmoituksia. Se on todella auttanut minua, sillä sain työnantajilta enemmän myönteisiä vastauksia kuin viime vuonna.” (Kv-opiskelijoiden kyselyyn vastannut opiskelija)

“Löysin harjoittelupaikkani Suomessa opiskelijoille tarkoitetun työpaikkaportaalin kautta. Siinä mielessä urapalvelut auttoivat minua löytämään yhteyden työelämään. Alusta alkaen ne tarjosivat selkeää tietoa erilaisista tuen muodoista, kuten harjoitushaastattelusta, CV-palautteesta ja muista vastaavista palveluista.” (Kv-opiskelijoiden kyselyyn vastannut opiskelija)

Mitä voimme oppia onnistumisista?

Jalkautuminen opiskelijoiden arkeen päihittää yksittäiset messutapahtumat. Parhaat tulokset saavutetaan, kun toimijoiden välinen yhteistyö ei rajoitu vain kerran vuodessa järjestettäviin rekrytointimessuihin. Yritysten fyysinen, jatkuva läsnäolo kampuksilla (esim. omat toimistot ja lounge) tai yhteiset tutkimuslaboratoriot (esim. SoC Hub) tekevät työnantajasta luonnollisen osan opiskelijoiden arkea. Tämä mahdollistaa pitkäjänteisen luottamuksen ja työnantajamielikuvan rakentamisen.

Ensimmäinen ”suomalainen referenssi” on opiskelijan työllistymisen elinehto.

Kv-opiskelija tarvitsee paikalliselta yritykseltä työtodistuksen tai suosituksen todistaakseen luotettavuutensa. Oppilaitosten tulisikin panostaa massaluentojen sijaan pakollisiin yritysprojekteihin ja case-kursseihin, joissa opiskelija pääsee ratkomaan aitoja työnantajien ongelmia. Tämä on tehokkain lääke opiskelijoiden työkokemuksen puutteeseen.

Tekninen osaaminen ei välttämättä riitä – kulttuurin ja kommunikaation ohjaus on ratkaisevaa.

Joskus kv-opiskelijoiden työllistymisen esteenä ei ole asiantuntija-tehtävissä suomen kielen puute tai teknisen osaamisen heikkoudet, vaan puutteellinen kommunikaatio ja ymmärtämättömyys skandinaavisesta työkuultuurista. Opiskelijoita tulisi valmentaa itseohjautuvuuteen, matalaan hierarkiaan ja luotettavuuteen jatkuvasti ja viikoittain, heti opintojen ensimmäisestä päivästä alkaen.

Pk-yritysten ensimmäinen askel työllistää on tehtävä mahdollisimman riskittömäksi.

Alueelliset ekosysteemit voivat hyötyä ”välittäjistä”, jotka tekevät yrityksille yhteistyön kokeilusta helppoa. Kun kohtaamiset sidotaan yrityksen konkreettiseen kehitystarpeeseen (esim. kv-markkinatutkimus) ja prosessi fasilitoidaan valmiiksi, kynnys ensimmäisen kansainvälisen osaajan palkkaamiseen madaltuu merkittävästi.

Koulutuksen ja yritysten tarpeiden on kohdattava dynaamisesti.

Yhteistyön on oltava strategista ja joustavaa. Veturiyritykset tulee ottaa mukaan suoraan opinto-sisältöjen ja jopa rahoitusmallien suunnitteluun. ”Lopputyötakuiden” kaltaiset mallit, joissa yritykset lupaavat sitoutua valittuihin opintopolkuihin, ohjaavat resurssit suoraan sinne, missä alueen todellinen työvoimapula on.

Työnantajan asenne ratkaisee työllistymisessä ja rekrytoinnissa. Työllistäminen edellyttää avointa ja aktiivista rekrytointipolitiikkaa. Erään yrityksen edustaja kuvasi tämän osuvasti:

”Miksi tehdä rajoitteita sellaista asioista, joka ei ole rajoite.” (Haastateltu yrityksen edustaja)

Pohdinta: siirtymä hankkeista kohti strategisia rakenteita

Tuleeko kv-opiskelijoiden kysymystä tarkastella vain alueellisen työllistymisen näkökulmasta?

Kv-opiskelijoiden työllistymistä voidaan tarkastella sekä alueellisena että valtakunnallisena kysymyksenä. Ammattikorkeakoulut suunnittelevat kansainvälistä koulutustarjontaansa hyvin pitkälti alueellisten työmarkkinoiden tarpeiden näkökulmasta. Monilla alueilla, kuten Vaasassa ja Itä-Suomessa, toimii laajoja alueellisia ekosysteemejä tai niihin verrattavissa olevia toimijoita (esim. Talent Hubit), joiden nimenomaisena tarkoituksena on juurruttaa kansainväliset osaajat omaan maakuntaan turvaamaan paikallisten yritysten työvoiman saanti. Yliopistot näkevät roolinsa useammin kansallisena tai jopa globaalina, eikä koulutusta välttämättä räätälöidä yliopiston sijaintialueen tarpeisiin. Erityisesti kv-opiskelijoiden liikkuvuus tekee työllistymisen kysymyksestä valtakunnallisen. Tilastot osoittavat, että jos oman alan asiantuntijatöitä ei löydy opiskelumaakunnasta, muuttaa suuri osa kv-opiskelijoista erityisesti pääkaupunkiseudulle. Myös muutto Suomesta ulkomaille on kv-opiskelijoille mahdollinen valinta.

”Kansallisesta näkökulmasta on tärkeintä, että osaajat jäävät tekemään töitä Suomeen – maan sisäinen muuttoliike ei ole ongelma, kunhan osaaminen saadaan pidettyä valtakunnan rajojen sisäpuolella.” (Haastateltu valtiohallinnon edustaja)

Alueellisen työllistymiskysymyksen lisäksi kv-opiskelijoilla on merkittävä rooli suomalaisen korkeakouluopetuksen järjestämisessä. Erityisesti ammattikorkeakouluissa kv-opiskelijoista saatavat tulot paikkaavat suomenkielisen koulutuksen aliresursointia. Suomen pienenevien nuorisoiäluokkien vuoksi monilla alueilla ei yksinkertaisesti riitä enää kotimaisia hakijoita täyttämään kaikkia korkeakoulujen aloituspaikkoja. Yleistäen ammattikorkeakoulut painottavat alueellista tehtävää ja työllistymistä, ja yliopistojen alueellinen tehtävä liittyy enemmän tutkimukseen ja kansainvälistymiseen. Esimerkiksi tekniikan, luonnontieteiden ja ICT-aloilla ei ole enää riittävästi kotimaisia hakijoita. Myös tohtorikoulutukseen työllistymistä voidaan pitää alueellisen työllistymisen muotona. Kv-opiskelijat täydentävät ja jopa korvaavat suomenkielisissä ohjelmissa olevia opiskelijavajauksia, jotta opetus pystytään pitämään käynnissä.

”Täyskattoellinen koulutusmyynti on tärkeä rahoituksen kanava ammattikorkeakoululle, samaan aikaan kun opiskelijakohtainen hinta vähenee koko ajan. KV-opiskelijat mahdollistavat myös suomenkielisille opiskelijoille suunnatun koulutuksen, sekä tukipalveluiden määrän ja laadun.”

(Haastateltu ammattikorkeakoulun edustaja)

”Yliopistojen [kv-koulutus] on edellytys tutkimusmaailmassa toimimiselle, vaikuttavuudelle omassa toiminnassaan, millaisissa verkostoissa korkeakoulu pystyy toimimaan.” (Haastateltu yliopiston edustaja)

Kv-opiskelijoiden työllistymistä tukevien toimien merkitys – kohti rakenteita

Kv-opiskelijat eivät vain täytä koulutuspaikkoja tai paikkaa yksittäisiä osaajavajeita. He ovat osa ikääntyvän Suomen tulevaa työvoimaa, innovaatiokykyä ja korkeakoulujärjestelmän elinvoimaa. Kv-opiskelijoiden työllistyminen on tärkeää myös siksi, että työ on sekä toimeentulon lähde, että väylä osallisuuteen, verkostoihin, kielen oppimiseen ja yhteiskuntaan juurtumiseen. Jos siirtymä opinnoista työelämään ei toimi, vaarana on, että Suomi menettää osaamista, jonka houkuttelemiseen ja kouluttamiseen on jo investoitu. Tästä näkökulmasta kyse ei siis ole vain yksilön onnistumisesta, vaan siitä, onnistuuko Suomi muuttamaan koulutukseen tehdyt panostukset työksi, verotuloiksi, yritysten kasvuksi, tutkimuskapasiteetiksi ja alueelliseksi elinvoimaksi.

Tässä policy briefissä esitetyt esimerkit osoittavat, ettei työllistyminen synny yksittäisestä palvelusta, hankkeesta tai hyvästä käytännöstä. Yksittäisten palveluiden tai toimintamallien vaikuttavuus jää rajalliseksi, jos ne eivät kytkeydy osaksi pysyvää palvelu- ja yhteistyörakennetta. Kv-opiskelijan näkökulmasta ratkaisevaa on se, muodostuuko opintojen aikana johdonmukainen polku, jossa kielen oppiminen, työelämätaitojen kehittäminen, ensimmäiset työnantajakontaktit ja valmistumisen jälkeinen työnhaku tukevat toisiaan. Työnantajan näkökulmasta taas olennaista on, että kansainvälisen osaajan rekrytointi on selkeä, tuettu ja riittävän riskitön prosessi. Juuri siksi painopisteen on siirryttävä irrallisista toimenpiteistä kohti rakenteita, joissa korkeakoulut, työnantajat, kaupungit, työllisyyspalvelut ja valtio kantavat vastuuta yhdessä.

Pysyvät rakenteet tarkoittavat käytännössä sitä, että kv-opiskelijoiden työllistymisen tuki ei voi olla riippuvainen määräaikaisesta hankerahoituksesta, yksittäisistä innostuneista toimijoista tai satunnaisesti toteutuvista kokeiluista. Sen tulee näkyä korkeakoulujen strategioissa, opetussuunnitelmissa, urapalveluissa, alueellisissa ekosysteemeissä ja työnantajayhteistyön arjessa. Vasta silloin kv-opiskelijoiden työllistymisestä tulee poikkeuksen sijaan normaali osa suomalaista korkeakoulu-, työvoima- ja aluepolitiikkaa. Lopulta kyse on Suomen kyvystä tunnistaa kv-opiskelijat investointina, ei väliaikaisena kohderyhmänä.

Lisälukemista

- Arkoudis, S., Hawthorne, L., Baik, C., Hawthorne, G. & O'Loughlin, K. (2009). The impact of English language proficiency and workplace readiness on the employment outcomes of tertiary international students (Full Report., 157 pp.). Melbourne: Centre for the Study of Higher Education, University of Melbourne
- Arthur, N. & Flynn, S. (2013). International students' views of transition to employment and immigration. *The Canadian journal of career development* 12 (1), 28–37.
- Becker, G. (1964). *Human Capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Coleman, James S. (1986). *Social Theory, Social Research, and a Theory of Action*. *American Journal of Sociology* 91 (6), 1309–35.
- Han, C., Gulanowski, D., & Sears, G. (2022). International student graduates' workforce integration: A systematic review. *International Journal of Intercultural Relations* 86, 163–189.
- Mannino, V., Longoni, D., Di Callisto, A. & D'Ascenzo, M. (2024). The impact of international students on the job market: best practices for graduate retention policies. Volume II. Joint Publication. uni-italia.it/wp-content/uploads/2024/11/The-Impact-of-International-Students-on-the-Job-Market-Best-Practices-for-graduate-retention-policies-Volume-II.pdf
- Mathies, Charles & Karhunen, Hannu 2021: Do they stay or go Analysis of international students in Finland. *Globalisation, Societies and Education*, 19 (3), 298-310.
- Morris-Lange, Simon (2019). *Retention of International Students/Graduates in Canada, Germany, and the Netherlands*. ICMPD Working Paper. <https://www.icmpd.org/file/download/48186/file/Labour0Migration0Working0Paper0Retention0of0International0Students0EN.pdf>
- OECD (2024). *International migration outlook 2024*. Paris: OECD Publishing.
- Pham, Than, Soltani, Behnam & Singh, Jasvir Kaur Nachatar (2024). Employability capitals as essential resources for employment obtainment and career sustainability of international graduates. *Journal for further and higher education* 48 (4), 436-448.
- Pitkänen, V., Välimäki, M. & Niemi, M. K., Paljakka, M. & Veijola, R. (2023). *International students in Finland: studies, everyday life, employment and plans for the future*. International Talent Finland Research Project E2 Research.

- Reich, Michael, Gordon, David M. & Edwards, Richard C. (1973). A theory of Labor Market Segmentation. *The American Economic Review* 63 (2), 359-365.
- Riukula, Krista & Kauhanen, Antti (2024). Ulkomaalaiset asiantuntijat Suomessa – keitä he ovat ja mitä he tekevät? Julkaisussa Antti Kauhanen, Terhi Maczulskij, Krista Riukula & Olli Ropponen 2024: Ulkomaiset osaajat Suomessa. Etlä Raportti No 154. 8-21.
- Tilastokeskus (2025). <https://stat.fi>.
- Vipunen (2025). <https://vipunen.fi/fi-fi>
- Voninski, A & Willox D. (2020), 'International Student Employability: A Guide for Australian Education Providers. Second Edition', International Education Association of Australia (IEAA). www.ieaa.org.au

Lisätietoja

Risto Karinen, Owal Group Oy, p. 050 535 1820, risto(at)owalgroup.com

Kansainvälisten opiskelijoiden työllistyminen alueellisten työvoimatarpeiden näkökulmasta -hanke toteutetaan osana valtioneuvoston vuoden 2025 tutkimussuunnitelman toimeenpanoa.

Hankkeen ohjausryhmän puheenjohtaja:

Opetusneuvos Jukka Haapamäki

jukka.haapamaki(at)gov.fi, opetus- ja kulttuuriministeriö



POLICY BRIEF on valtioneuvoston tutkimustoiminnan artikkelisarja, joka esittelee näkökulmia ajankohtaisiin yhteiskunnallisiin kysymyksiin ja poliittisen päätöksenteon tueksi. Artikkelit julkaistaan verkkosivuilla tietokayttoon.fi.

© Valtioneuvoston kanslia