

# Ehdotus päättäjille: Yliopistopohjaisten spinout-yritysten vauhdittaminen Suomessa

## Tiivistelmä

Suomessa tutkimuksesta syntyvien kasvuyritysten määrä ja laatu eivät vastaa potentiaalia. Keskeiset pullonkaulat liittyvät yliopistojen kannustimiin, rahoituspolkuihin sekä kaupallisen ja sektorillisen osaamisen puutteeseen.

Ratkaisu edellyttää **erityisesti yliopistojen roolin vahvistamista innovaatioprosessin alkuvaiheessa**: Yliopistolle enemmän vapautta jakaa alkuvaiheen rahoitusta innovaatiotiimeille ja velvollisuus varmistaa kunkin tiimin osaaminen ja kyvykkyys aikaisessa vaiheessa.

---

## Keskeiset politiikkasuositukset

### 1. Kansallinen, selkeä spinout-malli (IPR + kannustimet)

- Vahvistetaan **yhtenäistä valtakunnallista "default-mallia"** IPR:lle, omistukselle ja lisensoinnille opastuksen keinoin
- Siirrytään joustavampiin käytäntöihin (esim. royalty-pohjaisuus equityn sijaan tilanteesta riippuen) – Tästä saatiin tilaisuudessa erilaisia näkemyksiä, joten emme aja sitä vahvasti.
- Varmistetaan, että:
  - o tutkijoiden urapolut tukevat yrittäjyyttä
  - o kaupallistaminen on vaihtoehto akateemiselle meritoitumiselle

👉 Vastaa suoraan tunnistettuun tarpeeseen selkeyttää spinout-prosessia ja yhdenmukaistaa IPR:ään liittyviä esteitä

---

### 2. Nopeutettu "FAST TRACK" -kaupallistamispolku

- Rakennetaan **nopea ja ennakoitava kaupallistamispolku** ( $\leq 90$  päivää) ensimmäiseen rahoituspäätökseen
- Otetaan käyttöön **porttimalli (gates)**:
  - o esim. PoC  $\rightarrow$  pre-seed  $\rightarrow$  seed
- **Ensimmäisellä portilla** mahdollistetaan useammalle tiimille pienempiä alkuvaiheen panostuksia (~100k€)
  - o Tarkoituksena testata tiimin kaupallinen kyvykkyys (IP:llä ei ole arvoa ilman) ja kriittinen sektorillinen tietotaito (esim. säädökset)
  - o Käytännössä yliopisto voisi päättää BF:n Sprint-rahoituksen tapaisesta rahoituksesta tiimeilleen
  - o Valtio asettaa kannustimet ja mittarit, ei mikromanageeraa prosessia
- Sijoittajat vahvasti mukaan toiselle portille (esim. advisory boardit, hyviä kokemuksia HY:ltä)

👉 Vastaa haasteeseen rahoituspolun selkeyttämisestä ja nopeuttamisesta. Kannustaa yliopistoja ymmärtämään ja tukemaan kaupallisuutta terävämmin sekä varmistamaan tiimien elinkelpoisuus.

---

### 3. Selkeä rahoituspolku ja roolitus

- Rakennetaan **julkisesti määritelty rahoitusketju**:
  - o PoC: yliopistot
  - o pre-seed: julkinen rahoitus + enkelit
  - o seed: VC:t
- Tuodaan sijoittajat mukaan jo alkuvaiheen päätöksentekoon

👉 Vastaa kysymykseen "kuka rahoittaa mitä ja missä vaiheessa"

---

### 4. Painopiste kaupalliseen osaamiseen ja tiimeihin

- Vahvistetaan:
  - o kaupallinen johtaminen
  - o tiimien rakentaminen
- Otetaan käyttöön:
  - o paremmat tiimifiltterit ja arviointikriteerit
  - o ulkopuolisen liiketoimintaosaamisen systemaattinen tuonti

👉 Vastaa keskeiseen pullonkaulaan: tutkijasta yrittäjäksi siirtyminen

---

### 5. Mittarit ja läpinäkyvyys (KPIs)

- Määritellään kansalliset KPI:t:
  - o spinoutien määrä
  - o rahoituksen eteneminen
  - o kaupallinen kyvykkyys
- Seurataan:
  - o pullonkauloja
  - o epäonnistumisten juurisyitä

👉 Mahdollistaa järjestelmän jatkuvan parantamisen.

**Huom! Yleisesti juurisyitä epäonnistumisille on tutkittu paljon ja ne tulevat esim. Draghin 2024 raportissa vahvasti esiin koko Euroopan mittakaavassa. Ehdotamme, että pilkotaan nämä tutkimukset ja varmistetaan, että ymmärrämme juurisyitä.** (Esim. säädösosaaminen puute innovaatioiden aikaisessa vaiheessa tunnustetaan laajasti eri tutkimuksissa ja raporteissa kriittiseksi ongelmaksi, mutta toimet koko Euroopan tasolla tämän korjaamiseksi ovat heikkoja yritelmiä.)

---

## 6. Pilotit nopeasti liikkeelle (6 kk)

- Käynnistetään pilotti:
  - o yhdessä yliopistossa tai alueella
  - o FAST TRACK + uusi IPR-malli + porttirahoitus
- Testataan ja skaalataan kansallisesti

👉 Vastaa tarpeeseen konkreettisesta pilotista

---

# Yhteenvedo päätöksentekijöille

Suomen kilpailukyky deep tech -yrityksissä edellyttää siirtymistä:

- siellä, missä käytännöt vielä ovat hajanaisia → **yhtenäiseen malliin**
- hitaista prosesseista → **nopeaan fast track -polkuun** (MVP- ja "fail fast"-henki)
- tutkimuslähtöisyydestä → **markkina- ja tiimilähtöisyyteen**

### Keskeinen ohjaava periaate:

Valtion tulee asettaa oikeat kannustimet ja mittarit – ja antaa yliopistoille vastuu toteuttaa.

Mittarointiin on kuuluttava, että yliopistolla itsellään on kyvykkyys ohjata innovaatioita kaupalliseksi.





**TEAM 1**



## FINLAND

- 🌲 Work-life balance
- 🛡️ Safe & clean
- 📖 Education
- ❤️ Healthcare

## USA



- \$ Higher salary
- 📈 Career growth
- ★ Diverse opportunities
- ✈️ Adventure

Peaceful?  
Secure?  
Time together?

?

More money?  
Bigger career?  
New experiences?

... so that we can win the  
global race for the ***best***  
***talent***

# WELCOME TO FINLAND!

It's not impossible.  
Just... a lot.



Complicated? **Yes.**  
Possible? **Absolutely.** ♥

# WELCOME TO FINLAND!

One step.  
A new beginning. ♥



A NEW LIFE  
AWAITS ♥

You focus on your new life. We make it easier. ♥

- EVERYTHING YOU NEED:**
- ✓ Residence permit
  - ✓ Hetu & Home Municipality
  - ✓ Foreigner's ID card
  - ✓ Bank + Online banking
  - ✓ Housing
  - ✓ Tax card
  - ✓ Kela
  - ✓ Daycare & School

12-week onboarding to  
your  
*family*

# Home Country

- A person with more job options
- Typical income €5-10k
- Future founder of skilled employee with unique skills
- Cover the basics for childcare and temporary housing for 12 weeks
- Giving you time and bandwidth to focus on your next steps

*The first weeks during a major life change has a massive impact in your ability to adapt, contribute, and perform.*

# Welcome to Finland

- Designated daycare
- Designated temporary housing for 12 weeks
- Partnering with international companies to get support and employment options (eg. dedicated internships or monetary support for the onboarding program)
- Partnering with major societies and academic institutions to create networking and educational resources for the spouse

*Removing uncertainty and friction for the first 12 weeks and shifting that to a positive relocation experience and sense of community.*



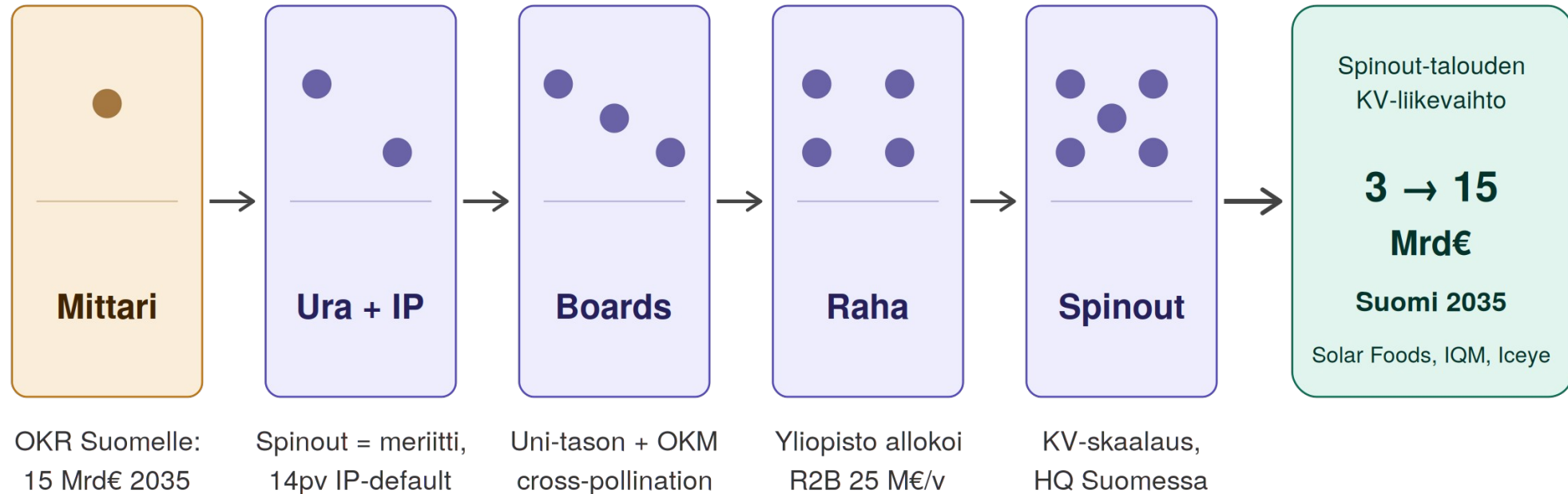
# Ryhmä 9 - Ratkaisut tutkimus-spinouteille

1. Pitkäjänteisyyttä ja ennakoitavuutta julkisille tutkimusrahoitusinstrumenteille
  - Ennakoitavuus ja stabiilius tärkeää – viime vuodet ovat olleet liian muutosvoittoisia julkisen rahoituksen ehdoille - tutkijat eivät halua tutkia rahoitusta
2. Verotus
  - Eläkerahastoille, säätiöille ja perheyhtiöille korkeampi ja selkeä insentiivi sijoittaa suomalaisiin tutkimusinnovaatioihin – vähennyskelpoisuus kotimaisille R2B-sijoituksille - houkuttavat aikanaan ulkomaista pääomaa
3. Sujuvammät prosessit startup-yrityksille rahoituksen saamiseksi
  - Yliopistoille autonomia jakaa R2B-rahoitusta - yksi yhteinen potti rahoittajilta, etenkin valtiolta ja kunnilta - Yliopisto jakaa alkuvaiheen rahoituksen, jotta tutkijoiden ei tarvitse heti alussa hakea rahoitusta, saati siltarahoitusta.



# Suomi: 15 miljardin euron yliopistospinout-talous 2035

OKM + TEM omistaa mittarin. **Yliopisto** allokoii R2B 25 M€/v itse, **startup-tahdilla**.



**25 M€ R2B-rahaa ei tarvitse lisätä — sen pitää virrata toisin.**

Kysymys ei ole *lisätäänkö rahaa*, vaan **kuka mittaa, kuka allokoii ja millä tahdilla**.



# VALINNAN VUOSI

**Yksi vuosi. Yksi lupa. Kolme polkua Suomeen.**

Tervetuloa  
Suomeen!  
Tehdään tästä  
helppoa!



# Miksi Suomeen on vaikea jäädä?



## Vain yksi valinta:

Valinta tehtävä ennen kuin edes tunnet maan. Työ, opiskelu TAI yrittäjyys.



## Vaikea vaihtaa:

Jos ensimmäinen polku ei onnistu, on pakko lähteä.



## Epäonnistumisen pelko:

Jäykkä järjestelmä karkottaa osaajat.



# Jäykkyys pysäyttää kasvun



**Kitka:** Yrityksen perustaminen on ulkomaalaiselle liian vaikeaa.



**Riski:** Startupit eivät uskalla tai pysty palkkaamaan matalalla kynnyksellä.



**Tappio:** Lahjakkuus tulee maahan, turhautuu ja poistuu.



Suomi ei palkkaa tarpeeksi monimuotoisesti. Me tarvitsemme uusia ideoita!



# Aika muuttaa pelin säännöt!

## Nykytila



- Valitse yksi kapea polku heti.
- Vaihtaminen hidasta ja raskasta.
- **Tulos:** Ihmiset luovuttavat.

## Tulevaisuus



- Kokeile useaa polkua rinnakkain koko vuoden ajan!
- Vaihda joustavasti.
- **Tulos:** Osaajat jäävät ja kukoistavat.

# Ratkaisu: Valinnan Vuosi (2026)



**1 VUOSI**

Aikaa tutustua, kokeilla ja yrittää ilman kiirettä.



**1 LUPA**

Ei enää loputonta paperisotaa. Yksi monikäyttölupa.



**3 POLKUA**

Työ, yrittäjäyys ja opiskelu – vapaasti käytettävissä yhtä aikaa!



**Yksi taika-avain avaa kaikki ovet!**

# Polku 1: Vapaa työmarkkina



Vapaa pääsy  
työmarkkinoille koko  
12 kuukauden ajan.

Etsi työtä ilman  
painetta välittömästä  
karkotuksesta.

Opi suomea  
tai ruotsia osana  
arkea ja työtä.

**Tavoite:** Työllistyminen onnistuu harvoin ensimmäisellä yrittämällä – annetaan aikaa onnistua.

# Polku 2: Ryhdy yrittäjäksi!

STARTUP

Suomi tarvitsee  
uusia ideoitasi  
ja rohkeutta!



Hae Y-tunnus  
vaivattomasti.



Avaa pankkitili  
ilman viiveitä.



Laita yritystoiminta  
heti käyntiin.

STARTUP

# Polku 3: Opi uutta!

Aloita uusi  
tutkinto-  
ohjelma.

Täydennä  
aiempaa  
osaamistasi.

Kunnat  
järjestävät  
kieliopinnot. Opi  
kieli vauhdilla!

Kriteerinä selkeät, konkreettiset mittarit vuoden päässä.

# Miten tämä maksetaan? Ainoa sääntö!

Reilu peli!  
Tuot oman  
turvaverkkosi  
mukana.



**10 000 € Suljetulla Tilillä:**  
Tulijalla on oltava omat rahat  
vuoden elämiseen (kuten  
Saksan Sperrkonto-mallissa).

**Ei kuormita valtiota:**  
Täysin omakustanteinen  
ratkaisu. Ei rasita valtion  
budjettia!

# Mitä tarvitsemme toteutukseen?



**Askel 1:  
Lainsäädäntö**



**Ulkomaalaislakiin uusi  
12 kk monikäyttölupa.**

**Askel 2: Migri**



**Käsittelee ja myöntää  
taikaluvan.**

**Askel 3: Kunnat**



**Vastaavat asettumisesta:  
asuminen, kotoutuminen  
ja palvelut.**

# Tehdään Suomesta paras paikka yrittää ja elää!

Seuraava askel: Keskustelut ministeriöiden ja valiokuntien kanssa.

Tähtäimessä: Valinnan Vuosi 2026. Laitetaan pyörät pyörimään!

**Nähdään  
Suomessa!**





Company Name  
Date

# Talent Shortage and Skilled Immigration



# Team

- Alexandra Santos
- Ekansh Saxena
- Ishita Jain
- Paula Saarinen
- Swarnakshi Luhach

# Main Question

How can Finland make the recruitment and relocation process for international talent fast, predictable, and seamless so that startups can scale here?

# Our Angle

How to attract the top talent in the key sectors in the for-profit world, who may not stay in Finland for their whole life?

- What makes them choose Finland?
- What gets them to stay at least for a few years?

(while doing it on a way that is aligned with public policy)

# Solution Suggestion

- Launch a **start-up talent program**
  - Immigration Desk
  - Talent Pool

# Public private partnerships for retention 1/2

**We are proposing a service design experiment where additional cost of coordination, monitoring and evaluation could be covered by a small service fee by companies who make use of this pilot.**

One-stop-shop model look like (startup + employee + family): services, ownership, and process

***Start-up Talent Program: single coordinated service among existing public and private actors - Migri, municipalities, work in finland, DVV, banks & schools, day cares.***

*It has two tracks:*

- 1. Immigration Desk**
- 2. Talent Pool**

The startup does not know who owns the process, employees are unsure of family settling

What does the **Start-Up Talent Program** help to solve?

1. Hiring risk
2. Delayed start days
3. Weaker retention

# Public private partnerships for retention 2/2

## **1. Immigration Desk**

Could include an employer checklist:

- Permit route map: Which permit, who is the processor, etc.
- Employer checklist: Salary threshold, employment terms, Enter Finland employer task
- Employee and family checklist
- First day readiness checklist: Tax card, banking guidance, onboarding, etc.

## **2. Talent Pool**

This would facilitate national and city-level matching mechanisms for start-ups to find international talent already in Finland who are: laid-off specialists, unemployed experts, researchers, graduates, and spouses in Finland.

- 2-week problem sprint
- 1-month start up placement
- Start-up talent matching

Additional notes pages

# What makes them choose Finland- WHY?

How to attract the very top talent - practical ideas:

- Ensure that there is a reduced risk to employment - tie the work visa to the startup / scaling company community
- Launch a start-up talent desk

# What gets them to stay at least for a few years?

- Ability to switch employers and doing consulting between jobs without an impact on the work visa
- Use the startup helpdesk to resolve issues (connecting immigrants with employers and communities; family services)

# Structure

What is the current problem? **Attraction, Retention**, and Integration

- The problem lies in different places- wherever talent is
- So, where is talent?
  - Immigrants in Finland
  - Specialists/Talent to be recruited from EU/Blue Card
  - Other foreign jurisdictions
- Type of challenges: Logistics,

# Notes

- Solutions:
  - One stop shop model
  - The process to get a visa is streamlined, but getting the spouse and the kids situated is more difficult
    - Family is a broader topic than Finns sometimes come to think. E.g. Parents may be included
    - There are special visas
    - Programs, offices etc. are fragmented when you are here
    - Immigrants may not know about the programs
- Focus on a very specific topic (e.g. how to ensure housing), or think about something that is beyond the initial question (e.g. what happens after the integration period of 3 years), We could also focus on intra-EU or extra-EU. Or specific industry.
- People who do not plan to go be here for their whole life. How can we progress that
- Money, job security, flexibility in talent market, a career not only a job.

# Challenge

- How to make Finland the best place to build a company?
- Why is this a problem?
  - Recruitment processes in growth companies are becoming prolonged, and critical expertise remains unavailable.
  - Hiring international talent and relocating to Finland is still perceived as uncertain: processes are complex, responsibilities are fragmented across multiple actors, and the overall experience - including for the employee's family - is decisive.
- Main Question: How can Finland make the recruitment and relocation process for international talent fast, predictable, and seamless so that startups can scale here?
- Key Sub-Questions:
  - At which point in the "job offer → day one at work" journey does the greatest friction occur, and how can it be removed?
  - What would a one-stop-shop model look like (startup + employee + family): services, ownership, and process?
  - Can a clear service promise be defined (processing times, responsible contacts, monitoring)?
  - How can spouse employment and practical everyday matters (daycare, banking, taxation) be solved as part of the package?
  - What could be piloted within 3-6 months (cities/authorities / startups together)?