



KANSAINVÄLISEN HENKILÖKUNNAN JA APURAHATUTKIJOIDEN TYÖELÄMÄYHTEYKSIEN TUKEMINEN: HEI LIFE -HANKKEEN HUOMIOITA KORKEAKOULUJEN, TUTKIJAKOULUJEN JA HENKILÖSTÖHALLINNON KÄYTTÖÖN

Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittama HEI LIFE -hanke toteutettiin 1.9.2020–31.12.2022. HEI LIFE tarkoittaa korkeakoulujen tukea kansainvälisille tutkijoille ja henkilöstölle – asuminen, integraatio, perhe ja työllisyys Suomessa. Hanke keskittyi suomalaisten korkeakoulujen kansallisten mallien rakentamiseen **kansainvälisten tutkijoiden, henkilökunnan ja heidän perheidensä integroitumisen tukemiseksi**.

Hanketta hallinnoi Helsingin yliopisto. Toiminta jakautui pääkaupungin, Tampereen ja Turun seudun korkeakoulujen kesken. Turun yliopiston koordinoima työpaketti keskittyi ulkomaalaisten tutkijoiden ja kv-henkilöstön verkostojen integroimiseen suomalaiseen työelämään ja innovaatioympäristöön. Työpaketissa vahvistettiin kansainvälisten tutkijoiden ja muun henkilökunnan integroitumista yliopistoyhteisöön ja suomalaiseen yhteiskuntaan vertaistukiryhmätoiminnan kautta sekä lisäämällä yritys yhteistyötä pilotoimalla mentorointiohjelma ja kehittämällä uusia yritys yhteistyön malleja. Tavoitteena oli mm. kansainvälisten osaajien keskinäisen verkostotoiminnan malli, jossa eri organisaatioiden osaajat voivat rakentaa työelämäverkostoja ja jakaa osaamistaan suomalaiseen työelämään liittyen.

[Lisätietoa hankkeen verkkosivuilla](#)

Tässä yhteenvedossa käsittelemme yritys yhteistyön mallinnusta mentorointiohjelman ja väitöskirjaohjaajakoulutuksen avulla.

a. I-Me-Pro-mentorointiohjelma

I-Me-Pro-mentorointiohjelma järjestettiin ensimmäisen kerran vuonna 2021. Hankkeessa oli tarkoitus luoda, pilotoida ja mallintaa yritys yhteistyötä lisäävä mentorointiohjelma kansainvälisille tohtorikoulutettaville, tutkijoille ja muille henkilökunnan jäsenille. Ohjelman kohderyhmä olivat yliopiston henkilökuntaan kuuluvat ja apurahoilla työskentelevät, jotka pohtivat uramahdollisuuksia yliopiston ulkopuolella.

Ohjelmassa muodostettiin 8 paria vuonna 2021 ja 4 paria vuonna 2022. Yhteensä ohjelmaan osallistui 12 aktoria ja 12 yliopistosektorin ulkopuolista mentoria, yhteensä 24 henkilöä.

Miten tämän teimme?

- I-Me-Pro-ohjelma toteutettiin pitkälti pohjautuen hyväksi koettuun Turun yliopiston ja Åbo Akademin yhteiseen nuorten tutkijoiden mentorointiohjelmaan. Haku ohjelmaan oli syys-lokakuussa, mentoreita etsittiin loka–joulukuussa ja ohjelma alkoi tammikuussa.
- Haku mentorointiohjelmaan tapahtui sähköisellä hakulomakkeella, jonka liitteeksi tuli mentorille suunnattu motivaatiokirje ja hakijan CV. Hakijan oli mahdollista ehdottaa 1–2 henkilöä mentoriksi.
- Ohjelma alkoi aloitusseminaarilla, joka järjestettiin yhdessä nuorten tutkijoiden ohjelman kanssa. Aloitusseminaarissa kerrottiin mentoroinnin periaatteista ja käytännöistä ja kuultiin edellisen vuoden mentoriparien kokemuksia. Sekä vuonna 2021 että 2022 aloitusseminääri järjestettiin ainoastaan etänä.
- Viikko aloitusseminäärin jälkeen I-Me-Pro-ohjelman aktoreille järjestettiin oma aloitustilaisuus, jossa heillä oli mahdollisuus keskustella erityisesti heitä mietityttävistä asioista. Tässä tilaisuudessa



haluttiin myös painottaa sitä, että aktorin on tärkeää olla aktiivinen ja suunnitella ja valmistella tapaamisia etukäteen, jotta ohjelmasta saa parhaan mahdollisen hyödyn. Mentoreilta on saatu usein palautetta, että aktorit ovat olleet turhan passiivisia.

- Toukokuun lopulla järjestettiin väliseminaari, jossa osallistujien oli mahdollista vaihtaa kokemuksiaan muiden osallistujien kanssa ja saada ideoita esim. keskustelunaiheisiin ohjelman loppupuoliskolle. Väliseminaarin yhteydessä kerättiin palautetta ja kysymyksiä keskusteltavaksi seminaarissa.
- Ohjelma päättyi lokakuun lopulla päätösseminaariin, joka järjestettiin yhdessä nuorten tutkijoiden ohjelman kanssa. Päätösseminaarissa kaksi mentoriparia kertoi omasta kokemuksestaan ja osallistajat keskustelivat ryhmissä. Vuoden 2022 väli- ja loppuseminaari järjestettiin hybridinä. Tämä mahdollistaa useamman osallistujan osallistumisen, mutta toisaalta vähentää vuorovaikutusta etänä ja paikalla olevien osallistujien kesken.
- I-Me-Pro-ohjelman yhteyteen suunniteltiin alun perin myös mahdollisia yritysvierailuja ja aktoreiden vertaistukitapaamisia. Pandemian takia näitä ei järjestetty. Online-keskustelut eivät tuntuneet samalla tavalla mielekkäiltä kuin kasvokkaiset tapaamiset. Koronatilanteesta johtuen myöskään suunniteltuja kansainvälisten osaajien yrityksissä tapahtuvia Job Shadowing -jaksoja ei voitu toteuttaa alueen elinkeino-yhtiö Turku Science Park Oy:n tuesta huolimatta.
- Toiselle hakukierrokselle pyrittiin saamaan mukaan verrokiksi myös toinen yliopisto Varsinais-Suomen ulkopuolelta siinä onnistumatta. Täten kokemukset perustuvat pilotointiin kahdessa yliopistossa. Mentoroinnin kehittämisessä yhteistyötä tehtiin Turun ammattikorkeakoulun, etenkin [Digi/MESH-hankkeiden](#) sekä Turun yliopiston muiden mentorointiohjelmien järjestäjätiimin kanssa. Näin tuli huomioitua myös muun kansainvälisen henkilökunnan sekä kansainvälisten opiskelijoiden mentoroinnissa opittuja hyviä käytänteitä.

“It was a good experience to have someone from the industry and get to know how things work there. It made me feel more optimistic about my future and have more faith in my abilities.”

Aktori 2022

Mentoreiden etsintä

I-Me-Pro-mentorointitiimi etsi mentorit hakemuksen ja motivaatiokirjeen perusteella. Hankkeen aikana ja aiemmin hyväksi havaittuja sekä MESH-hankkeessa hyväksi havaittuja keinoja etsiä ja houkuttella mentoreita ovat:

- Omat verkostot
- Internetin hakukoneet
- Sosiaalinen media (LinkedIn, mentorihakuilmoitus henkilökohtaisen tilin kautta, mainostus erilaisissa ryhmissä)
- Alumniverkostot
- Aiemmin mentoreina toimineiden kontaktit
- Yhteistyö erilaisten organisaatioiden ja yhdistysten kanssa (kaupunki, science park, kauppakamari, muut paikalliset korkeakoulut)
- Mainoksen tekeminen erilaisten organisaatioiden uutiskirjeeseen
- Mentorointitarinoiden kirjoittaminen ja käyttö mainostuksessa



Olennaista on tarjota kutsuttaville mentoreille mahdollisimman paljon konkreettista tietoa ohjelmasta: aikataulut, tapaamisten määrä, millä perusteella hänet on valittu, mitä hyötyä mentorille on ohjelmasta. I-Me-Pro-ohjelmassa ja TY/ÅA nuorten tutkijoiden mentorointiohjelmassa käytössä oleva motivaatiokirje on todettu erinomaiseksi keinoksi antaa tietoa mentoroitavasta mahdolliselle mentorille.

Hankkeen aikana pohdittiin myös keinoja systematisoida organisaatioiden kanssa tehtävää mentorointiyhteistyötä ja esimerkiksi sopia yritysten kanssa siitä, että he voisivat tarjota vuosittain mentoreita yhteistyökumppanikorkeakoululle. 1.2.2022 järjestetyssä hankkeen työpajassa ideoitiin seuraavia toimintatapoja:

- Yhteydenotto korkeakoulun strategisiin kumppaneihin (korkeakoulun muiden yksiköiden kontaktien hyödyntäminen: yritysyhteistyöpalvelut, urapalvelut).
- Yhteydenotto yrityksen HR:ään, josta voitaisiin mainostaa mentorointia työntekijöille; lyhyt diaesitys mentoroinnin eduista mentorille ja hänen taustaorganisaatiolleen.
- Näkyvyys yritystapahtumissa; paikallisten yritysten kutsuminen tapahtumiin, joissa mentorointia esitellään
- Työnantaja-/yritysnäkökulma mainostamisessa: mitä he voivat saada mentorointiin osallistumisesta? Verkostoja, tietoa osajista, uusia ideoita ja näkökulmia, kotikansainvälistymistä matalalla kynnyksellä, tietoa uusimmasta tutkimuksesta, kulttuurista kompetenssia jne.

Resurssointi

Ohjelman suunnittelun ja pilotoinnin jälkeen sen koordinointi vie 1,5 htkk/vuosi. Hakemusten käsittelyn ja mentorien rekrytoinnin aikana (2–3 kk) tarvitaan useampi henkilö käytettävissä olevan ajan maksimoimiseksi. Turkulaisissa yliopistoissa pilotoinnin tässä vaiheessa oli mukana yhteensä 4 henkilöä. Lisäksi tulevat seminaarien tilavaraukset ja tarjoilut sekä mahdollisten ulkopuolisten puhujavieraiden kulut.

b. Väitöskirjaohjaajakoulutuksen kehittäminen

Suurin osa yliopistojen kansainvälisestä henkilökunnasta on tutkijoita eri uravaiheessa. Ohjaajakoulutuksen kehittäminen huomioimaan kv-osaajien erityistarpeet työelämäyhteyksien lisäämiseksi jo väitöskirjavaiheessa on myös tärkeää laajemman yritysyhteistyön huomioimiseen jatkossa. Ohjaajien kannustus auttaa myös aktiivisesti tarttumaan erilaisiin kiinnittymiskohtiin suomalaiseen ja paikalliseen innovaatiojärjestelmään.

Turun yliopiston tutkijakoulu (UTUGS) ja Åbo Akademi (ÅA) järjestivät yhteistyössä keväällä 2021 ja 2022 väitöskirjaohjaajille ohjaajakoulutusta. Kummankin kevään koulutuksessa käsiteltiin ohjaukseen liittyviä teemoja ja tuettiin väitöskirjaohjaajana toimimista. Molemmissa koulutuksissa käsiteltiin mm. tohtorikoulutukseen liittyen yritysyhteistyö-teemaa. Ensimmäiseen pilotoituun osioon oli myös HEI LIFE -toimijat ml. ohjausryhmä tervetullut osallistumaan heidänkin mahdollisen palautteensa huomioimiseksi. Koulutus järjestettiin pääosin englanniksi (2021 kokonaan englanniksi ja 2022 4/5 osaa englanniksi). Kevään 2022 aikana väitöskirjaohjaajille tarjottiin myös mahdollisuutta vertaisryhmätoimintaan.

Mitä ja miten käsitelimme koulutuksessa yritysyhteistyötä

Vuosina 2021–2022 ohjaajakoulutus piti sisällään seuraavia teemoja, joissa osassa yritysyhteistyötä ja tutkijoiden eri uramahdollisuuksien tuotiin esille. Jokaiseen osioon osallistui sekä suomalaisia että ulkomaisia ohjaajia. Osallistujia eri teemoihin oli 20–70.

- Introduction to Supervision of Doctoral Thesis



- Supervision and Writing Feedback
- Supporting Well-Being and Preventing Conflicts
- Sustainability and Business Collaboration in Doctoral Education
- Supervision of Doctoral Candidates, Ethics and Well-being
- Strategies on Supervising Doctoral Candidates
- Ethical Considerations in Supervision
- Expertise and Career Development of a Doctor
- The Practice of Supervision

Tulevina vuosina jatkamme väitöskirjaohjaajien tuen kehittämistä laajassa yhteistyössä eri toimijoiden kanssa. Yritysyhteistyön merkitys osana koulutuksen teemoja jatkuu.

[Turun yliopiston ja Åbo Akademin ohjaajakoulutukseen voi tutustua UTUGS:n verkkosivuilla.](#)

Muu yhteistyö ja toiminnot

Teimme yhteistyötä ESR Vipuvoimaa EU:lta 2014-2030 Kokka kohti Suomea -ohjelmaan kuuluvan [UNICOM-hankkeen](#) kanssa. Sisarhankkeessa pilotoidaan mm. yritysyöskentelyjaksoja väitöskirjatutkijoille ja tutkijatohtoreille ja on laadittu Moodle-itseopiskelumateriaalia teemalla 'How to work in Finland' kansainvälisten osaajien tueksi.

Samanaikaisesti mentoroinnin aikana Turun yliopistossa toteutettiin seitsemän (7) HEI Life Guided Peer Group -vertaisryhmää, joihin osallistui 34 kansainvälistä väitös- tai postdoc-tutkijaa sekä laadittiin [opas 'Inclusion into Academic Life – A Guide for Peer Support Groups in Higher Education'](#). Opas on ladattavissa Turun yliopiston julkaisuarkistosta. Kansainvälisellä henkilökunnalla ja apurahatutkijoilla oli mahdollisuus osallistua molempiin pilotoitaviin toimintoihin.

Vertaisryhmiin osallistuneiden palautteita:

"The peer support was significant for me. The peer group mentoring did help me to feel that I am not alone, and I still go to the peers nowadays for support when in need."

"The group meetings helped a lot with better coping and well-being at work, since I got to talk about what bothered me at work. As for finding one's place and sense of belonging in the Finnish society, getting friends through the peer mentoring group definitely helped. For improved competence awareness and skill development, I still fight with imposter syndrome and struggle to feel competent, but the peer meeting definitely helped to some extent with dealing with these feelings and gaining skills."

Lisäksi hyödynnettiin kansainvälisten osaajien omia verkostoja toimintoja tukevan tapahtumasarjan mallinnuksessa yhteistyössä Empower Wednesday -toiminnon kanssa. Webinaarisarjaan keväällä 2022 osallistui lähes 120 henkilöä. Palutteen mukaan osallistujat arvostivat mahdollisuutta oppia siirtymään korkeakoulusta yritysmaailmaan, sekä oppia myymään tutkimusprojektinsa yritykselle ja tunnistamaan akateemiset taitonsa työelämässä. Osallistujat ilmaisivat myös toiveensa tällaisten tapahtumien järjestämisestä paikan päällä, jotta muiden kanssa verkostoituminen olisi helpompaa. Monelle osallistujalle webinaarit ovat tarjonneet mahdollisuuden laajentaa verkostoaan, saada lisätietoa Suomen työtilanteesta ja kehittää taitoja, jotka ovat hyödyllisiä työnhakuun. Osa osallistujista on myös tutkinut uusia mahdollisuuksia, kuten oman yrityksen perustamista, saanut



vertaistukea ja apua työnhakuun. Nämä ovat kaikki hyödyllisiä asioita, joita osallistujat ovat saaneet webinaareista. Yhteenvedon opitusta ja lisätietoa International Working Women in Finland ry:n (IWWOF) ja Turku Talent Hubin yhteistyöstä: [Empower Wednesday Goes HEI LIFE – Key Takeaways](#).

Palautetta Empower Wednesday -osallistujilta:

“The presentation was very engaging with the audience and covered several very important points that would give food for thought for researchers who are interesting to transition from academia to industry. Thanks again for organizing a fantastic event!”

“The event was inspiring and motivating in my opinion. I believe events like this may give hope to many international students in Finland who feel stuck and burnt out during their PhD studies. Some are also unable to complete PhD due to supervisors resigning or funding running out and events like this give nice window of possibilities.”

Suosituksemme korkeakouluille

- Mentorointi on osallistujien palautteiden pohjalta hyväksi todettu tapa saada kosketuspintaa yliopistojen ulkopuoliseen työelämään, tietoa erilaisista uramahdollisuuksista sekä suomalaisen työ kulttuurin erityispiirteistä. Mentorointiohjelman järjestäminen kansainvälisten osaajien erityistarpeet huomioon ottaen on siis kannattavaa.
- Turun yliopiston ja Åbo Akademin osalta I-Me-Pro-ohjelma sulautuu jatkossa osaksi väitöskirjatutkijoiden ja tutkijatohtorien (nuorten tutkijoiden) mentorointiohjelmaa. Hankkeen aikana on todettu, että kahden erillisen, kuitenkin hyvin samanlaisen, ohjelman pyörittäminen vaatii ylimääräisiä resursseja järjestäjiltä. Lisäksi kohderyhmälle on ollut epäselvää, mihin ohjelmaan heidän pitäisi hakea. Jo ennen I-Me-Pro-ohjelmaa nuorten tutkijoiden ohjelmassa oli mahdollista saada mentori yliopiston ulkopuolelta, mutta erityisesti yritysyhteistyötä ei nostettu aiemmin selkeästi esille. Tähän kannattaa kunkin mentorointia järjestävän kiinnittää huomioita.
- Osana mentorointiohjelmaa kansainvälisiltä tai paluumuuttajilta voisi kysyä esimerkiksi aloitusseminaarin jälkeen, ovatko he lisäksi kiinnostuneita suomalaisen työelämään liittyvistä vertaiskeskustelutilaisuuksista ja näitä voitaisiin järjestää halukkaille. Tapaamiset vaatisivat kuitenkin jonkin verran koordinaatioresursseja. Yhteistyötä kannattaakin tehdä muuta vertaistukea yliopistossa tarjoavien toimijoiden ja ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa ja linkittää mentorointi mukaan korkeakoulun mahdolliseen International Talent Programme -palvelukokonaisuuteen.
- Kansainvälisten osaajien ja suomalaisen työmarkkinoiden erityisosaamisen tarpeiden huomioiminen oman ohjauksen kehittämisessä on syytä kunkin huomioida alusta alkaen osaksi ohjaus-, uraohjaus-, tutkijanura- ja Talent Boost -toimintoja.
- Jatkumona kannattaa kansainvälisille väitöskirjatutkijoille tuoda aktiivisesti esille myös [PoDoCo – PostDocs in Companies](#) -ohjelmaa ja [Vaikuttavuussäätiön](#) Tandem Industry Academia -hakuja.