

KOKEMUKSIA TOHTORIKOULUTUKSEN TYÖELÄMÄYHTEYKSIEN KEHITTÄMISESTÄ

Tohtorikoulutuksen työelämäyhteistyön toimintamalli ja TOHTOS-hankkeen (ESR) raportti

1.6.2018

Olli Nuutinen (toim.), Virpi Juppo, Merja Lyytikäinen, Teemu Pennanen, Elise Pinta, Jukka Sysilampi, Kristiina Väänänen



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



SISÄLLYS

| | | |
|--------|-----------------------------------------------------------------------|----|
| 1. | TOHTOS-hankkeen lähtökohta | 3 |
| 2. | Tohtorikoulutuksen työelämäyhteistyön toimintamalli | 4 |
| 2.1. | Nykytilanne | 4 |
| 2.2. | Kehittäminen | 5 |
| 3. | TOHTOS-hankkeen kehittämistoimenpiteitä | 8 |
| 3.1. | Työelämävalmiuksien opetus osana tutkintokoulutusta | 8 |
| 3.1.2. | Writing Research Grant Proposals | 9 |
| 3.1.3. | Project Management | 9 |
| 3.1.4. | Business Skills for Doctoral Students | 9 |
| 3.1.5. | Interactive Leadership Skills | 10 |
| 3.1.6. | Liikkuvuusjaksot osaksi tohtorikoulutuksen tutkintorakennetta | 10 |
| 3.2. | Uraohjaus osana akateemista ohjausta | 11 |
| 3.3. | Työelämän tarpeiden selvittäminen | 13 |
| 3.3.1. | Yrityskysely tapana selvittää potentiaalisten työnantajien näkemyksiä | 13 |
| 3.3.2. | Millaisia taitoja työelämässä odotetaan tohtoreilta? | 15 |
| 3.4. | Oman asiantuntijaprofiilin näkyvyys mediassa ja työnhaun taidot | 18 |
| 3.4.1. | Tulevaisuuden tohtorien videot | 18 |
| 3.4.2. | TOHTOS-webinaarit | 19 |
| 3.4.3. | Henkilöbrändäys ja sosiaalinen media tohtoreiden työnhakukanavana | 20 |
| 3.5. | Yleiset urasuunnittelukurssit | 21 |
| 3.5.1. | Itä-Suomen yliopiston urasuunnittelukurssi | 22 |
| 3.5.2. | Tampereen yliopiston urasuunnittelukurssi | 23 |
| 3.6. | Mentorointiohjelmat | 23 |
| 3.6.1. | Mentorointiohjelma Oulun yliopistossa | 24 |
| 3.6.2. | Mentorointiohjelma Turun yliopistossa | 27 |
| 3.7. | Alumnitoiminta suomalaisissa yliopistoissa | 28 |
| 3.8. | Muita TOHTOS-hankkeen toimenpiteitä | 31 |
| 3.8.1. | Tohtorikoulutuksen työelämäyhteyksien tutkimuslähtöinen kehittäminen | 31 |
| 4. | LÄHTEET | 33 |
| 5. | LIITTEET | 34 |

1. TOHTOS-hankkeen lähtökohta

Suomalaisissa yliopistoissa ja ministeriössä on selvitetty ja kehitetty tohtorikoulutuksen työelämäyhteistyömenettelyjä viime vuosina runsaasti (mm. OKM 2016:2, OKM 2016:3, Aarresaari 2016, Holopainen 2017). Yliopistojen sisällä tutkijakouluilla on suuri rooli kehittämistoimien koordinoinnissa. Euroopan sosiaalirahaston 1.3.2016-30.6.2018 rahoittamassa TOHTOS (Tohtorikoulutuksen työelämäyhteyksien kehittäminen) - hankkeessa Itä-Suomen, Oulun, Tampereen, Turun, ja Vaasan yliopiston tutkijakoulut kehittivät yliopistojensa työelämäyhteyksiä tohtorikoulutuksessa erilaisin tavoin.

Hankkeen toimenpiteinä oli:

1. Luoda yhdessä sähköinen koulutuspaketti työelämäorientaation tueksi
2. Kehittää digitaalinen väylä tukemaan tohtorikoulutettavan oman osaamisen tunnistamista ja näkyväksi tekemistä
3. Rakentaa yhteistyötä elinkeinoelämään, tohtorihjelmiin, ohjaajiin, uraohjaajien verkostoihin ja alumneihin sekä tukea yhteistyötä näiden kesken
4. Luoda toimintamalli työelämäyhteistyöstä tohtorikoulutuksessa
5. Jakaa hyviä käytäntöjä

Tässä raportissa kuvataan tohtorikoulutuksen työelämäyhteyksien nykytilannetta Suomessa tarkentaen edelleen TOHTOS-hankkeen toimenpiteisiin. Esitämme hankekokemustemme pohjalta toimintamallin tohtorikoulutuksen työelämäyhteistyöstä. Osaa toimintamallin kokemuksista on jo testattu oikeassa ympäristössä ja osa vielä edellyttää lisäkokemuksia ja -yrityksiä.

Haluamme kiittää yhteistyöstä mukana olleita yliopistoja, elinkeinoelämän edustajia, kouluttajia, tohtorikoulutettavia sekä rahoittajan edustajaa, Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskusta. Lisäksi kiitämme yliopistojen tutkijakoulujen koordinaattorien muodostamaa Tohtorikoulutusverkostoa, jonka avulla hyviä käytäntöjä voidaan tehokkaasti levittää suomalaiseen tohtorikoulutukseen.

2. Tohtorikoulutuksen työelämäyhteistyön toimintamalli

2.1. Nykytilanne

Yksittäiset väitöskirjaprojektit ovat erilaisia ja niihin tullaan monenlaisista lähtökohdista. Tohtoriopinnot aloittavilla on ylempi korkeakoulututkintotausta ja sitä kautta hyvät työllistymisedellytykset. Moni työskentelee osa-aikaisesti samalla tehden väitöskirjatutkimustaan.

Lukuisat toimintamuodot tukevat tällä hetkellä yliopistojen tohtorikoulutuksen työelämäyhteyksiä ja työelämäyhteistyön syntymistä. Tämä käy ilmi hankkeen aikana tehdyistä toimenpiteistä ja niihin liittyvistä selvityksistä sekä aiemmin raportoiduista löydöksistä, kuten julkaisuista [Tavoitteidensa mukaisella työuralla](#) (Juha Sainio, Eric Carver, 2016), [Tutkijanuran tilannekuva](#) (OKM:n julkaisuja 2016: 2), [Miten tohtorit työllistyvät](#) (OKM:n julkaisuja 2016:3) ja [Tohtoreiden monet urat](#) (Heikki Holopainen, Sivistystyönantajat 12/2017).

Monet nykyiset toimintatavat ovat muodostuneet luontevasti tieteenalojen tutkimuksen ja koulutuksen yhteistyörakenteisiin ja rahoitusmuotoihin sopiviksi. Esimerkiksi tekniikan alalla on paljon yritysten (kanssa)rahoittamia tutkimusprojekteja, kun monilla muilla aloilla tällaisia ei tyypillisesti ole, vaan esimerkiksi tutkimuksen popularisointi ammatti- tai kulttuurilehdissä voi olla työelämäyhteistyön oleellinen tapa.

Osassa tohtorikoulutuksen työelämäyhteistyön toimintatavoista työelämä (yritykset, julkinen sektori, järjestöt jne.) on aktiivisesti mukana ja osassa yhteys työelämään on epäsuorempaa. Myös koulutettavan ja yliopiston rooli on erilainen eri toiminnoissa, sillä joskus koulutettava voi päättää itsenäisesti onko toiminnassa mukana, ja osa toimintatavoista on kytketty yliopistojen tohtorikoulutuksen rakenteisiin. Alla näitä ulottuvuuksia on jäsennetty taulukkomuotoon.

| | | |
|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Työelämän toimijat mukana suorasti | | |
| Opiskelija on aktiivinen | <ul style="list-style-type: none"> - yritysten antamat <u>caset</u> monitieteisille projektiryhmille (Demola ym.) - <u>matching-ohjelmat</u> (PoDoCo) - yritystilaisuudet (Pestipäivät, <u>Rekrymessut</u>, <u>Uraforum</u>) - opiskelijavetoiset verkostoitumistavat (<u>BiotechClub</u> etc.) | <ul style="list-style-type: none"> - yhteiset projektit, esim. TEKES - yhteisohjelmat, kuten teollisuuden tohtorikoulu - työelämäprofessorit - väitösprojektin seurantaryhmän jäseniä työelämästä - työelämäliikkuvuus - mentorointiohjelmat - alumni-ilaisuudet - työelämän tarpeiden selvittäminen |
| | <ul style="list-style-type: none"> - tutkimusaiheen valinta ja relevanssi työelämän kannalta - tutkimuksen popularisointi - oman asiantuntijaprofiilin näkyvyys mediassa - työnhau taidot | <ul style="list-style-type: none"> - työelämävalmiuksien opetus osana tutkintokoulutusta - uraohjaus osana akateemista ohjausta - yleiset urasuunnittelukurssit - työhönsijoittumisen seuranta (Aarresaari) |
| Työelämän toimijat mukana epäsuorasti | | |

Taulukko 1. Erilaisia työelämäyhteistyömenettelyjä suomalaisessa tohtorikoulutuksessa. Tummennetut mukana TOHTOS-projektin kehittämiskohteena.

2.2. Kehittäminen

Yleensä työelämäyhteistyömenettelyt eivät muodosta pakollisia osia tohtorin tutkintoon vaadittavista opinnoista, vaikka tämän mahdollistaisi vuonna 2014 voimaan tullut valtioneuvoston asetus (1039/2013, 21 §), jonka mukaan tohtorin tutkinnon yhtenä tavoitteena on saavuttaa "...valmiudet toimia työelämässä laajoissa ja vaativissa asiantuntija- ja kehitystehtävissä ja kansainvälisessä yhteistyössä".

Ajatuksia toiminnan kehittämistä on julkaistu Sainion ja Carverin 2016 raportissa (s. 52-56), jossa he esittävät seuraavia kehittämiskohteita ja peilaavat niitä OKM:n teettämien raporttien Miten tohtorit työllistyvät? (2016) ja Tutkijanuran tilannekuva (2016) kehittämissuosituksiin.

- Tohtorikoulutukselle selkeät osaamistavoitteet
- Urasuunnittelun systemaattinen tukeminen tohtorikoulutuksen aikana

- Tohtorikoulutuksen järjestäjän ja väitöskirjaohjaajan verkostot osaksi tohtorikoulutusta
- Tohtorikoulutettavan väitöskirjatutkimuksen verkostojen vahvistaminen
- Oman yliopiston ulkopuolella tehtävä jakso osaksi tohtorikoulutusta

TOHTOS-hanke otti lähtökohdaksi kuvata toimintamallia koulutettavan näkökulmasta. Tällöin on luonnollista tarkastella erilaisia opintovaiheita, joita ovat hakuvaihe, opintojen aloitusvaihe, opintojen keskivaihe ja valmistuminen. Yhdistämme koulutettavan näkökulmaan toimintamallin siitä, miten yliopiston pitäisi näkemyksemme mukaan tukea työelämäyhteistyön kehittymistä missäkin vaiheessa.

TOIMINTAMALLI

1. Hakuvaihe

- Yliopisto kuvaa mitä taitoja tohtorikoulutus tuottaa työelämävalmiuksien näkökulmasta, mihin siitä valmistutaan ja työllistytään
- Yliopisto kuvaa mitä yhteyksiä ja yhteistyötä tohtoriohjelmilla on työelämään
- Yliopiston väitöskirjaohjaajat osoittavat kiinnostusta tutkijan motivaatioon myös akateemista näkökulmaa laajemmin jo hakuvaiheessa
- Väitöstutkimuksen ohjausta tukemaan perustetaan seurantaryhmiä, jotta väitöstutkimuksen tekijän henkilökohtaiset työelämäyhteydet lisääntyvät ja syvenevät
- Hakuvaiheen tutkimussuunnitelmaan mahdollistetaan työelämää hyödyttäviä tai hyödyntäviä osia ja näkökulmia
- Markkinoinnissa tuodaan esille tutkimusrahoitusmahdollisuuksia myös muualta kuin yliopistolta

2. Opintojen aloitusvaihe

- Tohtoriohjelmien opetussuunnitelmassa tuodaan selkeästi esille, miten ja mitkä opinnot tukevat yleisten työelämävalmiuksien kehittymistä
- Mahdollistetaan liikkuvuusjaksot työelämään ja kansainvälisesti osana tutkintoa
- Ohjaukseen sisältyy säännöllinen henkilökohtaisen urasuunnittelun tuki
- Tutkimus- ja koulutuslinkkien rakentumista työelämään tuetaan säännöllisellä yhteydenpidolla sidosryhmien kanssa
- Sidoryhmille viestitään tohtoriohjelman tutkimusteemoista ja ideoidaan laajoja tutkimuksellisia ideoita, jotka voivat muokkautua väitöskirjaprojektien teemoiksi

3. Opintojen keskivaihe

- Yliopisto kerää säännöllisesti tietoa työelämän tarpeista ja valmistuneiden sijoittumisesta ja viestii tätä koulutettaville

- Tohtorikoulutuksen toimijat luovat uusia sidosryhmäverkostoja tapaamisten (sis. mentorointiohjelman) avulla
- Yliopisto ja koulutettavat tekevät tohtorikoulutettavien osaamista aktiivisesti näkyväksi tietoverkoissa ja jalkautumalla yliopiston ulkopuolelle

4. Valmistuminen

- Yliopisto tukee koulutettavaa työnhaussa mm. urakoulutuksin ja kontaktoi työnantajia aktiivisesti
- Tohtorikoulutettavia tiedotetaan rahoitusmahdollisuuksista muualle työelämään siirtymiseksi
- Yliopistossa hyödynnetään alumnitoimintaa työelämänäkökulmasta

Tohtorikoulutuksen työelämäyhteistyön toimintamalli koostuu siten monista sekä organisaatio- että yksilötason toimenpiteistä, joiden avulla lisätään työelämäyhteyksiä ja parannetaan valmiuksia työelämäyhteistyöhön. Tämä vaatii yliopiston sisäisesti yhteistyötä ennen kaikkea tutkijakoulun, tohtoriohjelmien, sekä henkilöstö-, tutkimus- ja työelämäpalvelujen välillä. Se myös vaatii sidosryhmien ottamisen toimintaan ja sen suunnitteluun mukaan tiiviisti monilla erilaisilla foorumeilla.

Toimintamallin soveltuvuutta nykytilan arviointiin testattiin toukokuussa 2018. Suomen kaikkien yliopistojen tutkijakoulujen koordinaattoreista koostuvaa Tohtorikoulutusverkostoa pyydettiin vastaamaan toimintamallia koskeviin kysymyksiin ja arvioimaan, kuinka yleinen mallin kukin osa-alue on verrattuna heidän yliopistonsa nykyisiin käytäntöihin. Muita yhtenäisiä arviointiperusteita ei määritely, joten arviot ovat kunkin vastaajan subjektiiviseen asiantuntija-arvioon perustuvia. Vastausasteikkona käytettiin 0=ei lainkaan, 1=harvoin, 2=usein ja 3=aina. Kahdeksan yliopiston (TaY, TY, OY, JY, ISY, LUT, HY, VY) edustajat vastasivat kysymyksiin. Vastaukset ovat yleisyysjärjestyksessä liitteenä 1.

Malliin sisältyvistä käytännöistä yleisimmiksi arvioitiin koulutuksen aikaisen liikkuvuuden mahdollistamiseen, koulutettavien tiedotukseen, alumnitoimintaan ja koulutettavien osaamisen markkinointiin liittyvät osa-alueet. Melko laajasti nähtiin olevan käytössä koulutettavan osaamisvalmiuksien kehittymistä kuvaavat opetussuunnitelmat ja väitöskirjaprojektin seurantaryhmät. Vähiten käytäntöjä nähtiin olevan väitöskirjaprojektin työelämäyhteyksien suunnitteluun ja ohjaukseen, sidosryhmäyhteyksien luomiseen ja hyödyntämiseen ja urakoulutukseen liittyvissä kysymyksissä. Vaihtelua käytäntöjen yleisyydessä yliopistojen välillä on melko paljon.

3. TOHTOS-hankkeen kehittämistoimenpiteitä

TOHTOS-hankkeen kehittämistoimenpiteet koskivat useita työelämäyhteyksien ja työelämäyhteistyön näkökohtia:

- Valmiustaitokurssien ja opetussuunnitelmien kehittäminen
- Uraohjauksen tukeminen osana akateemista ohjausta
- Työelämän tarpeiden selvittäminen
- Oman asiantuntijaprofiilin näkyvyyden parantaminen
- Henkilökohtaisen urasuunnittelun tukeminen ja työnhaun valmiuksien parantaminen
- Mentorointiohjelmaan osallistuminen
- Alumnitoiminnan kehittäminen
- Toiminnan tutkimuksellinen kehittäminen

Tässä 3. luvussa kehittämistoimenpiteitä käsitellään yksityiskohtaisemmin.

3.1. Työelämävalmiuksien opetus osana tutkintokoulutusta

Aarresaaren vuonna 2015 tekemä tohtoreiden uraseuranta vuosina 2012 – 2013 valmistuneille paljasti, että tärkeitä työelämätaitoja ovat akateeminen kirjoittaminen, rahoituksen hakeminen, projektinhallinta, esiintymis- ja vuorovaikutustaidot, opetustaidot, urasuunnittelu- ja johtamistaidot sekä liiketoiminta- ja yrittäjyystaidot. Näistä TOHTOS-projektin partneriyliopistot valitsivat kukin yhden aihealueen, josta sitoutuivat tuottamaan verkko-opetusmateriaalia yhden opintopisteen laajuiseen opintojaksoon.

Hankkeen tuotos on kokoelma englanninkielisiä verkkokursseja, jotka avataan kaikkien suomalaisten yliopistojen tohtorikoulutettavien käyttöön kansallisella verkkoalustalla www.findocnet.fi. Kunkin kurssin laajuus on 1 opintopiste eli se vaatii koulutettavalta noin 27 tuntia oppimistyötä. Kurssit toimivat myös itseopiskelun välineinä.

Kurssien keskeisenä ideana on tukea koulutettavien työelämävalmiuksien kehittymistä osana tohtorin tutkintoon johtavaa koulutusta. Kurssit sisältävät työelämälähtöisiä teemoja: rahoitushakemuksen kirjoittaminen, projektinhallinta, vuorovaikutukselliset johtamistaidot sekä liiketoimintataidot. Lisäksi kokonaisuus sisältää tukimateriaalia uraohjaukseen ohjaajalle ja koulutettavalle.

3.1.2. Writing Research Grant Proposals

Olli Nuutinen, Tampereen yliopisto

Tampereen yliopiston tuottaman kurssin "Writing Research Grant Proposals" tavoitteena on parantaa koulutettavien kykyä ymmärtää kuinka tärkeää on hankkia hyvä rahoitushakemusten kirjoitustaito jo varhaisessa vaiheessa tohtoriopintoja. Kurssi auttaa tunnistamaan hyvän hakemuksen keskeiset piirteet, tietämään keskeiset rahoituslähteet, suunnittelemaan omien rahoitushakemusten tekemisen aikataulun sekä ymmärtämään miten haetun projektin vaikuttavuus voidaan tunnistaa sidosryhmien näkökulmasta. Kurssi myös auttaa kirjoittamaan hakemuksen abstraktia ja korostaa kollegiaalisen yhteistyön merkitystä hakemusvaiheessa ja projektin toteutuksessa.

3.1.3. Project Management

Merja Lyytikäinen, Itä-Suomen yliopisto

Itä-Suomen yliopiston tuottamalla kurssilla "Project Management" koulutettava oppii projektinhallinnan perusteet sekä loogisen viitekehyksen menetelmän (LFA), joka on yksi yleisesti käytetty projektinhallintamenetelmä. Hän oppii käyttämään yleisiä projektinhallinnan työkaluja (kuten työnositus (WBS), Ganttin kaavio) ja soveltamaan niitä omaan väitöskirjaprojektiinsa. Koulutettava tutustuu tiimityöskentelyn dynamiikkaan, monikulttuurisen työskentely-ympäristön erityispiirteisiin sekä hyvän ryhmätyön, johtajuuden ja kommunikaation merkitykseen projektien onnistumiselle.

3.1.4. Business Skills for Doctoral Students

Virpi Juppo, Vaasan yliopisto

Vaasan yliopiston tuottama kurssi "Business Skills for Doctoral Students" antaa jatkokoulutettavalle yleiskuvan siitä, millaisia mahdollisuuksia mm. yritystoiminta avaa tohtoreiden työllistymiseen ja akateemisen yrittäjyyteen. Kurssi muodostuu viidestä osiosta, jotka ovat yrittäjyys, luovuus, liiketoimintamallit, tuotekehitys ja verkostoituminen.

Kurssin suorittamisen jälkeen jatkokoulutettavalla on perustiedot yrittämisestä, liiketoiminnasta ja hänellä on käsitys itsensä työllistämisestä ja yrittäjyydestä. Kurssilla tunnistetaan myös omia vahvuuksia ja ideoidaan erilaisia yrittäjyyden vaihtoehtoja.

3.1.5. Interactive Leadership Skills

Teemu Pennanen, Oulun yliopisto

Oulun yliopiston tuottaman kurssin "Interactive Leadership Skills" tavoitteena on antaa tohtorikoulutettavalle perustiedot vuorovaikutteisesta johtamisesta. Kurssilla koulutettava oppii tunnistamaan vuorovaikutuksen merkityksen johtamistilanteissa ja kykenee tunnistamaan sekä kehittämään omia vuorovaikutteisia johtamistaitojaan. Kurssilla esitellään johtamisen ja vuorovaikutuksen käsitteet sekä yhdistetään ne menestyksekkään vuorovaikutteisen johtamisen taidoiksi.

3.1.6. Liikkuvuusjaksot osaksi tohtorikoulutuksen tutkintorakennetta

Elise Pinta, Turun yliopisto

Turun yliopistossa tutkintorakenteet määritellään tiedekunnissa. Turun yliopiston tutkijakoulun suosituksen mukaisesti "Tieteellisen asiantuntijuuden lisäksi Turun yliopistosta valmistuvalla tohtorilla on hyvät työelämävalmiudet".

Eräs tapa kehittää työelämävalmiuksia ovat tohtorikoulutettavan liikkuvuusjaksot. Osana edellistä opetussuunnitelma(OPS)kierrosta tutkintorakenteisiin on useimmissa tiedekunnissa sisällytetty mahdollisuus *Tutkijaliikkuvuus* (vierailu tms) ja/tai *Harjoittelu asiantuntijatehtävissä* –jaksoihin. Meneillään olevalla OPS-kierroksella jaksot pyritään saamaan osaksi kaikkien tiedekuntien tohtorikoulutuksen tutkintorakenteita.

Seuraavassa kuvaukset kasvatustieteiden tiedekunnan jaksoista:

Tutkijavaihto ulkomailla

Tohtoriohjelman johtoryhmä hyväksyy tutkijavaihdon tohtorikoulutettavan vapaamuotoisen hakemuksen pohjalta joko ennen matkaa tai matkan jälkeen (opintopisteet rekisteriin vasta matkan jälkeen). Tutkijavaihdolle tulee olla ohjaajan hyväksyntä. Tohtoriohjelmalle esitettävä tutkijavaihto voi koostua yhdestä tai useammasta vierailusta ulkomaiseen yliopistoon tai tutkimuslaitokseen. Vierailujen yhteenlaskettu pituus tulee olla vähintään yksi viikko. Tohtoriohjelman johtoryhmä päättää vaihdosta saatavan opintopistemäärän huomioiden vierailun pituuden ja sisällön. Ohjeellisena opintopistemääränä voidaan pitää, että yhden viikon vierailu valmisteluineen vastaa 2 opintopistettä.

Harjoittelu asiantuntijan tehtävissä

Harjoittelun tavoitteena on, että tohtorikoulutettava tutustuu kasvatustieteen tohtorin ammatilliseen kenttään ja mahdollisiin työtehtäviin sekä vahvistaa ammatillista asiantuntijuuttaan. Harjoittelun aikana tohtorikoulutettava työskentelee vaativaan asiantuntijuuteen pohjautuvissa tehtävissä (esim. ministeriö, korkeakoulu, tutkimuslaitos, yksityinen yritys) vähintään kuukauden ajan. Harjoittelusta kirjoitetaan raportti (väh. 5 sivua + lähteet), jossa esitellään esim. harjoittelupaikan erityispiirteitä, työtehtäviä ja omaa oppimista. Tohtoriohjelma hyväksyy harjoittelun ja siitä saatavat opintopisteet tohtorikoulutettavan vapaamuotoisen hakemuksen pohjalta joko ennen harjoittelua tai harjoittelun jälkeen (opintopisteet rekisteriin vasta harjoittelun jälkeen). Harjoittelulle tulee olla ohjaajan hyväksyntä. Ohjeellisena opintopistemääränä voidaan pitää, että kuukauden harjoittelu vastaa 5 opintopistettä. Harjoittelupaikan löytäminen on tohtorikoulutettavan omalla vastuulla, eikä harjoitteluun myönnetä tiedekunnasta rahallista tukea.

3.2. Uraohjaus osana akateemista ohjausta

Elise Pinta, Turun yliopisto

Kun Turun yliopistossa toteutetussa tohtorikoulutettavien tyytyväisyyskyselyssä yli 20% vastanneista pelkäsi jäävänsä työttömäksi tohtoroitumisen jälkeen, tutkijakoulun johtoryhmä linjasi että on perusteltua lisätä osaksi ohjausta keskustelu tohtorikoulutettavan jatkourasta ja tukea jatkouraan tarvittavien taitojen hankkimista. Tästä syntyi idea ura- ja kehityskeskustelumallista.

Keskustelut toteutetaan osana tohtorikoulutettavien vuosiseurantaa, niin että tohtorikoulutettava täyttää tammikuussa sähköisen edistymisraportin, joka käsitellään tohtoriohjelmassa. Tämän jälkeen helmi-maaliskuussa tohtorikoulutettavat käyvät ura- ja kehityskeskustelun ohjaajansa kanssa.

Ennen keskustelua tohtorikoulutettava täyttää ura- ja kehityskeskustelu lomakkeen (linkki sähköiselle lomakkeelle on auki yliopiston intra-sivuilla jatkuvasti, kaavakkeen kysymykset myös tässä ohessa) ja toimittaa sen ohjaajalleen. Keskustelun edetessä keskustelijat sopivat seuraavan vuoden tavoitteet ja allekirjoittavat lomakkeen.

Keskustelulomaketta ei kerätä tohtoriohjelmille tai muille virallisille tahoille vaan keskusteluun osallistujat säästävät lomakkeen itse. Myöskään tietoa käytyjen ura- ja kehityskeskustelujen määristä ei kerätä. Sen sijaan tieto siitä onko tohtorikoulutettaville tarjottu mahdollisuutta käydä keskustelu kerätään osana tohtorikoulutettavien sähköistä vuosiseurantaa ja näyttäisi siltä että he ovat varsin tietoisia tästä mahdollisuudestaan. Esimerkiksi Turun yliopiston suurimman tohtoriohjelman (Turun kliininen tohtoriohjelma) tohtorikoulutettavista 84% (168/201 vastaajaa) vastasi vuoden 2017 vuosiseurannassa myöntävästi kysymykseen “Onko sinulla ollut mahdollisuus käydä ura- ja kehityskeskustelu ohjaajasi kanssa seurantavuoden aikana”.

Palautetta tohtorikoulutettavien keväällä 2018 käydyistä ura- ja kehityskeskusteluista on kerätty nimettömällä webropol kyselyllä viideltä ohjaaja-ohjattava parilta. Kysely on osa yliopistopedagogiikan projektia, jossa tarkastellaan ohjausta, tohtorikoulutettavien saama uraohjaus on yhtenä keskeisenä osana tarkastelua. Sekä tohtorikoulutettavat että ohjaajat kokivat keskustelut hyödylliseksi (asteikoilla 1-5 (1=ei lainkaan hyödyllinen, 5=hyvin hyödyllinen) ohjaajien vastausten keskiarvo oli 3,7 ja tohtorikoulutettavien 3,8. Laajemmat tulokset kyselystä julkaistaan myöhemmin.

Urakeskustelun tarkoitus on herätellä tohtorikoulutettava pohtimaan jatkouraansa ja auttaa kytkemään jatko-opinnot ja muut tohtorikoulutuksen aikana kartutettavat valmiudet luontevaksi osaksi urapolkua, eli toimia työkaluna, jotta väitöksen jälkeinen tavoiteltu työura on mahdollista saavuttaa. Erityisesti jos jatkouratoiveet suuntautuvat ei-akateemiselle uralle, ohjaajasta voi tuntua vaikealta opastaa tohtorikoulutettavaa. Tästä syystä Turun yliopistossa osana TOHTOS-hanketta tuotettiin tukimateriaaliksi nettisivusto, joka toimii ohjaajien apuvälineenä uraohjauksen toteuttamiseen. Oppaan tarkoitus on kannustaa tohtorikoulutettavaa yhdessä ohjaajan kanssa pohtimaan jatko-opintojen alkuvaiheessa seuraavia kysymyksiä:

- Miksi tohtorikoulutettava on päättänyt tehdä väitöskirjan (mihin hän sitä tarvitsee työuran kannalta)?
- Mitä osaamista ja suoritteita tohtorikoulutettava tarvitsee hankkia uratavoitteen saavuttamiseksi?
- Miten ja milloin tohtorikoulutettava aikoo hankkia tarvitsemansa taidot ja työkokemuksen uratavoitteen saavuttamiseksi?

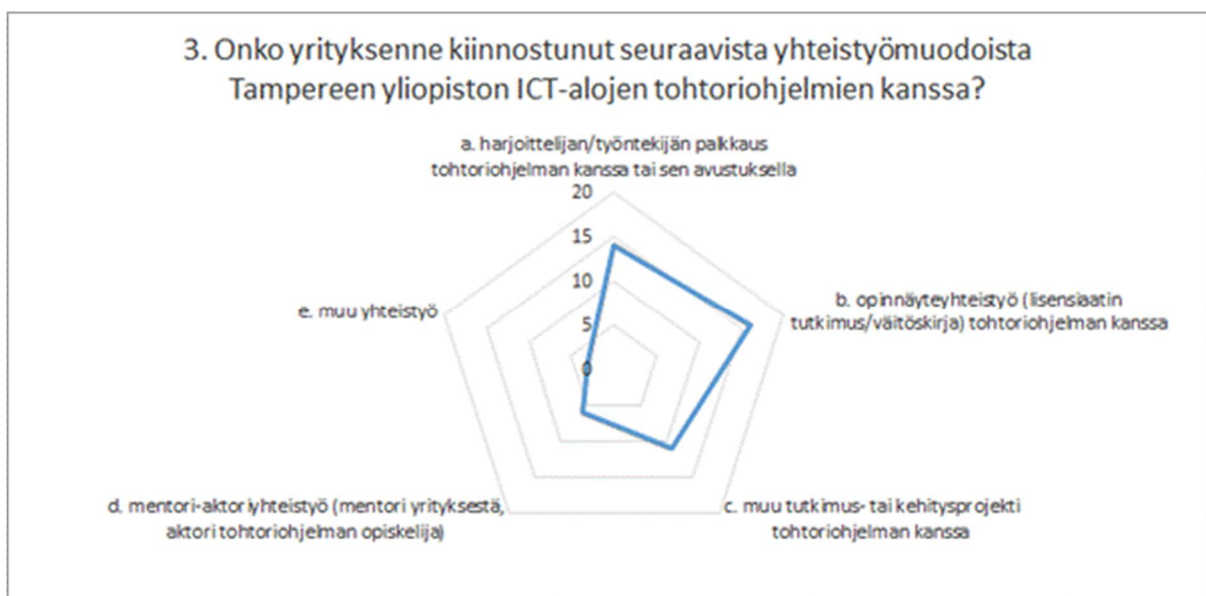
3.3. Työelämän tarpeiden selvittäminen

3.3.1. Yrityskysely tapana selvittää potentiaalisten työnantajien näkemyksiä

Olli Nuutinen, Tampereen yliopisto

Tampereen yliopistossa selvitettiin syksyllä 2017 sähköisen kyselyn avulla potentiaalisten työnantajayritysten näkemyksiä yhteistyöstä yliopiston ICT-alojen tohtoriohjelmien kanssa. Kysymykset ovat liitteenä 2. Kysely suunniteltiin yhdessä tohtoriohjelmien ja Tampereen Kauppakamarin kanssa. Kyselyn kohdejoukkona oli Kauppakamarin jäsenenä olevia ICT-alojen yrityksiä ja kysely lähti yhteensä 160 kontaktihenkilölle ICT- ja digialan yrityksissä. Vastaukset saatiin 18 yrityksestä.

Vastausten mukaan alle puolella vastanneista yrityksistä on ollut aiemmin yhteistyötä Tampereen yliopiston oppiaineiden tai koulutusohjelmien kanssa. Tohtoriohjelmien tunnettuus oli paljon vähäisempää, sillä vain yhdelle vastaajista jokin TaY:ssä toimiva tohtoriohjelma oli entuudestaan tuttu. Kiinnostus erilaisiin yhteistyön muotoihin ICT-alojen tohtoriohjelmien kanssa käy ilmi alla olevasta kuviosta. Eriyisen kiinnostavaksi koettiin opinnäyteyhteistyö, harjoittelijan/työntekijän palkkaus ja muu tutkimus- tai kehitysprojekti yhdessä tohtoriohjelman kanssa.



Kuva 1. Yritysten kiinnostus yhteistyömuotoihin ICT-alojen tohtoriohjelmien kanssa.

Avointen vastausten yhteenvedon mukaan erityisen kiinnostavia yhteistyömuotoja ja niiden syitä ovat seuraavat:

- Tarve saada kehitettyä yrityksen ICT-metodologiaa
- Tarve madaltaa uuden työntekijän palkkaamisen kynnystä
- Yhteinen tutkimus- /kehitysprojekti
- Projektityö (hyöty yritykselle ja koulutettavalle)
- Viimeisimmät tiedot asioista mitkä toimivat ja etenkin mitkä eivät toimi
- Ekosysteemin rakentaminen
- Vastauksissa nostetaan esiin myös tutkimusteemoja

Avointen vastausten yhteenvedon mukaan esteitä yhteistyölle nähtiin seuraavissa asioissa:

- Tohtoriohjelmien pitkäjänteisyys, sillä hidas eteneminen tutkimuksesta kassavirraksi ei sovi laskutettavaan tulo-rahoitukseen perustuvalla yritykselle
- Rahoituksen puute
- Oman ajan puute
- Palvelua ei ole tuotteistettu ja se ei ole selkeää, esim. IPR:ien (aineettomien oikeuksien) osalta
- IPR-toimintamalli oltava suunniteltu etukäteen
- Aiheen täytyy olla yrityksen kannalta keskeisen tärkeä
- Jos henkilöllä ei ole käytännön kokemusta yritysten toiminnanohjaushankkeiden vetämisestä ja työkaluista

Rohkaisevaa kyselyn tuloksissa on se, että lähes kaikki (16/18) vastanneista yrityksistä haluaisivat olla jatkossakin yhteistyössä työelämäyhteyksien kehittämiseksi.

Kuinka hyvin yrityskysely sitten auttoi kehittämään työelämäyhteyksiä Tampereen yliopistossa? Suunnitteluvaiheessa tohtoriohjelmien ja Kauppakamarin kanssa hahmoteltiin aiheita, joista halutaan kysyä tietoja sekä kartoitettiin tyypillisiä yritys-yhteistyön muotoja. Tämä konkretisoi yritys-yhteistyön kirjoa. Kauppakamarin toimiminen kyselyn välittäjänä yritysten ja yliopiston välillä toimi hyvin ja sopii sen rooliin.

Kyselyn jälkeen työelämäyhteyksien kehittäminen jää paljolti tohtoriohjelman oman aktiivisuuden varaan. Tiedon jalostaminen toimenpiteiksi ja toimintamalleiksi vaatii paneutumista ja priorisointia. Yrityskysely auttaa luomaan kontaktipisteitä yritys-yhteistyön ja kartoittamaan nykytilannetta. Se on myös kevyt ja joustava tapa lähestyä laajaakin kohdejoukkoa. Yrityskysely on potentiaalinen työkalu potentiaalisten työnantajien näkemysten selvittämisessä.

3.3.2 Millaisia taitoja työelämässä odotetaan tohtoreilta?

Kristiina Väänänen, Itä-Suomen yliopisto

Itä-Suomen yliopistossa kerättiin keväällä 2018 haastatteluja työelämässä olevilta tohtoreilta, tohtoreita palkkaavilta työnantajilta sekä työelämäasiantuntijoilta. Haastattelut olivat osana tohtorikoulutettaville suunnattua opintojaksoa, missä tohtorikoulutettavat peilasivat omaa osaamistaan työelämän tarpeisiin. Haastateltavilta kysyttiin, millaista osaamista tohtoreilta tarvitaan ja miten tohtorikoulutusta voisi kehittää vastaamaan paremmin työelämän tarpeita. Vastauksista (17 kpl) koottiin tohtorien työelämätaitoja kuvaava yhteenveto. Selvityksessä haastateltiin lähivuosina valmistuneita eri alojen tohtoreita (7 hlö), työnantajan roolissa toimivia tohtoreita (7 hlö) sekä työelämäasiantuntijoita, kuten ammattiliittojen uravastaavia (3 hlö).

Haastateltavilta kysyttiin, millainen osaaminen on sekä heidän omassa työssään että uusien tohtoreita palkatessa tärkeää. Oppivatko haastateltavat näitä taitoja jo jatko-opiskeluaikana ja millaisia taitoja he toivoisivat yliopistojen opettavan nykyisille ja tuleville tohtorikoulutettaville? Tohtoreita palkkaavilta esimiehiltä, yrittäjiltä ja organisaatioiden edustajilta kysyttiin lisäksi, millaista tohtoreiden osaaminen heidän näkemyksensä mukaan on. Millaisia ominaisuuksia ja taitoja he rekrytoidessaan arvostavat?

Millaista osaamista tohtorit tarvitsevat?

Tohtoreita palkkaavien *työnantajien* näkemykset oman työnsä tärkeimmistä taidoista voidaan jakaa neljään ryhmään: työskentelytaidot, alakohtainen asiantuntemus, viestintä sekä liiketaloudellinen osaaminen. Työskentelytaidoista esiin nousi tieteellisen tutkimuksen ymmärtäminen, ongelmanratkaisukyky, kokonaisuuksien hallinta sekä looginen ajattelu. Verkostoituminen mainittiin lähes jokaisessa vastauksessa. Vahva substanssiosaaminen oli tärkeää erityisesti tutkimus- ja kehitystehtävissä toimiville työnantajille.

Rekrytoidessaan työnantajat hakevat pääsääntöisesti samanlaisia taitoja, kuin mitä he itse tarvitsevat omassa työssään. Tiedonhallinta (data management) ja tiedon soveltaminen, looginen ajattelu sekä alakohtainen substanssiosaaminen ovat tärkeitä. Työnantajat toivovat tohtoreilta taitoa kuvata omaa osaamistaan selkeästi ja napakasti. Julkaisuluettelojen merkitys nähdään akateemisen maailman ulkopuolella pienenä ja työhaussa pitäisi keskittyä enemmän siihen, miten työnantajat voisivat hyödyntää tohtorikoulutuksessa saatua

osaamista. Työnantajat toivovat, että jatkokoulutettavat keräisivät opiskeluaikanaan monipuolista työkokemusta, verkostoituisivat eri alojen ja sektorien ihmisiin ja opiskelisivat myös oman erikoistumisalansa ulkopuolisia kursseja - erityisesti yritystoimintaan, liiketalouteen ja projektinhallintaan liittyen.

Opetus- ja kulttuuriministeriön tekemän selvityksen ([Miten tohtorit työllistyvät](#), Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2016:3) mukaan suomalaiset työnantajat arvostavat hyvin samankaltaisia asioita, kuin mitä haastateltavat toivat esille. Selvityksessä tohtoreilta toivottiin:

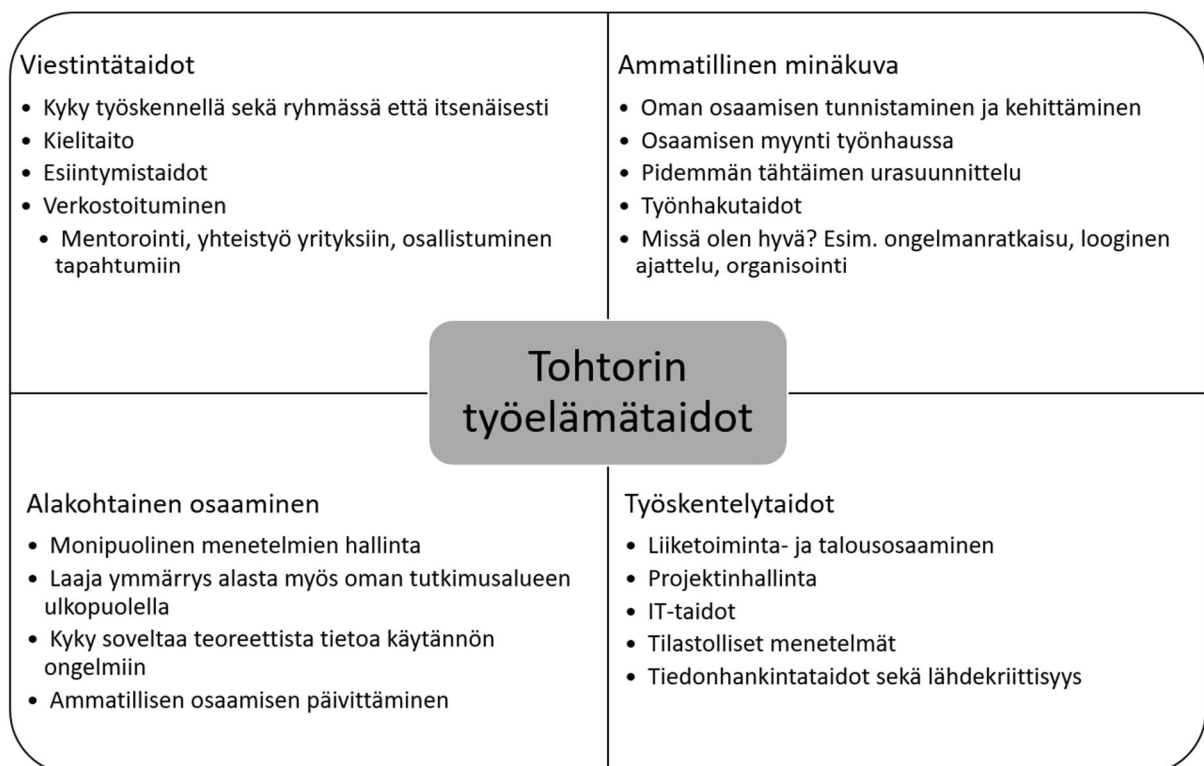
- Työkokemusta ja laaja-alaista kokemusta (enemmän kuin tutkintoa)
- Laajaa oman tieteenalan tuntemusta
- Monitieteistä lähestymistapaa: tieteenalojen välisyyttä tai tieteenalan ja muiden alueiden (esim. projektinhallinta) yhdistämistä
- Kykyä itsenäiseen työskentelyyn, kykyä omaksua uusia asioita
- Pitkäjänteisyyttä, ongelmanratkaisukykyä, kriittisen ajattelun taitoa
- Ennakkoluulottomuutta ja joustavuutta
- Innovatiivisuutta
- Verkostoitumis- ja tiimitaitoja

Samana tutkimuksen mukaan suomalaiset työnantajat pitävät tohtoreita asiantuntijoina, joilla on koulutuksen tuoma varmuus abstraktiin ajatteluun, uuden omaksumiseen sekä ongelmanratkaisukykyyn. Tohtorit ovat ennakkoluulottomia, kriittisiä ajattelijoita, jotka kykenevät pitkäjänteiseen työskentelyyn. Verkostoituminen sekä tohtoreiden positiivinen imagoarvo organisaatiolle olivat tohtoreiden vahvuuksia. Haastatteluissa tämän päivän tohtoreiden osaamista kuvattiin vahvaksi, mutta usein liian kapea-alaiseksi. Tutkijamainen työote ja oman tieteenalan tuntemus nähtiin lähivuosina valmistuneiden tohtoreiden vahvuuksina, mutta erityisesti työnantajat toivoivat tohtoreilta monipuolisempaa työkokemusta, verkostoitumistaitoja sekä hankitun tiedon sovelluskykyä käytännön ongelmiin.

Miten tohtorikoulutusta pitäisi kehittää?

Työnantajat toivoivat, että yliopistot kehittäisivät tohtorikoulutusta lisäämällä liiketalouteen ja yrittäjyyteen liittyviä kursseja. Yliopistot voisivat myös toimia tohtorikoulutettavien ja yritysmaailman välisenä linkkinä lisäämällä yhteistyötä yritysten kanssa. Yhteistyöprojektit ja vierailuluennot hyödyttäisivät kaikkia osapuolia.

Haastattelujen vastaukset on koottu yhteen tohtorien työelämätaitoja kuvaavaksi paketiksi (Kuva 2). Viestintätaidot, ammatillisen minäkuvan kehittäminen, alakohtainen osaaminen sekä työskentelytaidot ovat tärkeimpiä työelämässä tarvittavia osa-alueita, jotka nähtiin tärkeinä sekä yliopistoissa että yritysmaailmassa. Näiden osaamisalueiden ja työelämätaitojen lisäksi työnantajat arvostivat tutkimustyön ulkopuolista työkokemusta, kansainvälistä kokemusta sekä monialaista osaamista. Tutkijan uralle suuntautuvien tohtoreiden työelämätaitoja on esitelty voittoa tavoittelemattoman [Vitae-ohjelman](#) materiaaleissa (englanniksi). Vitaen tavoitteena on auttaa tutkijoita kehittämään taitojaan sekä edistymään urallaan. Heidän [Research development framework](#) -asiakirja jakaa osaamisen kahteentoista osa-alueeseen, jotka käsittelevät tietämystä, henkilökohtaisia ominaisuuksia, tutkimusprosessien hallintaa sekä vuorovaikutusta.



Kuva 2. Tohtoreiden, tohtoreita palkkaavien työnantajien sekä työelämäasiantuntijoiden näkemykset tohtoreilta odotettavista työelämätaidoista.

Työnantajien neuvot tohtorikoulutettaville: Laajenna osaamistasi, tutustu yritysmaailmaan ja verkostoidu. Sopeudu muutoksiin ja opettele uutta. Kun haet työpaikkaa, myy osaamisesi työnantajalle selkeästi, tarkasti ja konkreettisesti. Pohdi, mikä sinua motivoi

ja perehdy työpaikkaan ennen työhaastattelua. Muista kansainvälisyys ja kielitaito. Usko itseesi, luota omaan ammattitaitoosi, olet lahjakas!

3.4. Oman asiantuntijaprofiilin näkyvyys mediassa ja työnhaun taidot

3.4.1 Tulevaisuuden tohtorien videot

Virpi Juppo, Vaasan yliopisto

Työnantajien voi olla vaikea tunnistaa, millaista osaamista tohtoreilla on tutkimustaitojen ja alakohtaisen akateemisen osaamisen lisäksi. Tulevaisuuden tohtoreiden videoiden tarkoituksena oli lisätä työnantajien tietoja tohtorien osaamisesta ja toisaalta tarjota jatkokoulutettaville kanava markkinoida osaamistaan.

Oman osaamisen sanoittamiseksi ja kertomiseksi avattiin osallistujayliopistojen tohtorikoulutettaville mahdollisuus kertoa lyhyellä, noin 100 sekunnin mittaisella videolla omasta osaamisestaan. Tilaisuutta kuvata video markkinoitiin tohtorikoulutettaville mahdollisuutena saada ammattimaisesti kuvattu ja editoitu video-cv myös omiin tarpeisiinsa tulevana työnhakijoina.

Youtube-videoilla eri alojen tohtorikoulutettavat kertovat, millaista osaamista tulevilla tohtoreilla on ja miten siitä on hyötyä myös akateemisen maailman ulkopuolella.

Videoita kuvattiin yhteensä noin sata ja ne laitettiin saataville sekä [Tohtoksen verkkosivuille](#) että [YouTuben soittolistalle](#). Jokainen yliopisto on levittänyt videoita omassa viestintäkanavissaan, muun muassa verkkouutisissaan sekä tohtorikoulujen verkkosivuilla. Lisäksi videoita on esitelty paikallisuutisissa (Joensuu, Vaasa, Tampere) sekä sosiaalisessa mediassa (Twitter, Instagram, LinkedIn). Videot ovat myös koottuna projektin verkkosivuille. Tohtorikoulutettavat ovat jakaneet videoita myös omille verkostoilleen ainakin sosiaalisen median ja henkilökohtaisten verkkosivujen kautta. Videoita on katsottu 10.4.2018 mennessä yhteensä noin 10 000 kertaa, yksittäisen videon korkeimman katsojamäärän ollessa 600 katsomiskertaa.

3.4.2. TOHTOS-webinaarit

Jukka Sysilampi, Tampereen yliopisto

Tohtos-hankkeessa toteutettiin Digitaalinen väylä -teeman mukainen webinaarisarja, jonka tavoitteena oli tuoda esille erilaisia tapoja tohtorikoulutettavien tai juuri väitelleiden tohtoreiden työllistymiselle. Webinaarisarja koostui kahdeksasta, noin kerran kuukaudessa pidetystä englanninkielisestä webinaarista. Kunkin jakson pituus oli yksi tunti. Webinaareista on tehty tallenteet TOHTOS-hankkeen www-sivuille <https://research.uta.fi/tohtos/recordings/>

| Webinaari | Otsikko | Luennoija |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| 1. | Exploring Your Competence – It’s the Combination that Counts | Underose Ky, Satu Roos |
| 2. | How to support the visibility and recognition of doctoral students know-how? | More Consulting Oy, Berit Virtanen-Thewlis |
| 3. | Digital solutions supporting doctoral training and research communication | More Consulting Oy, Berit Virtanen-Thewlis & Topi Litmanen |
| 4. | Where do employers look for PhD talent? | Intopalo Oy, MSc, MBA Juha Latvala |

| | | |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 5. | Where I can found a job with my PhD degree? What is PoDoCo? My ongoing PoDoCo project | UTU, Juha Sainio DIMECC Ltd, Essi Huttu Doctoral student Marisa Ojala |
| 6. | Changing Hats – Tips for Academics Looking Beyond Academia. How to tune up your CV? | Aleksanteri-instituutti, VTT Daria Gritsenko |
| 7. | Don't hesitate to send a CV to Headhunter | Taplow Finland Oy, Markku Sahi |
| 8. | Researchers in innovative technology companies – what do they not tell you at graduate school | Oy Arbonaut Ltd, Tuomo Kauranne |

Taulukko 2. TOHTOS-webinaarien aiheet ja puhujat

Webinaareihin osallistui yleensä 20 - 80 seuraajaa. Esityksen yhteydessä osallistujilla oli mahdollisuus tehdä kysymyksiä chat-ruudun kautta sekä antaa palautetta. Palaute oli erittäin positiivista ja rakentavaa. Webinaarit koettiin hyödyllisinä ja osallistujat kertoivat saaneensa niistä hyödyllistä tietoa.

3.4.3 Henkilöbrändäys ja sosiaalinen media tohtoreiden työnhakukanavana

Kristiina Väänänen, Itä-Suomen yliopisto

Henkilöbrändäys on yleistynyt viime vuosina akateemisessa työhaussa. [Sitran työelämä tutkimus](#) (2017) suosittelee sekä perinteisten että uusien työnhakukanavien - kuten sosiaalisen median - käyttöä työhaussa. Tutkimuksen mukaan yhdeksän prosenttia vastaajista on löytänyt työpaikan sosiaalisen median kautta, kuusi prosenttia on löydetty johonkin työtehtävään sosiaalisen median kautta ja 18 prosenttia kertoo, että käyttää/käyttäisi sosiaalista mediaa työnhakukanavana, mikäli hakee/hakisi nyt töitä.

Tilastokeskuksen [väestön tieto- ja viestintätekniiikan käyttö 2017 -tilaston](#) mukaan työikäisistä yli 50 prosenttia suomalaisista käyttää erilaisia yhteisöpalveluita. Alle 35-vuotiailla osuus yhteisöpalvelujen käyttäjistä on yli 90 prosenttia. Nuorempi väestö käyttää palveluita tiheämmin, mutta koko työikäisestä väestöstä (16-64 -vuotiaat) yli puolet käyttää yhteisöpalveluita päivittäin. Ammattiin liittyviä yhteisöpalveluita, kuten LinkedIn, käyttää kuitenkin vain noin viidennes vastaajista. Useimmiten ammattiin liittyviä yhteisöjä seuraavat 25-44 -vuotiaat. Yli puolet (61 %) [yrityksistä](#) käytti sosiaalista mediaa ja näistä puolet käyttivät sitä rekrytointitarkoituksiin. Yleisimmin sosiaalista mediaa käytettiin rekrytointiin informaatio- ja viestintäaloilla (77 %) sekä suurissa, yli 100 työntekijän yrityksissä (74 %).

TOHTOS-hankkeen workshopissa Tom Laine käsitteli digitaalisen ammattiprofiilin luomista sekä esitteli henkilöbrändäykseen sopivia kanavia, erityisesti LinkedIniä. Tapahtumaan materiaaliin voi tutustua projektin [verkkosivuilla](#). Aiemmin mainitut tohtorikoulutettavien Youtube-videot ovat osa henkilöbrändäystä ja oman osaamisen esiintuomista työhaussa. TOHTOS-hankkeen kanssa samaan hankekokonaisuuteen (Osuvaa osaamista: Korkeakoulusta työelämään) kuuluu [Someta duuniin-hanke](#), minkä tavoitteena on edistää digitaalisten kanavien hyödyntämistä työhaussa. Hankkeen verkkosivustolta löytyy tietopaketteja ja luentotallenteita sosiaalisen median käytöstä ja henkilöbrändäyksestä. Yleisimpiä ammatillisessa henkilöbrändäyksessä käytettäviä kanavia ovat LinkedIn sekä Twitter. Tohtorit profiloituvat ja verkostoituvat myös suomalaisen [tohtoriverkoston](#) eri kanavien kautta, joita ovat [Skillhive](#)-yhteisöpalvelu (noin 130 jäsentä), [Twitter](#) (780 seuraajaa) sekä [LinkedIn](#) (920 ryhmän jäsentä).

TOHTOS-hanke on osaltaan osallistunut brändäykseen kasvattamalla omaa näkyvyyttään digitaalisissa kanavissa. Pääasiallisina viestintäkanavina hankkeella on ollut [Twitter](#), [verkkosivut](#) sekä [Youtube](#)-kanava. Lisäksi hanke on toiminut [Instagramissa](#) ja hankkeen aktiviteetteja on mainostettu LinkedIn-sivustolla sekä yliopistojen sisäisillä kanavilla.

3.5. Yleiset urasuunnittelukurssit

TOHTOS-hankkeen eräänä tavoitteena on rakentaa yhteistyötä yliopistojen työelämäpalveluihin ja tunnistaa hyviä käytäntöjä ja ongelmia tohtorikoulutuksen työelämäyhteyksien kehittämiseksi. Yliopistojen ura- ja rekrytointipalvelut (Työelämäpalvelut) ovat usein avainroolissa järjestämässä koulutuksen sidosryhmäyhteistyötä, esimerkiksi urasuunnittelua tukevia kursseja.

Helsingin yliopistossa on jo joitakin vuosia toteutettu [PhD Career course](#) -kokonaisuutta yhteistyössä urapalvelujen, henkilöstön kehittämisen (HR) ja tutkijakoulujen kesken. Keskeistä on kurssille osallistuvan oma toiminta, aktiivisuus ja reflektointi. Kurssi keskittyy osallistujan itsetuntemuksen ja omien vaihtoehtojen tuntemisen tukemiseen, valintojen tekemiseen sekä työnhaku- ja siirtymätaitojen tukemiseen. Kehittämistyön kannalta HY:n mallissa on erityisen kiinnostavaa, että kaikki kolme keskeistä yliopiston sisäistä toimijaa (urapalvelut, henkilöstön kehittäminen (HR) ja tutkijakoulut) on saatu mukaan kehittämään yhteistä sisältöä. Tällä tavoin kohderyhmä saadaan huomioitua useasta eri perspektiivistä, kuten tulevana työnhakijana, työntekijänä ja tutkintoa suorittavana nuorena tutkijana.

3.5.1. Itä-Suomen yliopiston urasuunnittelukurssi

Kristiina Väänänen, Itä-Suomen yliopisto

TOHTOS-hankkeen aikana Itä-Suomen yliopistossa suunniteltiin tohtorikoulutettaville suunnatut urakurssit, joita tullaan toteuttamaan tulevina vuosina osana yliopiston tohtorikoulun tarjoamia valmiustaito-opintoja. Kurssi on kaksiosainen. Ensimmäinen osa *Oman osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen* (2 op) voidaan käydä jo jatko-opintojen keskivaiheilla ja toinen osa *Unelmieni ura ja työnhakutaidot* (2 op) on puolestaan tarkoitettu jatko-opintojen loppuvaiheessa oleville tohtorikoulutettaville.

Oman osaamisen tunnistaminen ja kehittäminen -opintojakson oppimateriaali tulee kokonaisuudessaan Moodle-ympäristöön. Kurssin rakenne on sellainen, että sen voi halutessaan suorittaa kokonaan verkossa. Kurssin teemoja tulee olemaan osaaminen, vahvuudet ja heikkoudet, arvot, visio, verkostoituminen sekä erilaisten uravaihtoehtojen pohtiminen sekä työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman tekeminen. Oppimateriaalina on asiantuntijavideoita, urasuunnittelun kehittämiseen keskittyviä artikkeleita, harjoitustehtäviä sekä pienryhmäkeskusteluja. Opintojakson lopputuotteena valmistetaan [kyvyt.fi](#) -sivustolle osaamisportfolio, jota voi päivittää koko jatko-opintojen ajan ja käyttää myöhemmin työnhaussa.

Unelmieni ura ja työnhakutaidot -opintojakso järjestetään monimuoto-opiskeluna. Opintojakson tavoitteena on harjoitella kaikkia työnhaun vaiheita aina työpaikan etsimisestä työhaastatteluun asti. Koulutettavat tekevät kurssin aikana työnhakuasiakirjat sekä hissipuheen, joita hiotaan pienryhmissä. Saadut tuotokset voidaan tallentaa [kyvyt.fi](#) -sivustolle myöhempää käyttöä varten.

3.5.2. Tampereen yliopiston urasuunnittelukurssi

Olli Nuutinen, Tampereen yliopisto

Tampereen yliopistossa toteutettiin TOHTOS-hankkeen aikana työelämäkurssi [Career Workshop for Doctoral Researchers](#). Kurssin pohjana oli maisterivaiheen opiskelijoille aiemmin pidetty urasuunnittelukurssi, jota kehitettiin sisältöjen ja toimintatapojen osalta ottamaan tarkemmin huomioon enemmän juuri tohtorikoulutettaviakoskevia kysymyksiä.

Opettajan kanssa käytiin ennen kurssia läpi tohtoriksi valmistuneita koskevia tutkimuksia ja selvityksiä ja niiden kautta muodostui kuva tohtorien työmarkkinoista ja tohtorien sijoittumisesta työelämään ja siellä tyypillisesti edellytettävistä taidoista. Toteutus sisälsi neljän lähipäivän lisäksi ryhmätyöskentelyä sekä informaatiohaastattelun potentiaalisessa työnantajayrityksessä. Haastatteluosio on otettu kurssille mukaan Helsingin yliopiston esimerkistä ja se antaa koulutettavalle helpon mahdollisuuden kontaktoida aiemmin vierasta yritystä. Palaute kurssista oli hyvää. Kurssitoteutus pyritään saamaan osaksi jatkuvaa vuosittaista toteutusta.

3.6. Mentorointiohjelmat

Mentoroinnin tavoitteena on tukea tohtorikoulutettavia heidän tohtoriopinnoissaan ja valmistaa heitä väitöksen jälkeiseen työelämään. Yksilöllisistä tarpeista riippuen mentoroinnissa keskitytään osallistujien sisäiseen ja ulkoiseen kehitykseen liittyviin teemoihin, kuten tohtorikoulutettavan opintojen ajankohtaisiin haasteisiin, opintojen suuntaamiseen ja työelämävalmiuksien kehittymiseen, ammatilliseen kehittymiseen tai työuran selkiyttämiseen ja suunnitteluun. Tavoitteena on antaa rohkeutta henkilökohtaisille päätöksentekoprosesseille sekä laajentaa osallistujien näkemyksiä tutkijan työelämämahdollisuuksista sekä erilaisten organisaatioiden käytännöistä.

Mentorointia voidaan toteuttaa eri muodoissa, kuten vertaismentorointina, ryhmämentorointina tai kahdenvälisenä henkilökohtaisena mentorointina mentorin ja aktorin välillä.

Tärkeintä mentorointiin osallistumisessa on tohtorikoulutettavan oma kiinnostus ja sitoutuminen oman tilanteen avoimeen pohtimiseen ja kehittämiseen vuorovaikutuksessa. Mentorointi on kokemuspohjainen oppimisprosessi ja yksilön kehittämisprosessi, jossa tarkoitus on luoda mahdollisuus oivalluksille, ei vain jakaa tietoa. Mentoroinnilla pyritään

ohjaamaan ja tehostamaan yksilöiden oppimista ja kehittymistä heidän omien tarpeittensa mukaisesti. Tavoitteena on löytää ja nostaa esille mentorointiin osallistuvien omia vahvuuksia, piilevää osaamista sekä potentiaalia ja näin kehittymistä oman alansa asiantuntijana .

3.6.1. Mentorointiohjelma Oulun yliopistossa

Teemu Pennanen, Oulun yliopisto

Oulun yliopistossa käynnissä olevan mentorointiohjelman puitteissa tohtorikoulutettaville annetaan mahdollisuus kehittää uranäkemyksiään kokeneemman, jo työelämässä toimivan mentorin avulla. Mentorointiohjelmassa tohtorikoulutettava sekä työelämässä toimiva mentorit järjestävät kahdenkeskisiä tapaamisia ja käyvät keskusteluita tohtorikoulutettavan valitsemista työelämää koskevista aiheista. Näitä voivat olla mm. urasuunnittelu, työelämän yleiset valmiustaidot sekä niiden kehittäminen jo opiskeluaikana, akateeminen/ei-akateeminen uravalinta (mentorin omasta uravalinnasta riippuen) sekä erilaiset uramahdollisuudet näiden sisällä. Kokeneemman henkilön mentorointi voi auttaa tohtorikoulutettavaa merkittävästi selkiyttämään omia uravaihtoehtojaan sekä suuntaamaan opintojaan tukemaan näitä vaihtoehtoja.

Tohtorikoulutettavia haetaan mukaan mm. viestimällä tohtorikoulutettavien sähköpostilistalla. Suosituksena on, että tohtorikoulutettava olisi opiskellut jo muutaman vuoden. Mukaan hakeneille tohtorikoulutettaville järjestetään haastattelut, jonka läpäisseet koulutettavat otetaan mukaan mentorointiohjelmaan. Haastattelussa kartoitetaan koulutettavan motivaatiota osallistua mentorointiohjelmaan sekä toiveita mentorista (akateeminen/ei-akateeminen ura, yrittäjätausta vai ei, mistä yrityksestä tai alalta mentorit mahdollisesti tulisi).

Kullekin koulutettavalle pyritään löytämään hänen toiveitaan vastaava mentorit. Mentoreiden etsimisessä mukana olevan järjestäjän omilla verkostoilla on iso merkitys. Järjestäjät ovat potentiaalsiin mentoreihin yhteydessä (esim. sähköpostilla) esitelläkseen mentorointiohjelman idean ja pyytävät harkitsemaan mentoriksi ryhtymistä. Mentoriksi ryhtyminen vaatii n. 1 tapaamisen (1-2 h kerrallaan) kuukaudessa yhteensä 6 kk ajan.

Kunakin vuonna järjestetään 1 mentorointikierrros. Kaikille mentoreille ja mentoroitaville järjestetään yhteensä 3 yhteistä tapaamiskertaa (aloitus-, väli-, ja lopputapaaminen). Aloitustapaamisessa tutustutaan mentorointiohjelmassa mukana oleviin, kerrotaan aiempien kierrosten kokemuksista sekä esitellään mentoroitaville heille valitut mentorit ensi kertaa.

Tämän jälkeen mentori-mentoroitava-parit sopivat keskenään yhteisiä tapaamisia (esim. 3-6 kertaa seuraavan 6 kk aikana). Mentoroitava ehdottaa kullekin tapaamiselle agendan ja pohtii valmiiksi kysymyksiä, joihin haluaisi vastauksia keskusteluissa mentorinsa kanssa. Kukin tapaaminen kestää tyypillisesti 1-2 tuntia ja keskustelu on toki suurimman osan ajasta vapaamuotoista ja luottamuksellista. Paikalla ovat vain mentori ja mentoroitava.

Tapaamisia järjestetään tyypillisesti noin kerran kuukaudessa. Yhteiseen välitapaamiseen mennessä tapaamisia on tyypillisesti ollut 2-3. Välitapaamisessa vaihdetaan kokemuksia tähän asti, kuunnellaan palautetta sekä pohditaan mentoroinnin kehittämistä yleisesti. Välitapaamisen ohjelmaan on mahdollisuus sisällyttää urakehitykseen liittyvää aktiiviteettia.

Lopputapaamisessa kerätään palaute, keskustellaan kokemuksista ja mentorointiohjelman onnistumisesta. Palautteen ja kokemusten pohjalta puretaan kulunutta mentorointiohjelman kierrosta ja suunnitellaan tulevaa. Palautteen perusteella koulutettavat sekä mentorit ovat kokeneet mentoroinnin hyödylliseksi.

Vertailua

Helsingin yliopistossa on mentorointiohjelma, joka on suunnattu maisterivaiheen opiskelijoille. Mentoreita etsitään alumnien joukosta. Oulusta poiketen kullakin mentorilla on pieni (2-5 koulutettavaa) mentoroitavien ryhmä (ns. ryhmämentorointi), jossa käydään vastaavia keskusteluja urasuunnitelmiin ja työelämään liittyen. Mentoroitavat saavat itse ehdottaa itselleen sopivimpia mentoreita kaikkien mentoreiden joukosta, joiden ryhmiin haluaisi osallistua. Erona Ouluun on se, että mentoroitavilla on useita mahdollisuuksia, joista voi valita sopivimman mentorin (jos mentorin ryhmään vielä mahtuu).

Helsingin (maisteriopiskelijoille tarkoitettussa) mentorointiohjelmassa järjestelijöiden ei tarvitse etsiä koulutettavan toiveita vastaavaa mentoria, koska koulutettavat voivat ehdottaa itselleen sopivimpia mentoreita suuresta joukosta. Tämä helpottaa järjestäjien työtä, koska Oulun mallissa sopivien mentoreiden etsintä ja löytäminen on ison työn takana (eikä kaikille tästä huolimatta aina löydy sopivaa mentoria). *Helsingin mallissa match-making vaikuttaa siis olevan helpompaa kuin Oulun mallissa.*

Oulun mallissa kahdenkeskiset tapaamiset mahdollistavat henkilökohtaisemmat, luottamukselliset keskustelut mentoroitavan ja mentorin välillä. Näin ollen mahdollisiin ongelmakohtiin voidaan pureutua syvemmin.

| Mentorointiohje Imien vertailua | tapaamiset | kes to | matching | kenelle |
|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Oulun malli | kahdenkeskis iä | 6 kk | järjestäjä etsii kuultuaan koulutettavan toiveita | tohtorikoulutettav ille oma ohjelmansa |
| Helsingin malli | ryhmässä (mentori+2-5 opisk.) | 6 kk | koulutettava voi valita isosta mentorijoukosta | maisterivaiheen opiskelijoille |
| Itä-Suomen yliopisto | kahdenkeskis iä sekä ryhmätapaam isia | 1 v | järjestäjä valitsee mentori-aktori-parit | Itä-Suomen yliopiston perus- ja tohtorikoulutettav ien sekä ammattikorkeako ulujen opiskelijoille (Karelia ja Savonia) |
| Turun yliopisto | 1. osassa pienryhmät (vertaismentor ointi), 2. osassa kahdenkeskisi ä | 1.o sa 2- 3kk 2. osa 6-9 kk | järjestäjä muodostaa vertaismentorointir yhmät, mentori- aktori -osaan koulutettava voi etsiä itse mentorin, tarvittaessa järjestäjä etsii | Turun yliopiston ja Åbo Akademin tohtorikoulutettav ille ja post doceille |

Taulukko 3. Mentorointiohjelmien vertailua

Itä-Suomen yliopistossa aloitetaan mentorointiohjelman pilotointi keväällä 2018. Mentorointi toteutetaan yhteistyössä Karelia-ammattikorkeakoulun sekä Savonia-ammattikorkeakoulun kanssa ja siihen voi hakeutua sekä perustutkinto-koulutettavat että jatko-koulutettavat. Mentorointi toteutetaan niin, että halukkaat mentorit hakeutuvat ohjelmaan ja heille järjestetään kaksipäiväinen koulutus. Tämän jälkeen aktorit voivat hakeutua ohjelmaan. Oppilaitoksen HR-ammattilaisista koostuva työryhmä valitsee sopivat mentori-aktori-parit. Mentorointi kestää noin vuoden ajan ja tänä aikana on sekä ryhmätapaamisia että parien itsenäisesti järjestämiä tapaamisia.

3.6.2. Mentorointiohjelma Turun yliopistossa

Elise Pinta, turun yliopisto

Turun yliopistossa tohtorikoulutettavien mentorointiohjelma toteutetaan osana nuorten tutkijoiden (sekä tohtorikoulutettavat että post doc tutkijat, sekä työsuhteessa että apurahalla olevat) mentorointiohjelmaa yhteistyössä Åbo Akademin kanssa.

Vuosien 2018–2019 nuorille tutkijoille suunnattu mentorointiohjelma koostuu kahdesta toisiaan tukevasta kokonaisuudesta: 1. Vertaismentorointi ja 2. Henkilökohtainen mentorointi / ryhmämentorointi. Osallistujat voivat tarpeidensa mukaan osallistua joko vain toiseen tai kumpaankin kokonaisuuteen.

1. Vertaismentorointi

Tavoitteet

Osallistujat tunnistavat väitöskirjatyöhön ja post doc – tutkimukseen liittyvät haasteet ja löytävät toimintatapoja haasteista selviämiseen. Tohtorikoulutettavat selkeyttävät ajatuksiaan opintojen suuntaamisesta. Yhteisissä keskusteluissa he saavat vertaistukea ja verkostoituvat. Osallistujat tunnistavat omat työelämätaitoja ja ammatillisen asiantuntijuuden sekä tunnistavat kehittämistä vaativat kokonaisuudet. Osallistujat selkiyttävät ajatuksiaan työuraan, ammatilliseen suuntautumiseen ja työuran suunnitteluun liittyen. Osallistujat selkeyttävät toiveitaan Mentorin suhteen.

Toteutustapa

Vertaismentorointi toteutetaan 2-3 kk ajanjaksolla seuraavasti:
Pienryhmäkeskustelut (5–7 henkilöä/ryhmä), ohjattu aloitus ja lopetus. Pienryhmät kokoontuvat 3–4 kertaa ja tapaamisiin annetaan runko käsiteltävistä aiheista sekä tavoitteet jokaiselle tapaamiselle.

2. Henkilökohtainen mentorointi / ryhmämentorointi

Tavoitteet

Osallistujat selkiyttävät uratavoitteitaan sekä käsityksiään tavoitteiden saavuttamiseen tarvittavista tiedoista ja taidoista. Osallistujat verkostoituvat alansa asiantuntijoiden kanssa sekä saavat että jakavat osaamistaan mentoreidensa

kanssa. Osallistujat saavat tukea ammatillisen identiteetin rakentamisessa ja siirtymisessä työelämään.

Toteutustapa

Mentorointi toteutetaan 6-9 kk ajanjaksolla ensisijaisesti pienryhmissä (2–3 aktoria/mentori), ohjattu aloitus ja lopetus. Vertaismentoroinnissa muodostuneita pienryhmiä käytetään aktoriryhmien pohjana.

Mentoroitavat etsivät mentorinsa itsenäisesti annettujen ohjeiden, ohjeistusten ja verkostojen avulla. Tohtoriohjelmien ja tutkijakollegiumien koordinaattorit ja tohtorikoulutuksen akateemisten toimijat (johtoryhmät ja ohjaajat) tukevat ja tarvittaessa auttavat mentoroitavia mentorien hankinnassa.

3.7. Alumnitoiminta suomalaisissa yliopistoissa

Kristiina Väänänen, Itä-Suomen yliopisto

Alumnitoiminnassa tiivistetään yliopistojen ja entisten opiskelijoiden eli alumnien välistä yhteyttä. Alumnitoiminnan tulisi hyödyttää sen kaikkia osapuolia. Yhtenä yliopistojen alumnitoiminnan tavoitteista on opiskelijoiden työelämäyhteyksien sekä työllistymisen edistäminen.

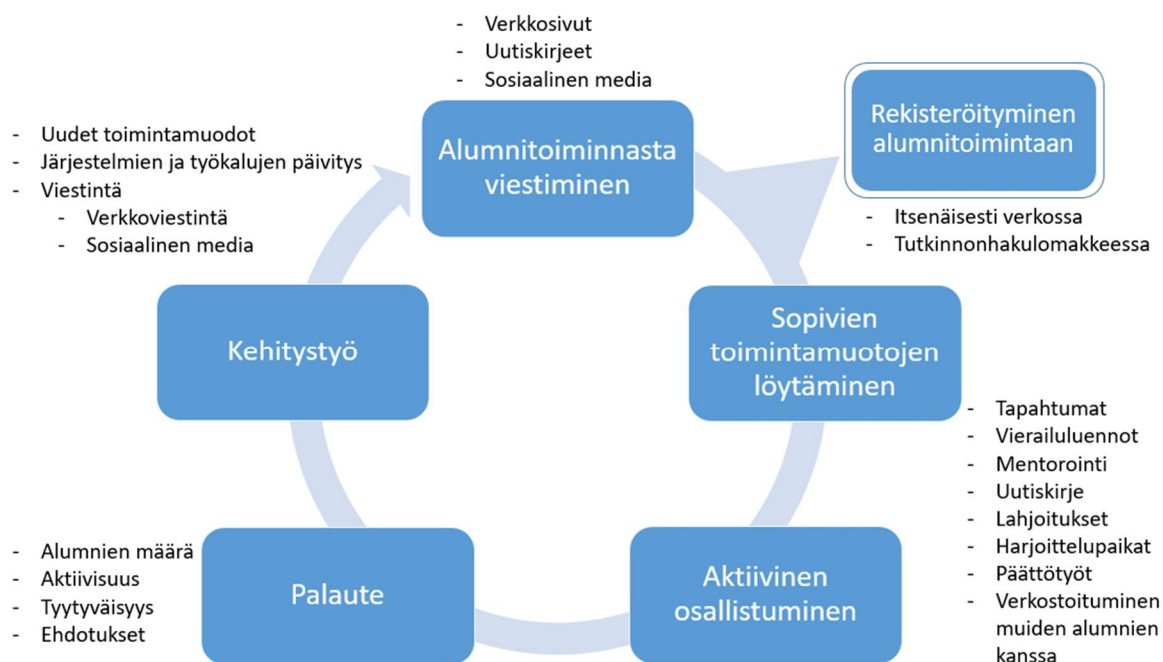
TOHTOS-hankkeessa on seurattu ja arvioitu suomalaisten yliopistojen alumnitoimintaa. TOHTOS-projektiin osallistuvien yliopistojen (Tampereen, Turun, Itä-Suomen, Oulun ja Vaasan yliopistot) lisäksi on selvitetty Helsingin, Jyväskylän ja Lapin yliopiston sekä Aalto-yliopiston käytäntöjä tutustumalla yliopistojen alumnitoiminnan verkkosivuihin. Lapin yliopiston [alumnitoiminnan suunnitelma](#) antaa kattavan esimerkin yhden yliopiston alumnitoiminnan tavoitteista ja toimintatavoista.

Millaista alumnitoimintaa yliopistoissa tarjotaan?

Kaikkien yliopistojen alumnitoiminnan perustana on alumnirekisteri, johon alumnit voivat liittyä. Lapin yliopistossa ja Itä-Suomen yliopistossa tietonsa voi luovuttaa tutkinnonhakulomakkeessa, mutta pääsääntöisesti alumnitoimintaan liittyminen on jokaisen oman aktiivisuuden varassa. Kaikkien yliopistojen verkkosivuilta löytyy alumniosio, mistä näkee yliopiston tarjoamat alumnipalvelut sekä alumnitoiminnasta vastaavien yhteystiedot.

Suppeimmillaan yliopistojen alumnitoiminta käsittää sähköisen tiedotteen ja/tai yliopiston lehden, mahdollisuuden täydennyskoulutukseen, kutsun erilaisiin tapahtumiin, mahdollisuuden rahoittaa yliopiston toimintaa sekä tarjota opiskelijoille harjoittelupaikkaa tai gradun aihetta. Laajimmillaan alumnitoiminta sisältää ulkomaan matkoja, alakohtaisia tapahtumia, vuosikurssitapahtumia sekä mentorointiohjelmiä.

Kaikki yliopistot pyrkivät kehittämään alumnitoimintaansa siten, että alumnit näkisivät toiminnan houkuttelevana ja sitoutuisivat yliopiston toimintaan. Alumnitoiminnan eri vaiheet ja suomalaisissa yliopistoissa useimmiten käsittävät toimintamuodot on esitelty kuvassa 3. Useat yliopistot antavat myös taloudellista tukea ja/tai käytännön apua alumnitapaamisten järjestämiseksi. Joissain yliopistoissa, kuten Turun yliopistossa, on kaikille yhteisen alumnitoiminnan lisäksi alakohtaisia yhdistyksiä ja ryhmiä. Helsingin ja Jyväskylän yliopistoissa alumnitoiminta järjestetään alumniyhdistyksen kautta. Jyväskylässä on lisäksi jokaiselle oppiaineelle määrätty alumninyhteyshenkilö. Mentorointi on otettu osaksi alumnitoimintaa lähes kaikissa yliopistoissa. Suomalaisissa yliopistoissa tohtorialumneille suunnattua toimintaa ei ole erotettu muusta alumnitoiminnasta.



Kuva 3. Alumnitoiminta suomalaisissa yliopistoissa. Alumnitoiminnan eri vaiheet ja toiminnan kehittäminen.

Aalto-yliopisto on edistänyt suomalaisten yliopistojen alumnitoimintaa luomalla kunnianhimoiset tavoitteet omalle toiminnalleen (Kauppinen 2009). Aalto-yliopiston alumnitoiminnassa tavoitellaan erityisesti alumnien roolin muuttamista aktiivisemmaksi.

Aktiivisuuteen ja vuorovaikutukseen pyritään [AlumniNet](#)-portaalin avulla. Tavoitteena on luoda yliopisto-alumnisuhteiden lisäksi alumnien välistä vuorovaikutusta. Portaalissa voi etsiä vanhoja ystäviä, luoda uusia kontakteja sekä liittyä haluamiinsa keskusteluihin. Portaalista löytyy myös alumnitoiminnan kalenteri, mahdollisuus elinikäiseen Aalto-yliopiston välityssähköpostiosoitteen käyttöön sekä pääsy erilaisiin ura- ja rekryointipalveluihin.

Alumnitoiminnan markkinointi

Valtaosa yliopistoista on siirtynyt käyttämään alumnitoiminnassaan ainakin yhtä sosiaalisen median kanavaa. Yleisimmin alumnitoiminnassa käytettyjä alustoja ovat [LinkedIn](#) sekä [Facebook](#). LinkedIn-sivustona voi toimia yliopiston yleinen sivu tai alumnitoiminnalle perustettu sivu tai ryhmä. Ainakin Vaasan yliopistossa sekä Aalto-yliopistossa yliopiston verkkosivuille kerätään alumnien uratarinoita. Helsingin yliopiston alumniyhdistys käyttää sosiaalisen median kanavia monipuolisimmin (taulukko 4). Alumnitoimintaa markkinoidaan myös erilaisin iskulausein; ”*Kerran yliopistolainen, aina yliopistolainen*” (Turun yliopisto), ”*Voit lähteä Vaasasta, mutta Vaasan yliopisto ei lähde sinusta.*” (Vaasan yliopisto).

Alumnitoiminnan järjestelmällisyyden aste ja koordinointi vaihtelevat suuresti yliopistoittain. Lapin yliopisto on esimerkkinä järjestelmällisestä alumnityöskentelystä, jossa toimintaa [suunnitellaan](#), seurataan ja [raportoidaan](#) järjestelmällisesti. Alumnitoiminnassa on selkeät tavoitteet (yhdeksän päätavoitetta) ja vastuualueet (suurin vastuu tiedekunnilla).

| Yliopisto | LinkedIn | Facebook | Twitter | Instagram | Muut |
|----------------------|----------|----------|---------|-----------|---------------|
| Tampereen yliopisto | ✓ | ✓ | | | |
| Turun yliopisto | ✓ | | | | |
| Itä-Suomen yliopisto | | | | | |
| Oulun yliopisto | | ✓ | | | |
| Vaasan yliopisto | ✓ | ✓ | | | |
| Helsingin yliopisto | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Aalto-yliopisto | ✓ | | | | ✓ (AlumniNET) |
| Jyväskylän yliopisto | ✓ | | | | |
| Lapin yliopisto | | | | | |

Taulukko 4. Sosiaalisen median käyttö yliopistojen alumnitoiminnassa.

Suosituksset ja hyvät käytännöt

Alumnitoiminnan tulisi tapahtua monella tasolla oppiainetasosta aina yliopistotasolle, jolloin erilaisia ihmisiä saadaan sitoutettua toimintaan. Alumnitoiminnassa tulisi olla selkeä työnjako, tavoitteet ja työkalut niiden mittaamiseksi. Digitaalisten kanavien (sis. sosiaalisen median) avulla alumnit voivat ottaa aktiivisemmän roolin yhteistyössä. Malliesimerkkinä aktiivisuuden lisäämisestä on Aalto-yliopiston [AlumniNET](#), missä alumnit voivat myös keskustella keskenään.

3.8. Muita TOHTOS-hankkeen toimenpiteitä

3.8.1. Tohtorikoulutuksen työelämäyhteyksien tutkimuslähtöinen kehittäminen

Olli Nuutinen, Tampereen yliopisto

Tohtorikoulutuksen kehittämisen tulisi parhaassa tapauksessa perustua tutkimuksen avulla saatuun uusimpaan tieteelliseen tietoon. TOHTOS-hankkeessa tutkimuksellisia näkökulmia tohtorikoulutuksen työelämäyhteyksien kehittämiseen haluttiin nostaa esille sopivissa tilanteissa.

[Metodifestivaali](#) on kahden vuoden välein Tampereella ja Jyväskylässä järjestettävä tiedetapahtuma, jossa esitellään ja keskustellaan ihmistieteellisen tutkimuksen tutkimusmenetelmistä, sekä yleisistä tutkimukseen ja tutkijanuraan liittyvistä seikoista. Vuoden 2017 Metodifestivaaleilla Jyväskylässä TOHTOS-hanke järjesti session “Tohtorikoulutuksen työelämäyhteyksien tutkimusmetodeja”, joka sisälsi kolme erillistä esitystä:

1. Suomalaisten yliopistojen Aarresaari-verkostossa kehittämä uraseurantakysely, jolla selvitetään tohtorien työllistymistä ja koulutuksen merkitystä tohtoriksi valmistumisen jälkeen (tutkija Juha Sainio, Yliopistojen työelämä- ja urapalveluiden verkosto Aarresaari, <https://www.aarresaari.net/>).
2. Kansainvälinen vertaileva tutkimus nuorten tutkijoiden ja post doc -tutkijoiden tutkimuksessa (professori Kirsi Pyhältö, Oulun yliopisto, From PhD Student to Academic Expert – tutkimusryhmä <https://researchdoctoraleducation.wordpress.com>).
3. Yliopistosta muualle työelämään siirtyvien tutkijoiden verkostoitumisen tutkimuksen menetelmiä (tutkija Taru Siekkinen, EANKS - Exiting Academics in Networked Knowledge Societies, <https://ktl.jyu.fi/eanks>).

Mainittujen esimerkkien lisäksi hankkeen valmistelu- ja toteutusaikana tehdyistä tutkimusjulkaisuista nousivat esille Rita Asplundin ja Pekka Vanhalan (2016) tutkimus [Korkeasti koulutettujen työmarkkinapolut - Työllisyys, työttömyys ja syrjäytymisriski](#), sekä erilaiset selvitykset tohtorikoulutuksen työelämäyhteyksistä: [Tavoitteidensa mukaisella työllä](#) (Juha Sainio, Eric Carver, 2016), [Tutkijanuran tilannekuva](#) (OKM:n julkaisu 2016:2), [Miten tohtorit työllistyvät](#) (OKM:n julkaisu 2016:3) ja [Tohtoreiden monet urat](#) (Heikki Holopainen, Sivistystyönantajat 12/2017). Lisäksi [Ehdotus laadullisen työllistymisen sisällyttämiseksi korkeakoulujen rahoitusmalleihin](#) julkaistiin hankkeen toiminta-aikana (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2017:8). Myös populaarimpia julkaisuja ilmestyi, kuten Daria Gritsenkon [Ghanging Hats - A book for academic looking beyond academia](#) (2017).

Tutkittua ja/tai selvitettyä tietoa tohtorikoulutuksen työelämäyhteyksistä on siis lisääntyvästi saatavissa myös suomeksi. Hankkeen kokemusten nojalla ei voi sanoa tarkasti, millaiset toimenpiteet parhaiten auttaisivat yliopistoja kehittämään työelämäyhteyksiä tutkimuslähtöisesti. Uusi tieto ja hyvien käytäntöjen leviäminen ovat olleet hyödyllisiä apuvälineitä kehittämistoimenpiteiden suunnittelussa.

4. LÄHTEET

Asplund, Rita ja Vanhala, Pekka (2016). [Korkeasti koulutettujen työmarkkinapolut - Työllisyys, työttömyys ja syrjäytymisriski](#) Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 22/2016. Luettu 3.5.2018. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-114-2>

Ehdotus laadullisen työllistymisen sisällyttämiseksi korkeakoulujen rahoitusmalleihin Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:8. Luettu 3.5.2018
<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79311/okm08.pdf>

Gritsenko, Daria 2017. [Ghanging Hats - A book for academic looking beyond academia](#)

Holopainen, Heikki 2017. [Tohtoreiden monet urat](#) Tohtoreiden osaamisen hyödyntäminen työelämässä yliopistojen ulkopuolella. Sivistystyönantajat 12/2017. Luettu 3.5.2018
http://www.sivistystyonantajat.fi/tiedostopankki/743/Tohtoreiden_monet_urat_julkaisu_FIN.pdf

Miten tohtorit työllistyvät. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:3. Luettu 3.5.2018
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/64972/MitenTohtoritTyollistyvat.pdf?sequence=1>

Kauppinen, Krista 2009. Kaksitoista askelta Aalto-yliopiston alumnitoiminnalle: ideoita alumnitoiminnan kehittämiseen. ISBN 978-951-22-9777-1.

Juha Sainio, Eric Carver, 2016. Tavoitteidensa mukaisella työuralla. Aarresaari. Luettu 3.5.2018
https://www.aarresaari.net/download/61/tavoitteidensa_mukaisella_tyouralla_tohtoriuraseuranta2015/pdf

Tutkijanuran tilannekuva. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016: 2. Luettu 3.5.2018
<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/64967>

Valtioneuvoston asetus yliopistojen tutkinnoista annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta. (1039/2013). Luettu 3.5.2018
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20131039>

5. LIITTEET

Liite 1. Yhteenveto kahdeksan eri yliopiston (TaY, TY, OY, JY, ISY, LUT, HY, VY) tutkijakoulutuksen edustajien vastauksista oman yliopistonsa työelämäkäytäntöjen yleisyydestä TOHTOS-hankkeen toimintamallin osa-alueiden mukaan. Järjestetty laskevaan järjestykseen keskiarvon, moodin ja mediaanin summan mukaan siten, että yleisin osa-alue on ylimpänä. Vastausvaihtoehtoina 0=ei lainkaan, 1=harvoin, 2=usein ja 3=aina. Kullakin yliopistolla (n=8) on samanlainen painoarvo vastauksissa ja vastaukset vaihtelevat yliopistoittain.

| | keskiarvo | moodi | mediaani | Summa (ka.,moodi ,mediaani) | keskihajon ta |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|----------|-----------------------------------|------------------|
| 1. Mahdollistetaan liikkuvuusjaksot työelämään ja kansainvälisesti osana tutkintoa | 2,3 | 3,0 | 2,5 | 7,8 | 0,9 |
| 2. Yliopisto kuvaa mitä taitoja tohtorikoulutus tuottaa työelämävalmiuksien näkökulmasta, mihin siitä valmistutaan ja työllistytään | 2,1 | 2,0 | 2,0 | 6,1 | 0,6 |
| 3. Tohtorikoulutettavia tiedotetaan rahoitusmahdollisuuksista muualle työelämään siirtymiseksi | 1,9 | 2,0 | 2,0 | 5,9 | 0,8 |
| 4. Markkinoinnissa tuodaan esille tutkimusrahoitusmahdollisuuksia myös muualta kuin yliopistolta | 1,8 | 2,0 | 2,0 | 5,8 | 1,0 |
| 5. Yliopisto kerää säännöllisesti tietoa työelämän tarpeista ja valmistuneiden sijoittumisesta ja viestii tätä koulutettaville | 1,8 | 2,0 | 2,0 | 5,8 | 0,7 |
| 6. Yliopistossa hyödynnetään alumnitoimintaa työelämänäkökulmasta | 1,8 | 2,0 | 2,0 | 5,8 | 0,7 |
| 7. Yliopisto ja koulutettavat tekevät tohtorikoulutettavien osaamista aktiivisesti näkyväksi tietoverkoissa ja jalkautumalla yliopiston ulkopuolelle | 1,7 | 2,0 | 2,0 | 5,7 | 0,8 |
| 8. Tohtoriohjelmien opetussuunnitelmassa tuodaan selkeästi | 1,8 | 1,0 | 1,5 | 4,3 | 0,9 |

| | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| esille, miten ja mitkä opinnot tukevat yleisten työelämävalmiuksien kehittymistä | | | | | |
| 9. Väitöstutkimuksen ohjausta tukemaan perustetaan seurantaryhmiä, jotta väitöstutkimuksen tekijän henkilökohtaiset työelämäyhteydet lisääntyvät ja syvenevät | 1,6 | 1,0 | 1,5 | 4,1 | 1,1 |
| 10. Hakuvaiheen tutkimussuunnitelmaan mahdollistetaan työelämää hyödyttäviä tai hyödyntäviä osia ja näkökulmia | 1,8 | 1,0 | 1,0 | 3,8 | 1,0 |
| 11. Ohjaukseen sisältyy säännöllinen henkilökohtaisen urasuunnittelun tuki | 1,8 | 1,0 | 1,0 | 3,8 | 1,0 |
| 12. Tohtorikoulutuksen toimijat luovat uusia sidosryhmäverkostoja tapaamisten (sis. mentorointiohjelman) avulla | 1,6 | 1,0 | 1,0 | 3,6 | 1,1 |
| 13. Yliopisto kuvaa mitä yhteyksiä ja yhteistyötä tohtoriohjelmilla on työelämään | 1,4 | 1,0 | 1,0 | 3,4 | 0,5 |
| 14. Yliopiston väitöskirjaohjaajat osoittavat kiinnostusta tutkijan motivaatioon myös akateemista näkökulmaa laajemmin jo hakuvaiheessa | 1,3 | 1,0 | 1,0 | 3,3 | 0,9 |
| 15. Tutkimus- ja koulutuslinkkien rakentumista työelämään tuetaan säännöllisellä yhteydenpidolla sidosryhmien kanssa | 1,3 | 1,0 | 1,0 | 3,3 | 0,5 |
| 16. Sidosryhmille viestitään tohtoriohjelman tutkimusteemoista ja ideoidaan laajoja tutkimuksellisia ideoita, jotka voivat muokkautua väitöskirjaprojektien teemoiksi | 1,3 | 1,0 | 1,0 | 3,3 | 0,5 |
| 17. Yliopisto tukee tohtorikoulutettavaa työhaussa mm. urakoulutuksin ja kontaktoi työnantajia aktiivisesti | 1,3 | 1,0 | 1,0 | 3,3 | 0,5 |

Liite 2. Kysymykset - Yrityskysely ICT-alojen yrityksille 2017 (Tampereen yliopisto)

Aiempi yhteistyö

1. Onko yrityksellänne ollut aiemmin yhteistyötä joidenkin Tampereen yliopiston oppiaineiden tai koulutusohjelmien kanssa? (kyllä/ei)

1.1. Millaista?

2. Onko jokin Tampereen yliopistossa toimiva tohtoriohjelma teille entuudestaan tuttu?

2.1. Millä tavoin?

Kiinnostus yhteistyömuotoihin

3. Onko yrityksenne kiinnostunut seuraavista yhteistyömuodoista Tampereen yliopiston ICT-alojen tohtoriohjelmien kanssa? (merkitse)

a. harjoittelijan/työntekijän palkkaus tohtoriohjelman kanssa tai sen avustuksella

b. opinnäyteyhteistyö (lisansiaatin tutkimus/väitöskirja) tohtoriohjelman kanssa

c. muu tutkimus- tai kehitysprojekti tohtoriohjelman kanssa

d. mentori-aktoriyhteistyö (mentori yrityksestä, aktori tohtoriohjelman koulutettava)

e. muu yhteistyö

4. Mitkä edellä mainituista yhteistyömuodoista olisivat kannaltanne erityisesti kiinnostavia ja miksi?

5. Onko tohtoriohjelmien kanssa tehtävälle yhteistyölle joitakin tiedossanne olevia esteitä?

Voitte vastata yleisestä tai erityisestä näkökulmasta.

6. Haluaisitteko olla jatkossakin yhteistyössä tohtoriohjelmien työelämäyhteyksien kehittämiseksi? (kyllä/ei)

7. Muita asiaan liittyviä huomioitanne tai toiveitanne?

8. Mikäli teihin saadaan olla myöhemminkin yhteydessä, tarvitsemme yhteystietonne (yritys, oma nimi, asema, sähköposti)