



TYÖPALA OSAKSI YLIOPISTO-OPETUKSEN VUOROPUHELUA TYÖELÄMÄN KANSSA

Työnantajapalautteen kehittämishankkeen toteutus,
tulokset ja johtopäätökset

Marita Aho
Sakari Heikkilä
Martti Hyry
Karoliina Kekki
Muru Linjala
Annikka Nurkka
Sirpa Suntioinen

YLIOPISTOKOULUTUKSEN TYÖNANTAJAPALAUTE -PILOTTIHANKKEEN TOTEUTUS JA TULOKSET

ESIPUHE

TIIVISTELMÄ

SUMMARY

SAMMANDRAG

1. Hanke selvitti työnantajapalautetta koulutuksen kehittämisen työkaluna	7
2. Malleja kartoitettiin, tahtotila täsmentyi, pilotti kehitettiin ja toteutettiin	9
2.1. Benchmarking todensi palautekäytäntöjen epäsystemaattisuuden	9
2.2. Yliopistoyhteisö osallistui aktiivisesti työpajoihin	9
2.3. Testi viimeisteltiin toteutettavaksi viiden yliopiston voimin.....	11
3. Pilotin toimivuuden arviointi: työnantaja pitää lähestyä suoraan	12
3.1. Vastauskokemus oli jokseenkin hyvä.....	13
3.2. Piloti yliopistojen käyttämät työtavat ja kokemukset	14
3.2.1. Aalto-yliopisto.....	14
3.2.2. Itä-Suomen yliopisto	16
3.2.3. Jyväskylän yliopisto	16
3.2.4. Lappeenrannan teknillinen yliopisto.....	18
3.2.5. Oulun yliopisto.....	19
4. Pilotista saatuja laadullisia tuloksia on tulkittava harkiten	20
4.1. Vastajat antoivat yliopistokoulutukselle hyvän yleisarvosanan	21
4.2. Mitä osaamista työnantajat tarvitsevat?	21
4.3. Arviot yliopistojen tuottamista valmiuksista verrattuna työelämän tarpeisiin.....	22
4.4. Näin työelämä esimiesten näkemysten mukaan muuttuu	23
5. Ehdotus työnantajilta suoraan kerättävästä palautteesta	25

LIITTEET

Kyselylomake

Alumnin saatekirje

Esimiehen saatekirje

Esipuhe

Pääministeri Kataisen hallituksen ohjelman mukaan koulutuksen työelämäyhteyksiä vahvistetaan kaikilla koulutusasteilla. Koulutustarpeen ennakointi on tässä keskeistä. Sen avulla voidaan ohjata koulutuksen ja tutkintojen rakenteita, sisältöjä sekä määrällistä tarjontaa. Ennakoinnin ja koulutuksen ohjauksen tueksi pyritään kehittämään jatkuvasti uusia välineitä paitsi kansallisesti, myös korkeakoulutasolla. Erilaiset palautejärjestelmät ovat osa tätä.

Tarkoituksenmukaista on, että paitsi työllisyys- ja elinkeinopolitiikan, mutta myös koulutuspolitiikan toimilla pystytään ennakoivasti ja nopeasti reagoimaan työelämän muutostilanteisiin ja rakennemuutoksiin työmarkkinoilla. Korkeakoulutuksen tulokset näkyvät pitkällä aikajänteellä ja tämän vuoksi sen tulee pystyä jatkuvasti uudistumaan tarjotakseen valmiuksia, joita työmarkkinoilla kaivataan.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK sai kesällä 2012 opetus- ja kulttuuriministeriöltä hankerahoituksen sen selvittämiseksi, millainen ja millä tavalla toteutettava yliopistokoulutuksen työnantajapalaute voisi toimia yliopistojen opetuksen laadullisen kehittämisen välineenä. Taustalla oli keskustelu yliopistojen rahoitusmallista ja erilaisten palautevälineiden käytöstä mallissa, mutta myös tarpeesta arvioida eri näkökulmista korkeakoulujen yhteiskunnallista vaikuttavuutta.

Mielenkiinto hanketta kohtaan osoittautui vahvaksi. Yksi johtopäätös hankkeesta on, että koulutusorganisaatioiden ja työelämän välisen dialogin kehittämiseksi halutaan valtakunnallista yhteistyötä. Yhteistyötä kaivataan paitsi voimavarojen säästämiseksi, myös alakohtaisen yhteistyön vahvistukseksi sekä vertaisoppimisen näkökulmasta.

Työnantajapalautteen hyödyntäminen rahoitusmallissa ei ole vielä mahdollista ainakaan seuraavalla sopimuskaudella 2017–2020. Rahoitusmalli perustuu kaikilta osilta edeltäviltä vuosilta kerättyyn tilastotietoon. Jotta työnantajapalautetta voitaisiin käyttää rahoitusmallissa, sen tulisi olla tässä vaiheessa jo lopullisessa muodossa ja toteuttamisvaiheessa.

Jatkopohdintaa sen sijaan tarvitaan millä tavoin työnantajilta voitaisiin kerätä palautetta riittävän kattavasti ja monipuolisesti toisaalta korkeakoulutuksesta ja toisaalta arvioita tulevaisuuden tarpeista aiempaa systemaattisemmin. Tuleva EU:n rakennerahastokausi painottuu voimakkaasti työllisyyteen ja korkeakoulutettujen työllistyminen on kansallisesti yksi painopisteistä. Laadullisen ennakkoinnin vahvistaminen voisi olla yksi valtakunnallisista keinoista kehittää koulutuksen työelämärelevanssia ja sitä kautta työllistyvyyttä. Korkeakouluilla itsellään ja erityisesti niiden muodostamilla verkostoilla on jatkotyössä vetovastuu, sillä korkeakoulut vastaavat koulutuksensa kehittämisestä ja myös sen laadullisesta arvioinnista.

Tapio Kosunen
Ylijohtaja
Opetus- ja kulttuuriministeriö

Tiivistelmä

Raportti kuvaa yliopistokoulutuksen työnantajapalautetta kehittäneen ja pilotoineen TYÖPALA -hankkeen tavoitteet, työvaiheet ja tulokset. Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n koordinoima TYÖPALA selvitti, millainen ja millä tavalla toteutettava työnantajapalaute voisi toimia yliopistojen opetuksen laadullisen kehittämisen välineenä. Taustalla oli keskustelu yliopistojen rahoitusmallista ja erilaisten palautevälineiden käytöstä mallissa. Projektissa tuli toteuttaa benchmarking -tutkimus sekä yliopistojen ja sidosryhmien yhteiset työpajat. Tavoitteena oli tuottaa hyvätasoinen malli työelämärelevanssia arvioivan kyselyn testaamiseksi, toteuttaa tämä testi ja raportoida pilotin toimivuudesta ja työnantajapalautteen jatkokehittämisestä. Työaika oli runsas vuosi.

Viisi yliopistoa pilotoi hankkeen työpajoissa kehitettyä palautemallia alumnienvälityksellä. Yliopistot käyttivät pääosin samaa lomaketta. Otos ja työtavat vaihtelivat yliopistoittain. Alumneja ei saatu kuitenkaan vakuutettua kyselyn välittämisestä lähimmälle esimiehelleen. Vastauksia saatiin yli 5000 alumnin välityksellä vain 136. Ne esimiehet, jotka tavoitettiin ja jotka vastasivat kyselyyn, pitivät sitä jokuainkin toimivana ja mielekkäänä. Vastauksista voi tehdä vain varovaisia johtopäätöksiä. Työmarkkinarelevanssi arvioitiin keskinkertaisen ja hyvän välimaastoon. Akateemisesti koulutetuilta edellytetään sekä kykyä itsenäiseen työskentelyyn että hyviä yhteistyötaitoja. Yhteistyötaitoihin ei tuoteta aivan yhtä hyviä valmiuksia kuin mitä odotettaisiin. Tulevaisuuden työ on entistä nopeatahtisempaa ja muuttuvaa, ja verkostoituminen työyhteisön ulkopuolisten tahojen kanssa lisääntyy. Nämä muutostekijät sekä teknologian kehittyminen, tiedon jakamisen uudet muodot ja tarve ylläpitää hyvää työkykyä aiheuttavat suurimmat henkilöstön lisäkoulutustarpeet.

Pilottihankkeen tärkein tulos oli, että tahtotila työnantajavuoropuhelun tiivistämiseksi kirkastui. Yliopistojen kehittämishalukkuus, sitoutuneisuus ja työpanos pilottihankkeessa olivat merkittäviä. Kaiken aikaa oli kuitenkin selvää, että luotettavan, kattavan ja muihin palaute- ja yhteistyömuotoihin synergiaa tuottavan järjestelmän luominen vaatii pitemmän aikaa ja merkittävämmät resurssit kuin mitä pilottihankkeessa oli käytettävissä. Olisi tärkeää, että innostus ja karttunut osaaminen hyödynnettäisiin ja hanke saisi mahdollisimman pian jatkoa.

Hanke kehitti jatkokehitykseen mallin, jossa työnantajia lähestytään suoraan. Työnantajat ja muut työelämän tulevaisuuden tuntijat, mukaan lukien toisinajattelijat ja kyseenalaistajat, koottaisiin yliopistojen omista verkostoista ja hyödyntäen EK:n ja mm. Kuntatyönantajien jäsenkuntaa. Kohderyhmä haastatellaan. Haastatteluraporttia voidaan täydentää sähköisillä kyselyillä (eDelfoi).

TYÖPALA -pilottihanke esittää, että sen kehittämää jatkamalla ryhdytään jatkotyöstämään pitkäjänteisesti ja riittäväillä resursseilla viimeistään syksyllä 2014.

Summary

This report describes the objectives, steps and results of the TYÖPALA project for developing and piloting employer feedback within university education. Coordinated by the Confederation of Finnish Industries (EK), TYÖPALA examined how employer feedback could be used as a tool for the quality development of university education. The project was based on the debate concerning the funding model for universities and the use of various feedback tools within the model. The project involved carrying out benchmarking research, organising joint workshops between universities and stakeholders in order to produce a high-quality model for testing a questionnaire evaluating the relevance for working life, carrying out this testing and reporting on the effectiveness of the pilot project and further development of employer feedback. The duration of the project was just over one year.

Five universities piloted the project through alumni developed in the workshops. For the most part, the universities used the same questionnaire form. The samples and methods varied from university to university. However, most of the alumni did not forward the questionnaire to their nearest supervisor. Only 136 responses were received through over 5000 alumni. Those employers who could be contacted and who responded to the questionnaire considered it quite effective and meaningful. Only cautious conclusions can be drawn from the responses. Labour market relevance was considered somewhere between average and good. Academically trained persons are expected to be able to work independently while having good cooperation skills at the same time. These cooperation skills are not developed quite as well as hoped for. Future work will be even faster paced and more variable, and networking with partners outside own work community will increase. These change factors combined with technological developments, new forms of information sharing and the need to nurture good work abilities are creating the biggest need for further education among employees.

The most important result of the pilot project was that there is apparent will to enhance dialogue with employers. The desire of universities to develop, as well as their commitment and input to the pilot project, were considerable. However, throughout the project it was clear that creating a system that is reliable and comprehensive and that generates synergies with other forms of feedback and cooperation would require more time and resources than were available in the pilot project. It would be important that the enthusiasm and accumulated expertise is utilised and that the project could be followed up as soon as possible.

The project created a model for further development in which employers would be approached directly. Employers and others with an awareness of the future of working life, including those with opposite or critical opinions, would be brought together from the universities' own networks and from the members of EK and other organisations, such as Local government employers (KT). The target group would be interviewed, and the interview report would be supplemented with electronic questionnaires (eDelfoi).

The TYÖPALA pilot project proposes that its model for further development be implemented on a long-term basis and with sufficient resources no later than autumn 2014.

Sammandrag

Rapporten beskriver respons från arbetsgivare på universitetsutbildningen i ett projekt som heter Työpala (en bit arbetsliv). Det handlar om ett pilotprojekt, som Finlands Näringsliv EK koordinerar med syfte att belysa hur responsen från arbetsgivarhåll kan fungera som ett sätt att på ett kvalitetsinriktat plan utveckla universitetsundervisningen. I bakgrunden finns diskussionen om universitetens finansieringsmodell och användningen av olika mekanismer för respons i modellen. Projektet bestod av en benchmarking-undersökning och verkstäder som var gemensamma för universiteten och intressegrupperna i syfte att producera en modell av god kvalitet med vilken man kan ange arbetslivsrelevans. En enkät genomfördes i det här syftet. Ett test verkställdes också. En viktig del är också att rapportera hur väl pilotprojektet fungerar och hur man kan vidareutveckla responsen från arbetsgivarna. Drygt ett år hade man för arbetet.

Fem universitet deltog i pilotprojektet med testverksamhet i verkstäder. Alumnerna var den förenande länken mellan arbetslivet och universiteten. De olika universiteten använde till avgörande del samma blankett. Urvalet och arbetsmetoderna varierade mellan universiteten. Alumnerna var dock inte inriktade på att förmedla enkäten till sin respektive förman. Totalt fick man in bara 136 svar även om antalet alumner var drygt 5 000. De förmän som enkäten nådde fram till och som besvarade den ansåg att den fungerade och att den var meningsfull. Det går bara att dra mycket försiktiga slutsatser utgående från svaren. Arbetsmarknadsrelevansen bedömdes vara på en nivå som ligger mellan medelmåttig och god. Akademiskt utbildade förutsätts dels kunna arbeta självständigt, dels ha god samarbetsförmåga. Förväntningarna på utlärandet av samarbetsfärdigheter infrias inte till alla delar inom universitetsutbildningen. Arbetet utförs i framtiden i allt snabbare tempo och det förändras allt snabbare. Att nätverka med parter utanför arbetsgemenskapen kommer att bli allt viktigare. Tillsammans med teknologins utveckling, de nya formerna för att dela på kunskap och behovet att hålla uppe arbetsförmågan utmynnar i de största behoven för personalen att fortbilda sig.

Pilotprojektets viktigaste resultat var att man uppnådde en klarare bild av att växelverkan med arbetsgivaren ska intensifieras. Betydelsefullt i projektet var universitetens utvecklingsvilja, det sätt på vilket de tog projektet till sig och arbetsinsatsen. Hela tiden stod det dock klart att det behövs mera tid och större resurser än vad man nu hade till förfogande för att skapa ett tillförlitligt och heltäckande system. Vidare är man ute efter ett system med olika former för gensvars- och samarbetsnynergier. Viktigt vore att utnyttja iver och den ansamlade kunskapen och att projektet så fort som möjligt får en fortsättning.

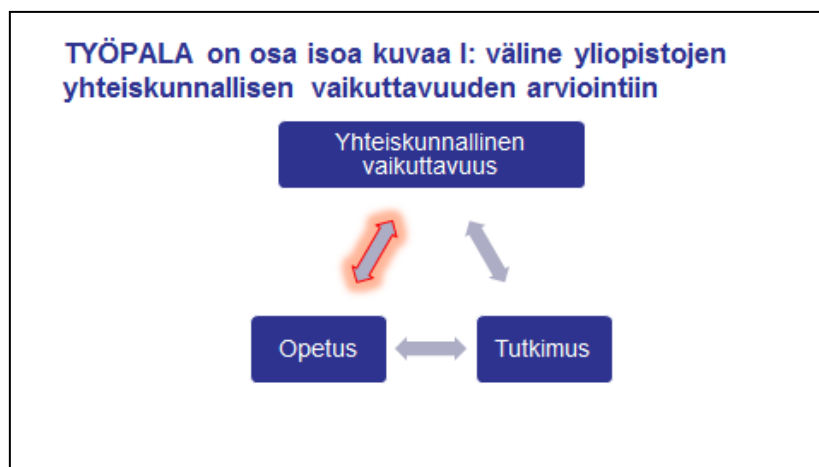
Projektet resulterade i en modell som ska vidareutvecklas. Den bygger på direkt kontakt med arbetsgivaren. Arbetsgivare och andra experter inom framtidens arbetsliv, inklusive olik tänkare och personer med en ifrågasättande attityd söks fram i universitetens egna nätverk. I arbetet ska man utnyttja bl.a. EK:s och kommunarbetsgivarnas medlemmar. Målgruppen intervjuas. Intervjurapporten kompletteras vid behov med elektroniska enkäter (eDelfoi).

Pilotprojektet Työpala resulterar i en önskan om att den fortsättningsmodell som man har tagit fram vidareutvecklas på lång sikt och med tillräckliga resurser senast hösten 2014.

1. Hanke selvitti työnantajapalautetta koulutuksen kehittämisen työkaluna

Yliopistoissa on tehty Bolognan prosessin painottamaa laatutyötä vuodesta 2002 lähtien. Laatujärjestelmät ovat varsin kehittyneitä ja kattavia ja toimivat jatkuvan kehittämisen periaatteiden mukaisesti. Laatujärjestelmät viestivät yliopistokoulutuksen laadusta yliopistoille itselleen ja myös ulkoisille sidosryhmille. Nämä saavat lisätietoa yliopistojen panoksista ja tuotoksista mm. opetus- ja kulttuuriministeriön keräämien erilaisten seurantaindikaattoreiden avulla. Korkeakoulujen yhteiskunnallisesta vaikuttavuudesta tarvitaan kuitenkin nykyistä enemmän tietoa.

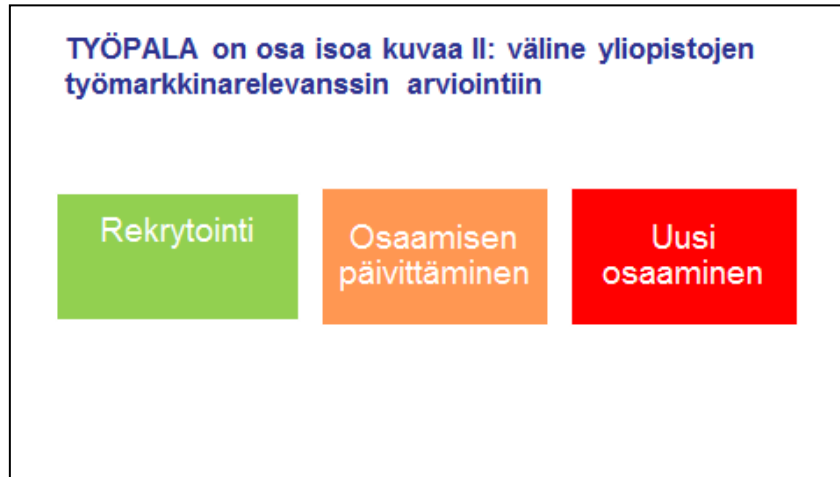
Yliopistokoulutuksen työnantajapalaute -hankkeen tavoitteena oli tuottaa testattavaksi työkalu, joka palvelisi koulutustoiminnan yhteiskunnallisen vaikuttavuuden arviointia. Työkalu olisi yksi mittari osana suurempaa kokonaisuutta.



Laadunvarmistukseen kuuluu oleellisena osana erilaisen palautteen kerääminen esimerkiksi opiskelijoilta. Harjoittelupaikkojen kautta saadaan jonkin verran myös tietoa siitä, kuinka työnantajat kokevat opetuksen vastaavan alan tarvetta. Kuitenkin niin yliopistot itse kuin opetus- ja kulttuuriministeriö sekä elinkeinoelämä kokevat, että kattavampi palaute työnantajilta korkeakoulujen tuottaman osaamisen ja työelämän tarpeiden suhteesta olisi hyödyllinen. Myös Korkeakoulujen Arviointineuvoston auditoinneissa on noussut esille, että yhteistyötä elinkeinoelämän ja muiden yliopistoista osaajia rekrytoivien työnantajien kanssa tulisi vahvistaa.

Työnantajapalaute -hanke kartoitti, millä tavalla työmarkkinarelevanssista voisi kerätä arvioita työnantajilta siten, että käytettäisiin samaa mallia kaikissa yliopistoissa ja koskien kaikkia koulutusaloja.

Työmarkkinarelevanssi käsitettiin hankkeessa yliopistojen kykyä vastata yritysten ja muun työelämän rekryointitarpeisiin, henkilöstön osaamisen kehittämistarpeisiin sekä kykyä tuottaa osaamista, joka luo uudenlaista työelämää.



Elinkeinoelämän keskusliitto EK sai kesällä 2012 opetus- ja kulttuuriministeriöltä (OKM) hankerahoituksen sen selvittämiseksi, millainen ja millä tavalla toteutettava yliopistokoulutuksen työnantajapalaute voisi toimia yliopistojen opetuksen laadullisen kehittämisen välineenä. Taustalla oli keskustelu yliopistojen rahoitusmallista ja erilaisten palautevälineiden käytöstä mallissa.

Projektissa tuli toteuttaa vuoden 2013 loppuun mennessä seuraavat toimenpiteet:

- työnantajapalautemallien kartoittaminen suomalaisissa korkeakouluissa ja kansainvälisesti **benchmarking**-tutkimuksen avulla.
- yliopistojen ja sidosryhmien yhteisten **työpajojen organisointi** tavoitteena tuottaa niin hyvätasoinen **malli** työelämärelevanssin kartoittamiseksi työnantajien keskuudessa, että sitä kannattaa pienessä mitassa testata.
- toteuttaa **pilotti** em. mallin mukaisesti
- **raportoida** pilotin toimivuudesta ja työnantajapalautteen jatkokehittämisestä OKM:lle tammikuussa 2014.

Työtä koordinoi ohjausryhmä, jossa olivat edustettuina EK:n lisäksi OKM, Suomen yliopistot Unifi ry, Korkeakoulujen Arviointineuvosto KKA ja Suomen ylioppilaskuntien liitto SYL.

OKM:n myöntämä hankeavustus käytettiin ostopalveluihin benchmarking-tutkimuksen, työpajojen ja pilotin rahoittamiseksi. Kilpailutuksen jälkeen benchmarking- ja työpajajärjestelyjen toteuttajaksi valittiin Wellbe Oy.

Hankkeen tuloksena voi todeta, että sekä yliopistojen itsensä että sidosryhmien ymmärrys työnantajilta kerättävän palautteen nykytilasta ja mahdollisuuksista parantui huomattavasti. Hanke tuotti jatkoidean, jolla palautetta voisi tuottaa uudella tavalla. Sen toimivuutta olisi hyvä testata pikaisesti osana pitkäjänteistä hanketta, jolla olisi riittävät resurssit kehittää erilaisten testien kautta laadukas, luotettava ja kattava malli palautteen saamiseksi työnantajilta ja muilta sidosryhmiltä. Pilottihanke tunnisti ja saattoi yhteen tarvittavat toimijat. Asia on nyt hyvässä muistissa, joten jatkokehitys täytyy saada ripeästi liikkeelle.



2. Malleja kartoitettiin, tahtotila täsmentyi, pilotti kehitettiin ja toteutettiin

2.1. Benchmarking todensi palautekäytäntöjen epäsystemaattisuuden

Benchmarking -tutkimus valmistui toukokuussa 2013. Suomessa työnantajapalautetta keräävät sekä useat yliopistot, mm. Maanpuolustuskorkeakoulu, omasta koulutuksestaan että Suomen Ekonomiliitto SEFE kauppatieteellisestä koulutuksesta.

Työnantajapalautekäytännöt eivät kuitenkaan ole systemaattisia ja hyvien esimerkkien löytäminen korkeakoulutuksesta osoittautui vaikeaksi sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla.

2.2. Yliopistoyhteisö osallistui aktiivisesti työpajoihin

Alkuvuonna 2013 toteutettiin ensimmäiset kolme työpajaa. EK kutsui niihin laajan joukon **yliopistokoulutuksen laadun kehittämisestä kiinnostuneita asiantuntijoita** yliopistojen opetuksesta vastaavien vararehtoreiden ja laadunvarmistuksesta vastaavien henkilöiden välityksellä sekä sidosryhmistä. Hanke palveli välillisesti myös ammattikorkeakouluja, joten heidän edustajiaan oli myös paikalla.

Ensimmäisessä työpajassa 14.2.2013 kartoitettiin tarvetta kehittää työkalua, jolla työnantajilta kerättäisiin palautetta koulutuksen työelämärelevanssista. Mielenkiinto hanketta kohtaan osoittautui vahvaksi.

Toisessa tapaamisessa 7.3.2013 kuvattiin työnantajapalautteen keräämiseen liittyviä vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia. Haasteet koettiin suuriksi. On löydettävä toimiva tapa **tunnistaa** työnantaja, jonka palaute voidaan kohdistaa yksittäiseen yliopistoon ja opiskelijaan. Palautteen perustana olevien kysymysten määrittely on vaativaa. Palautteen rajaaminen yliopiston tuottamiin valmiuksiin niin, että aikaisemmin koulutuksessa ja muilla tavoin hankittu osaaminen pystyttäisiin jotenkin **erottamaan** siitä, todettiin miltei mahdottomaksi. Työnantajapalaute pitäisi myös **kytkeä yliopiston muuhun laadunvarmistustyöhön** ja sen käytännön toimintaan niin, että sillä olisi todellista hyötyä koulutuksen sisällön ja työtapojen kehittämässä vastaamaan entistä enemmän tulevaisuuden tarpeita.

Kolmannessa työpajassa 29.5.2013 luodattiin malleja, joiden avulla työnantajapalautteen keräämistä voitaisiin testata. Esillä oli mm. vaihtoehto, että kyselyn toteuttaisi EK yritysrekistereidensä avulla. Ehdotettiin myös kyselyn korvaamista työnantajahaastatteluilla.

Sopivimman mallin löytämiseksi pilotille määriteltiin seuraavat kriteerit:

- pilotin täytyy olla sellainen, että se **täydentää yliopiston muuta koulutuksen laadunvarmistusjärjestelmää** (esimerkiksi alumnipalautetta)
- projektissa toteutettava pilotti on **ensimmäinen askel** yliopistokoulutuksen työnantajapalautteen toteutettavuuden selvittämiseksi, joten kannattaa lähteä jostakin sellaisesta liikkeelle, joka olisi lähtökohdiltaan luontevinta (esim. jos tavoitteena on kaikkien yliopistoissa olevien koulutusalojen ottaminen pilotin piiriin, kannattaa ehkä keskittyä ns. geneeriisiin osaamisiin esimerkiksi EK:n Oivallus-hankkeen tulosten pohjalta)
- projektissa toteutettava pilotti pitää toteuttaa **nopealla aikataululla** (alkusyky 2013) ja johtopäätösten täytyy olla käytettävissä viimeistään marraskuussa 2013
- pilotti testaa työnantajapalautteen toimivuutta yliopiston koulutuksen **laadunvarmistuksen sisäisenä työkaluna**
- palautepyyntö tulee kohdistaa työnantajalle, joka voidaan selvästi **identifioida** palautetta pyytävästä yliopistosta valmistuneita työllistäväksi/työllistäneeksi tahoksi
- kyselyn piirissä olevien työnantajien täytyy edustaa kaikkia **erilaisia työnantajaorganisaatioita**, jotka palkkaavat valmistuneita (ml. yliopistot)

- palautetta tulee pyytää henkilöltä, jolla on riittävän yksityiskohtainen tuntemus yliopistosta valmistuneen henkilön osaamisesta, kyseeseen tulee tällöin parhaiten ao. henkilön **lähin esimies**
- alaisen **valmistumisesta ei saa olla liian pitkä aika** (1-3 vuotta)
- palautekyselyn tulee olla riittävän **kompakti** ja muutenkin **vastaaajaystävällinen** (sähköinen kysely)
- palautekyselyn tulosten täytyy olla **yliopiston hyödynnettävissä** koulutuksen työelämärelevantanssin seuraamiseksi ja kehittämiseksi mm. osana opetussuunnitelmatyötä ja työtapojen uudistamista (tähtäimessä on laadullisen osaamistiedon saaminen, esimerkiksi mainekysely ei tästä syystä tule kysymykseen; lisäksi täytyy päättää mahdollisten taustatietojen tarve, joilla palaute kohdistetaan esimerkiksi tiettyyn koulutusohjelmaan; muistettava kuitenkin että tämä pilotti on ensimmäinen askel toteutettavuuden selvittämiseksi ja jatkossa tarvittaneen useampia pilotteja, jotka kehittyvät matkan varrella)
- kysymysten täytyy ottaa huomioon yliopistojen tehtävä yhteiskunnassa tarvittavan **uuden osaamisen** rakentamisessa (jolle ei ole vielä yleisesti vakiintunutta määrittelyä)

2.3. Testi viimeisteltiin toteutettavaksi viiden yliopiston voimin

EK tunnusteli, mikä tai mitkä yliopistot voisivat olla halukkaita toimimaan testausalustana työnantajapalautteen keräämiseksi koulutuksestaan. Mukaan ilmoittautui viisi yliopistoa: Aalto-yliopisto ja Lappeenrannan teknillinen yliopisto sekä Jyväskylän, Oulun ja Itä-Suomen yliopistot.

Pilottiyliopistot ja EK täsmensivät pilotin toteutustapaa keväisen hanketyöpajan pohjalta:

- laadittiin **kyselylomake**
- päätettiin kyselyn **markkinoimisesta** alumneille ja työnantajille yliopistojen itsensä, EK:n, Valtion työmarkkinalaitoksen, Kuntatyönantajien, Akavan, Tekniikan akateemiset TEK ry:n ja SEFEn avulla (kyselylomake ja saatekirjeet liitteenä)
- kyselytekniikkana päätettiin käyttää kirjekyselyä ja/tai sähköistä kyselyä kunkin pilottiyliopiston omalla **sähköisellä kyselyalustalla**
- yliopistot lupasivat vastata tiedon keruusta ja käsittelystä
- palautteen keruu päätettiin toteuttaa **alumnie** kautta (esim. 1-3 v. sitten valmistuneet) vapaaehtois pohjalta
- sovittiin, että alumnit voivat edustaa jotakin **koulutus alaa** tai paria keskenään erilaista alaa (esim. kauppatiede, lääketiede ja muotoilu), mutta pilottiyliopiston niin halutessa kyselyssä voivat olla mukana kaikki yliopiston edustamat koulutusalat
- päätettiin, että alumnit välittävät sähköisen palautelomakkeen **lähimmälle esimiehelleen**
- määriteltiin tavoitteeksi, että esimiehet vastaavat kohtuulliseen määrään monivalintakysymyksiä, joissa pyydetään arvioimaan **koulutuksen tuottamia osaamisia**

ja valmiuksia peilaten niitä työtehtävässä tarvittavaan osaamisen ja työorganisaation tulevaisuuden kehityksen osaamisedellytyksiin

- päätettiin, että esimiehet vastaavat myös muutamaan kyselyn **toimivuutta** mittaavaan kysymykseen
- sovittiin, että kaikki alumnin osaamista arvioivat vastaustiedot jäävät vain **pilottiyliopistojen** käyttöön
- pilottiyliopistot lupasivat, että ne sitoutuvat toimittamaan yliopistokoulutuksen **projektin tietoon** vastaajien näkemykset kyselyn toimivuudesta, vastausprosentit ja osaamistarpeita ja työelämän muutostekijöitä kuvaavat tiedot ja lupautuvat näiden tietojen hyödyntämiseen raportoinnissa OKM:lle ja hankkeeseen osallistuneille. Hankeraportti päätettiin julkistaa myös yleisölle.

Testin jälkeen pilottiryhmän ja EK:n kesken sovittiin, että raporttiin sisällytetään myös yliopistojen saamat työelämärelevanssiarviot kaikkien yliopistojen vastausten keskiarvoina.

Testattavaksi valitussa palautemallissa tunnistettiin myös merkittäviä **riskejä ja heikkouksia**. Kyselyn välittäminen esimiehille alumnien kautta kaksinkertaistaa haasteet vastausaktiivisuuden nostamiseksi riittävälle tasolle. Esimiehen on käytännössä mahdotonta erottaa yliopiston antamia valmiuksia muusta oppimisesta elämänkaarella. Hankesopimus kuitenkin velvoitti pilotointiin jo vuoden 2013 aikana ja testi päätettiin toteuttaa riskeistä ja heikkouksista huolimatta.

3. Pilotin toimivuuden arviointi: työnantajia pitää lähestyä suoraan

Pilotti epäonnistui työnantajien tavoittamisessa riittävässä määrin. Toteutus alumnien välityksellä ei toiminut. Yli 5000 alumnin kautta saatiin vain 136 esimiehen vastaukset. Epäonnistuminen näyttäisi johtuvan suureksi osaksi siitä, että alumnit eivät olleet kovin kiinnostuneita yliopiston yhteydenotosta. He eivät ilmeisesti välittäneet kyselyä eteenpäin. Osasyynä saattoi olla epäily siitä, että arviointipyyntö kohdistuisi hänen henkilökohtaiseen osaamistasoonsa eikä yliopiston kykyyn tuottaa työelämässä tarvittuja osaamisia.

**Työnantajilta vihreää valoa palautteelle –
menetelmää kehitettävä!**

- Esimiehen on vaikea erottaa yliopiston tuottamaa osaamista muilla tavoin hankitusta osaamisesta
- Alumninyhteys ei toiminut ainakaan testissä
- Sähköpostikyselyt ovat kärsineet inflaation

Yhteyksiä ja luottamusta on rakennettava muilla tavoin kuin sähköisesti. Niin tehdäänkin, mutta kuinka jatkuvaa ja systemaattista yhteistyö työnantajien kanssa on?

Vain yhden yliopiston testistä on saatavissa tieto, kuinka moni esimies vastasi hänelle toimitettuun kyselyyn. Vastausaktiivisuus nousi tässä tapauksessa miltei 50 %:iin.

Pilottikyselyn otos ja vastausaktiivisuus

	Otos (alumnit)	Sähköpostin avanneet alumnit	Esimiesten yhteystietoja	Vastauksia (esimiehet)	Vastaus- aktiivisuus alumnit %	Vastaus- aktiivisuus esimiehet %
Aalto	1390	344		18	1	
JYU	1200		74	35	6	47
LUT	682			28	4	
Oulu	1900			52	3	
UEF	100			3	3	
Yhteensä	5272			136	3	

Vain Aalto-yliopiston käyttämä menetelmä mahdollisti seurannan, kuinka alumnit reagoivat sähköpostiin. Ainoastaan Jyväskylän yliopiston osalta on tiedossa, kuinka moni valmistunut reagoi kyselyyn pyydetyllä tavalla ja toimitti kyselyn eteenpäin. Jyväskylän yliopiston osalta tiedetään myös, kuinka moni esimies vastasi hänelle toimitettuun kyselyyn. Jyväskylän yliopisto pyysi valmistuneilta esimiesten yhteystiedot, ja yliopiston näin itse kontaktoimista työnantajista miltei puolet vastasi kyselyyn.

3.1. Vastauskokemus oli jokseenkin hyvä

Ne työnantajat, jotka osallistuivat kyselyyn, pitivät vastaamista jokseenkin helppona ja mielekkäänä.

Vastauskokemus

Vastaaminen oli helppoa	3,1
Vastaaminen oli mielekästä	3,0

1=täysin eri mieltä 2=jokseenkin eri mieltä 3=jokseenkin samaa mieltä 4= täysin samaa mieltä

3.2. Pilottiyliopistojen käyttämät työtavat ja kokemukset

3.2.1. Aalto-yliopisto

Aalto-yliopiston avaintietoja

Arvot	Aalto-yliopiston perusarvot ovat intohimo uuden etsimiseen, vapaus luovuuteen ja kriittisyyteen, rohkeus vaikuttaa ja menestyä, vastuu välittää, suvaita ja innostaa. Perustana on eettisyys, avoimuus ja tasa-arvo.
Missio	Aalto-yliopiston pyrkimyksenä on muuttaa maailmaa kansainvälisesti korkeatasoisen tutkimuksen, monitieteisen yhteistyön, edellä käyvän opetuksen, rajojen rohkean ylittämisen ja uusiutumisen keinoin. Yliopiston kansallisena tehtävänä on tukea Suomen menestymistä, rakentaa myönteisellä tavalla suomalaista yhteiskuntaa, sen kansainvälisyyttä ja kilpailukykyä sekä edistää kansalaisten hyvinvointia.
Visio	Aalto-yliopistossa alojensa parhaat kohtaavat ja menestyvät. Yliopisto tunnetaan kansainvälisesti tieteen, taiteen ja oppimisen vaikuttavuudesta.
Opiskelijat	19 993
Henkilöstö	5 330
Ylemmät korkeakoulututkinnot 2012	1 519
Tohtorintutkinnot 2012	192

Pilottia koordinoi kehityspalvelut yhteistyössä Aalto-yliopiston alumnisuhteiden kanssa ja siitä raportoitii akateemisten asioiden vararehtorille Martti Raevaaralle. Pilottikyselylle ei asetettu suoranaista tavoitetta vastaajamäärän suhteen, sillä toteutustavaltaan tai sisällöltään vastaavanlaista kyselyä ei ollut ennen toteutettu: pilottikyselyssä Aalto-yliopisto lähestyi alumnejaan saadakseen vastaukset kolmannelta osapuolelta, eli alumnien esimiehiltä.

Pilotti toteutettiin lähestymällä vuosina 2010–2012 maisteriksi valmistuneita alumneja, jotka olivat rekisteröityneet Aalto-yliopiston AlumniNET -portaalin käyttäjiksi. Otos oli kokonaisuudessaan 1531 ja se kattoi alumneja kaikista kuudesta Aalto-yliopiston korkeakoulusta. Kaiken kaikkiaan sähköposteja lähti AlumniNET järjestelmästä 1390. Reilun sadan lähteneen sähköpostin kato johtui mm. virheellisistä sähköpostiosoitteista.

Alumneja lähestyttiin sähköpostilla, jossa heille kerrottiin kyselyn tarkoitus ja pyydettiin välittämään sähköpostin liitteenä ollut kirje esimiehelleen. Kirjeessä oli kuvaus meneillään olevasta pilottikyselystä ja linkki Webropol -lomakkeeseen jolla kysely toteutettiin. Alumneille lähetettävän sähköpostin kieli valittiin alumnin alumniNET -järjestelmään ilmoittaman kielen mukaan. Koska esimiesten kielitaitoa ei voitu tietää, oli esimiehille valittavana sekä suomenkielinen että englanninkielinen versio kyselystä.

Sähköpostit alumneille lähtivät 2.10. ja kysely suljettiin 6.11. Alumneille lähetettiin yksi muistutusviesti kyselystä pari viikkoa kyselyn aukeamisen jälkeen.

Vastauksia esimiehiltä saatiin yhteensä vain 18. Vaikka yliopisto ei ollut asettanut kyselyn vastaajamäärälle mitään suoranaista tavoitetta, oli tulos pettymys. Vastaajamäärään vaikutti selkeästi alumnien vaisu kiinnostus kyselyä kohtaan. Vain noin neljännes alumneista oli avannut kyselyyn liittyvän sähköpostin. Tämä luku on kuitenkin vain suuntaa antava, sillä AlumniNET järjestelmä tulkitsee viestin avatuksi vasta sitten kun vastaanottaja on ”klikannut” viestin auki. Jotkin sähköpostisovellukset näyttävät viestin sisällön vastaanottajalle vaikka tämä ei olisikaan avannut viestiä. Aalto-yliopiston alumnisuhteet arvioi, että viestin avanneiden määrä ei eronnut merkittävästi muista heidän lähettämistään viesteistä. Sähköpostin käyttö kyselytutkimuksessa on haastavaa. Sähköpostin määrä jatkaa kasvuaan ja erottautuminen viestien joukosta on vaikeaa.

Vastaajilta, eli esimiehiltä, tullut palaute kyselyn toimivuudesta tuo selkeästi esille toisen kyselyyn liittyneen haasteen. Esimiesten oli hyvin vaikeaa erotella alaisen osaamisesta sitä, mikä oli hankittu korkeakoulutuksessa siitä, mikä on hankittu jollain muulla tavalla. Tämä mahdollinen haaste nousi esille hankkeen työpajoissa alkuvuodesta 2013, ja pilottikysely vahvisti asian.

3.2.2. Itä-Suomen yliopisto

Itä-Suomen yliopiston avaintietoja

Arvot	Tieteen vapaus, eettisyys ja oikeudenmukaisuus.
Missio	Itä-Suomen yliopisto on monialainen tiedeyliopisto, joka tuottaa kansainvälisesti korkeatasoista tutkimustietoa ja koulutusta. Yliopisto profiloituu vahvuusaloilleen ja tukee erityisesti Itä-Suomen kehitystä.
Visio	Itä-Suomen yliopisto on kansainvälisesti tunnustettu tutkimus- ja koulutusyliopisto, joka on kolmen merkittävimmän suomalaisen yliopiston ja maailman 200 johtavan yliopiston joukossa.
Opiskelijat	14 909
Henkilöstö	2 600
Ylemmät korkeakoulututkinnot 2012	1 252
Tohtorintutkinnot 2012	152

Vuosina 2010–2012 Itä-Suomen yliopistosta valmistui 3519 maisteria. Alumnirekisterissä oli sähköpostiosoitteetiedot 89:lle ja katuosoitetiedot 11 valmistuneelle. Sähköpostit ja kirjeet lähetettiin 8.10.2013 ja vastaukset pyydettiin 29.10.2013 mennessä. Sähköpostitse lähetettiin muistutus noin viikkoa ennen määräajan päättymistä 7.11.2013. Kirjeen saaneille ei lähetetty muistutusta. Vastauksia tuli kolme, näistä kaksi englanninkielistä.

3.2.3. Jyväskylän yliopisto

Jyväskylän yliopiston avaintietoja

Arvot	Jyväskylän yliopiston perusarvot ovat laatu, sivistys ja vaikuttavuus. Eetoksen perustana on eurooppalaisen yliopistolaitoksen humanistinen arvopohja yhdistyneenä vastuunkantoon ihmiskunnan tulevaisuudesta. Yliopisto noudattaa ja vaalii eettisiä arvoja ja edistää kestävästä kehitystä taloudellisesti, sosiaalisesti ja ekologisesti. Toimintakulttuuri rakentuu avoimuuden, tasa-arvon ja luottamuksen varaan.
Missio	Yliopiston tehtävänä on tutkimukseen perustuen etsiä totuutta, tuottaa ja levittää uutta tietoa sekä jalostaa ja uudistaa sivistysperintöä.

Visio	Jyväskylän yliopisto on maamme johtavia ja tuloksellisimpia monialaisia tiedeyliopistoja, jossa suomenkielisen sivistyksen perinne yhdistyy moderniin kansainvälisyyteen. Painoaloillaan Jyväskylän yliopisto on Suomen johtava tiedeyliopisto. Tutkimuksen kärkialoillaan se ylittää ylimmälle kansainväliselle tasolle. Opiskelupaikkana yliopisto kuuluu tavoitelluimpiin. Yliopisto on kestävästi kilpailukykyinen, vetovoimainen, rohkeasti uudistuva ja yhteiskunnallisesti vaikuttava. Yliopistossa on vahva luovuutta ja produktiivisuutta tukeva toimintakulttuuri. Yliopisto tunnetaan korkeatasoisesta perustutkimuksesta, pedagogisesta uudistustyöstä, innovatiivisuudesta ja omaleimaisuudesta. Yliopisto on hyvinvoiva työyhteisö ja opiskelupaikka, jossa koetaan iloa ja tyydytystä työstä sekä ylpeyttä yliopistoyhteisöön kuulumisesta.
Opiskelijat	15 000
Henkilöstö	2 600
Ylemmät korkeakoulututkinnot 2012	1371
Tohtorintutkinnot 2012	168

Pilotin toteuttamisesta vastasi Jyväskylän yliopistossa työelämäpalvelut. Pilotti toteutettiin kaksivaiheisena. Ensimmäisessä vaiheessa lähetettiin saatekirje viikolla 40 ja muistutuskortti viikolla 42 Jyväskylän yliopistosta vuonna 2011 valmistuneille maistereille. Osoitetietoja oli käytettävissä 1200 kpl. Saatekirjeessä kerrottiin kyselyn tarkoitus ja pyydettiin toimittamaan lähimmän esimiehen sähköpostiosoite työelämäpalveluihin. Esimiesten yhteystietoja saatiin 74 kpl. Toisessa vaiheessa esimiehille lähetettiin sähköpostiviesti, jossa heitä pyydettiin osallistumaan kyselyyn sähköpostin mukana menneen linkin kautta. Esimiehille lähetettiin vielä sähköpostitse muistutus kyselystä noin viikkoa ennen kyselyn sulkeutumista. Kysely sulkeutui 5.11. Esimiesten vastauksia kyselyyn saatiin 35 kpl.

Pilotti osoitti selvästi, että suora yhteydenotto esimiehiin toimii paremmin, kuin lähestyminen alumnien kautta. Alumnien vastausprosentti oli 6,2 kun taas esimiesten vastausprosentti suoran yhteydenoton jälkeen oli 47,3.

Vastausprosentti oli alhaisempi kuin etukäteen toivottiin. Alumnien huonoon vastausaktiivisuuteen on saattanut vaikuttaa epäily siitä, että kyselyssä esimies joutuu väkisin arvioimaan alumnin henkilökohtaista osaamista yliopistokoulutuksen tuottaman osaamisen sijasta. Tämä asia tiedostettiin ja asia nostettiin etukäteen esille mm. rehtorin ja Jyväskylän yliopiston ylioppilastoimikunnan toimesta. Myös tämän hetkinen yleinen

epävarmuus työmarkkinoilla saattoi vaikuttaa siihen, etteivät alumnit olleet halukkaita pyytämään esimiehiään osallistumaan kyselyyn.

Työnantajien vastauksia saatiin eniten humanistisen ja kasvatustieteiden tiedekunnan tutkinnon antamista valmiuksista. Tästä johtuen selvästi suurin osa työnantajien vastauksista tuli koulutussektorilta ja 31–50 henkilöä työllistävästä yksiköistä.

Jyväskylän yliopistossa on parhaillaan käynnissä monia erilaisia projekteja, joissa tehdään yhteistyötä työnantajien kanssa. Projekteissa syntyneitä hyviä käytänteitä pyritään saamaan osaksi vakituista toimintaa. Työnantajien kanssa tehtävää yhteistyötä lisätään opinnäytetöiden osalta. Opetussuunnitelmatyöhön pyritään jatkossa ottamaan aikaisempaa enemmän työnantajien edustajia.

Jyväskylän yliopisto haluaa olla jatkossakin mukana kehittämässä valtakunnallista työnantajille tehtävää kyselyä. Yliopisto kannattaa kyselyn kohdentamista alakohtaisiin osaamistarpeisiin. Kyselyn toteuttamisessa kannattaa hyödyntää esim. EK:n ja Kuntatyönantajien rekistereitä.

3.2.4. Lappeenrannan teknillinen yliopisto

Lappeenrannan teknillisen yliopiston avaintietoja

Arvot	Rohkeus menestyä. Intohimo luoda uutta tieteen avulla. Tahto rakentaa hyvinvointia.
Missio	Rakennamme Suomen hyvinvointia ja kestäväää kilpailuetua tieteen, tekniikan ja talouden osaamisella.
Visio	LUT on ketterä, kansainvälinen tekniikkaa ja taloutta yhdistävä tiedeyliopisto. LUT on ydinosaamisaloillaan eurooppalaista kärkeä.
Opiskelijat	4 870
Henkilöstö	1 000/htv
Ylemmät korkeakoulututkinnot 2012	588
Tohtorintutkinnot 2012	42

Pilotin toteutuksesta vastasi Lappeenrannan teknillisessä yliopistossa opetuksesta vastaava vararehtori ja käytännön toteutus oli laatupäällikön ja alumnisihteerin vastuulla.

Pilotin tavoitteena oli vahvistaa LUT:n ja elinkeinoelämän yhteyttä ja yhteistyötä kokoamalla palautetta yliopistosta valmistuneiden esimiehiltä. Pilotoituva esimiespalautemenettely täydentää yliopiston nykyisiä mekanismeja (mm. koulutusohjelmien neuvottelukunnat, alumnien uraseuranta, opinnäytetyöntantajien palaute) koota palautetietoa ja toimia yhteistyössä elinkeinoelämän kanssa.

Pilottiin valittiin kaikki yliopistosta vuosina 2010–2012 valmistuneet alumnirekisterissä olevat LUT:n alumnit. Heitä oli yhteensä 628. Heille lähetettiin 1.10.2013 sähköposti, jossa kerrottiin pilotista ja pyydettiin välittämään liitteenä ollut kirje (pdf-dokumentti) lähimmälle esimiehelle. Alumnin oli mahdollista tutustua kyselylomakkeeseen oman linkin kautta. Esimies sai linkin varsinaiseen kyselylomakkeeseen alumnin välittämässä sähköpostiviestissä. Muistutusviesti lähetettiin kaikille vastaanottajille 25.10.2013.

Vastauksia saatiin yhteensä 28, joista 16 ennen muistutusta ja 12 muistutusviestin jälkeen. Kysely suljettiin 11.11.2013. Pilotin perusteella voidaan todeta että monet työnantajat ovat kiinnostuneita antamaan palautetta yliopistolle ja olemaan yhteydessä yliopistoon. He kokevat että on vaikeaa antaa palautetta yliopiston tuottamista tiedoista, taidoista ja valmiuksista, sillä nämä ovat voineet kehittyä muuallakin kuin yliopisto-opintojen vaikutuksesta.

Päällimmäisenä testistä jäi toteuttajille Lappeenrannassa mieleen, miten haasteellista työnantajien ja esimiesten tavoittaminen on alumnien kautta. Herää ajatus, että tulisi kehittää mekanismi, jonka kautta heidät tavoitetaan suoraan.

3.2.5. Oulun yliopisto

Oulun yliopiston avaintietoja

Arvot	Yhteisöllisyys, edelläkävijyys, kumppanuus.
Missio	Oulun yliopisto edistää kansainvälisesti korkeatasoista vapaata tutkimusta, sivistystä ja kulttuuria, vahvistaa hyvinvointia lisäävää osaamista sekä turvaa korkeasti koulutetun työvoiman ja tutkijakunnan saatavuuden vaikutusalueellaan.
Visio	Oulun yliopisto on tuloksellinen ja vetovoimainen tiedeyliopisto, joka on edelläkävijä innovaatiotoiminnassa.
Opiskelijat	15 706
Henkilöstö	2 885
Ylemmät korkeakoulututkinnot 2012	1 315
Tohtorintutkinnot 2012	123

Työpala-pilottia koordinoi Oulun yliopistossa Täydentävien opintojen keskus TOPIK, jonka vastuualueeseen työelämäyhteistyön kehittäminen kuuluu. Pilottiin valittiin humanistinen ja taloustieteiden tiedekunta sekä prosessi- ja ympäristötekniikan osasto. Tavoitteena oli palaute sadalta esimieheltä.

Pilotti päätettiin toteuttaa lähestymällä Oulun yliopiston alumniverkoston (<https://alumni oulu>) jäsenalumneja, jotka olivat ilmoittaneet suorittaneensa tutkinnon vuosina 2008–2012. Alumniverkosto on alumnisuhteiden CRM-järjestelmä ja viestintäalusta. Yhteensä 272 alumnin otos jakautui seuraavasti: humanistinen tiedekunta 111, taloustieteiden tiedekunta 124 ja prosessi- ja ympäristötekniikan osasto 37. Kyselylomake toteutettiin vain sähköisesti Webropol -kyselyjärjestelmällä.

Alumneille lähetettiin 7.10.2013 sähköposti, jossa kerrottiin pilotista ja pyydettiin välittämään liitteenä ollut kirje lähimmälle esimiehelle. Alumnin oli mahdollista tutustua kyselylomakkeeseen oman linkin kautta. Esimies sai linkin varsinaiseen lomakkeeseen alumnin välittämässä kirjeessä.

Kahden viikon kuluessa vastauksia oli kertynyt vain muutama. CRM-järjestelmä ei tuota seurantatietoja sähköposteista, joten tietoa esimerkiksi sähköpostin avanneiden tai sen lukeneiden määrästä ei ole saatavilla.

Lähestymistapaa täydennettiin lähestymällä kaikkia pilottialojen 2008–2012 tutkinnon suorittaneita kirjeellä. Otos oli yhteensä 1946 alumnia: humanistinen tiedekunta 849, taloustieteiden tiedekunta 749 ja prosessi- ja ympäristötekniikan osasto 348. Alumnit saivat saatekirjeen sekä esimiehille tarkoitetun kirjeen, joka heitä pyydettiin välittämään eteenpäin. Esimiesten kirjeessä oli kerrottu linkki kyselylomakkeeseen; varsinaisia kyselylomakkeita ei lähetetty postitse. Kirjeet lähetettiin 21.10.2013.

Esimiesten vastausaika päättyi 5.11. Vastauksia saatiin yhteensä 52: humanistinen tiedekunta 28, taloustieteiden tiedekunta 10 ja prosessi- ja ympäristötekniikan osasto 14.

4. Pilotista saatuja laadullisia tuloksia on tulkittava harkiten

Kyselyn muita kuin toimivuutta koskevia tuloksia on tarkasteltava kriittisesti, koska työnantaja tavoitettiin heikosti verrattuna kyselyn heille välittäneiden alumnien lukumäärän. Saattaa olla, että sekä kyselyn eteenpäin esimiehille välittäneiksi alumneiksi että varsinaisiksi esimiesvastaajiksi valikoitui yliopistokoulutukseen tavanomaista suurempaa kiinnostusta ja myönteisyyttä kokevia henkilöitä. Jotain suuntaa tulokset kuitenkin näyttävät yliopistokoulutuksen koetusta työelämärelevanssista, työelämän

osaamistarpeista ja muutostekijöistä. Tulokset esitellään kokonaisuutena, yliopistokohtaiseen tai tiedekuntakohtaiseen tarkasteluun vastausmäärät ovat liian pienet.

4.1. Vastaajat antoivat yliopistokoulutukselle hyvän yleisarvosanan

Neljä pilottiyliopistoa pyysi vastaajia antamaan mielipiteensä opetuksensa kyvystä vastata esimiehen vetämän tiimin/yksikön tarpeisiin. Asteikko oli yhdestä viiteen (1=erittäin tyytymätön, 5=erittäin tyytyväinen). Keskiarvoksi saatiin 3,8.

Viides yliopisto käytti samassa kysymyksessä kouluarvosanoissa käytettyä asteikkoa 4 - 10 ja tulokseksi tuli 8.

4.2. Mitä osaamista työnantajat tarvitsevat?

Esimiehiä pyydettiin arvioimaan väitettä "Yksikköni/tiimini tarvitsee tehtävissään erityisesti tätä osaamista" 24:n lomakkeeseen listatun erilaisen osaamisen osalta asteikolla 1 - 4 (1=täysin eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, 3=jokseenkin samaa mieltä, 4= täysin samaa mieltä) ja EOS/ei relevantti.

Noin puolet osaamisista arvioitiin vähintään 3,5 "pisteen" arvoisiksi. Tämän tyyppisissä kyselyissä lienee yleistä, että osaamistarpeiden välille ei synny kovin isoja tilastollisia eroja. Kaikki kyselyyn sisällytetyt osaamistarpeet ovat työelämässä tärkeitä varsinkin akateemisen koulutuksen edellyttävissä tehtävissä (lukuun ottamatta esimerkiksi joitakin kielitaitotarpeita). Osaamistarpeiden tärkeysjärjestys herättää pienistä piste-eroista huolimatta kuitenkin mielenkiintoa. Kärkeen nousseita osaamisista voi pohtia siitä näkökulmasta, miten niihin yliopistokoulutuksessa valmennetaan ja mitä työtapoja käytetään.

Neljä osaamista sai tarvearvioksi alle 3 ja niistä vain yksi alle 2. Tuloksia ei pidä käyttää tulkitsemaan eri osaamisten yhteiskunnallista tärkeyttä vaan sitä, kuinka yleisesti kutakin taitoa esimiesten mielestä hänen alaistensa hoitamisessa tehtävissä käytetään ja tarvitaan. Esimerkiksi vähiten esimiesten vastauksissa painoarvoa saanut venäjän kielen osaaminen on suomalaisessa yhteiskunnassa tärkeä osaamistarve, mutta sitä työssään tarvitsevien määrä on kuitenkin rajallinen. Jos kyselyä toistetaan useita kertoja, esille saattaa nousta mielenkiintoisia trendejä kielitaitotarpeista.

Samalla tavalla on loogista, että kaikkein tarpeellisimmiksi nostettiin kaikissa tehtävissä tarvittavia ns. generisiä osaamisista. Kärkeen kohosi toisaalta kyky itsenäiseen työskentelyyn ja toisaalta kyky tehdä töitä yhdessä toisten kanssa. Ei ole yllätys, että yliopistokoulutetut tarvitsevat ongelmanratkaisutaitoja ja kykyä hankkia tietoa. Valmius joustavuuteen ja sopeutumiseen ovat ehkä ominaisuuksia, mitä mainitaan harvemmin pedagogisina tavoitteina.

Kyselyn kohdistaminen vasta vähän aikaa sitten (korkeintaan kolme vuotta) valmistuneiden esimiehille selittänee sen, etteivät esimiestaidot nousseet tarvelistan kärkeen. Kielitaidoista venäjä (1,7) ja ruotsi (2,3) eivät ole niin yleisesti työelämässä vaadittuja kuin englantia (3,4). Suomen kielellä tapahtuva viestintä arvotettiin yhtä tärkeäksi (3,6) kuin monet muut asiantuntijatyön kriittiset taidot, esimerkiksi analyyttinen, systemaattinen ajattelu.

Vastanneiden esimiesten näkemykset alaistensa osaamistarpeista

Kyky itsenäiseen työskentelyyn (tiimini tarvitsee)	3,8
Yhteistyötaidot (tiimini tarvitsee)	3,8
Ongelmanratkaisutaidot (tiimini tarvitsee)	3,8
Valmius joustavuuteen ja sopeutumiseen (tiimini tarvitsee)	3,7
Tiedonhankintataidot (tiimini tarvitsee)	3,7
Työn edellyttämät tehtävien käytännön taidot (tiimini tarvitsee)	3,7
Analyyttiset, systemaattisen ajattelun taidot (tiimini tarvitsee)	3,6
Organisointi- ja koordinoitaitaidot (tiimini tarvitsee)	3,6
Viestintä suomen kielellä (tiimini tarvitsee)	3,6
Luovan ratkaisun taidot (tiimini tarvitsee)	3,6
Neuvottelutaidot (tiimini tarvitsee)	3,5
Elinikäisen oppimisen valmiudet (tiimini tarvitsee)	3,5
Tieto- ja viestintäteknikkataidot (tiimini tarvitsee)	3,5
Työn edellyttämä teoreettinen osaaminen (tiimini tarvitsee)	3,5
Esiintymistaidot (tiimini tarvitsee)	3,5
Projektinhallintataidot (tiimini tarvitsee)	3,4
Viestintä englannin kielellä (tiimini tarvitsee)	3,3
Yritys- ja muun yhteiskunnan toiminnan perusteiden tuntemus (tiimini tarvitsee)	3,1
Työn edellyttämän lainsäädännön tuntemus (tiimini tarvitsee)	3,1
Taloussuunnittelu ja budjetointi (tiimini tarvitsee)	2,9
Esimiestaidot (tiimini tarvitsee)	2,8
Viestintä ruotsin kielellä (tiimini tarvitsee)	2,3
Viestintä venäjän kielellä (tiimini tarvitsee)	1,7

4.3. Arviot yliopistojen tuottamista valmiuksista verrattuna työelämän tarpeisiin

Työelämärelevanssin arviointi tapahtui niin, että esimiehet ottivat kantaa väitteeseen "Yliopisto antaa mielestäni hyvät valmiudet" samojen 24 osaamisen osalta, joiden erityistarvetta alaisten suorittamissa tehtävissä ensin tiedusteltiin. Asteikko oli sama 1 - 4 ja EOS/ei relevantti (1= täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=jokseenkin samaa mieltä, 4=täysin samaa mieltä).

Yleisenä huomiona esimiehet totesivat, että heidän mielestään on vaikeaa erottaa koulutuksen antamaa osaamista muun kokemuksen tuottamasta osaamisesta. Parhaat

valmiudet yliopistot näyttävät kuitenkin tuottavan itsenäiseen työskentelyyn ja ne tuottavat myös hyvän teoreettisen pohjan ja tiedonhankintataidot (3,5). Jonkin verran "suorituspisteet" jäävät alhaisemmiksi kuin vastaavat osaamisten tarvearviot. Esimiesten tärkeiksi arvottamat yhteistyötaidot saavat nekin kohtuullisen hyvän arvosanan (3,2). Sopeutumiseen ja joustavuuteen valmentamiselle annetaan yhtä hyvät pisteet, samoin kuin ongelmanratkaisuun (3,2).

Vastanneiden esimiesten näkemykset yliopisto-opetuksen antamista työelämävalmiuksista

Kyky itsenäiseen työskentelyyn (yliopisto antaa valmiudet)	3,5
Viestintä suomen kielellä (yliopisto antaa valmiudet)	3,5
Työn edellyttämä teoreettinen osaaminen (yliopisto antaa valmiudet)	3,5
Tiedonhankintataidot (yliopisto antaa valmiudet)	3,5
Viestintä englannin kielellä (yliopisto antaa valmiudet)	3,5
Elinikäisen oppimisen valmiudet (yliopisto antaa valmiudet)	3,4
Analyttiset, systemaattisen ajattelun taidot (yliopisto antaa valmiudet)	3,4
Valmius joustavuuteen ja sopeutumiseen (yliopisto antaa valmiudet)	3,2
Ongelmanratkaisutaidot (yliopisto antaa valmiudet)	3,2
Tieto- ja viestintäteknikkataidot (yliopisto antaa valmiudet)	3,2
Yhteistyötaidot (yliopisto antaa valmiudet)	3,2
Luovan ratkaisun taidot (yliopisto antaa valmiudet)	3,1
Esiintymistaidot (yliopisto antaa valmiudet)	3,1
Viestintä ruotsin kielellä (yliopisto antaa valmiudet)	3,0
Organisointi- ja koordinoititaidot (yliopisto antaa valmiudet)	3,0
Projektinhallintataidot (yliopisto antaa valmiudet)	3,0
Yritys- ja muun yhteiskunnan toiminnan perusteiden tuntemus (yliopisto antaa valmiudet)	2,9
Neuvottelutaidot (yliopisto antaa valmiudet)	2,9
Esimiestaidot (yliopisto antaa valmiudet)	2,8
Työn edellyttämät tehtävien käytännön taidot (yliopisto antaa valmiudet)	2,8
Taloussuunnittelu ja budjetointi (yliopisto antaa valmiudet)	2,7
Työn edellyttämän lainsäädännön tuntemus (yliopisto antaa valmiudet)	2,7
Viestintä venäjän kielellä (yliopisto antaa valmiudet)	2,6

4.4. Näin työelämä esimiesten näkemysten mukaan muuttuu

Kyselyssä selvitettiin esimiesten näkemyksiä työelämän tulevaisuudesta ja osaamistarpeista. Heitä pyydettiin arvioimaan muutostekijöitä, jotka vaikuttavat heidän toimialaansa

lähivuosina niin paljon, että heidän tiimensä/yksikkönsä osaamista on syvällisesti kehitettävä ja uudistettava. He ottivat kantaa 16 lomakkeeseen valmiiksi listattuun muutostekijään asteikolla 1-4 ja EOS/relevantti (1=ei lainkaan merkitystä, 2=jonkin verran merkitystä, 3=melko paljon merkitystä, 4=erittäin paljon merkitystä).

Työelämää leimaavat eniten jatkuva muutos ja nopeatahtisuus. Verkostoituminen ja teknologian kehittyminen muuttavat syvällisesti työtehtävissä tarvittavaa osaamista lähes samassa mitassa. Seuraavaksi merkittävimmiksi taustatekijöiksi osaamisen syvälliseen uudistamiseen mainittiin työkyvyn vaaliminen, tiedon jakamisen uudet muodot ja resurssien niukkeneminen. Mielenkiintoista on, ettei kansainvälistymiseen liittyviä tekijöitä (monikulttuurisuus työyhteisöissä, työn ja tuotannon liikkuminen yli kansallisten rajojen) pidetty yhtä merkittävänä osaamistarpeiden uudistajina. Tämä johtuu ainakin osittain siitä, että kyselyyn vastattiin esimerkiksi koulutussektorilta, jolla kansainvälisyys ei ole ainakaan tähän asti ollut niin merkittävä muutostekijä kuin mm. vientiteollisuudessa.

Vastanneiden esimiesten käsityksiä tulevaisuudesta ja osaamistarpeista

Nopeatahtisuus ja jatkuva muutos	3,6
Verkostoituminen työyhteisön ulkopuolisten tahojen kanssa (yksilö- ja/tai organisaatiotasolla)	3,5
Teknologian kehittyminen	3,5
Työkyvyn vaaliminen	3,4
Tiedon jakamisen uudet muodot (esim. sosiaalinen media ja uudet oppimisympäristöt)	3,4
Resurssien niukkeneminen	3,4
Kilpailun kiristyminen	3,3
Toiminnan kansainvälistyminen	3,2
Yrittäjämäinen työtapa	3,1
Yksilön omien tarpeiden korostuminen	3,0
Monikulttuurisuus työyhteisöissä	2,9
Työurien pidentyminen	2,8
Sukupolvien väliset erot	2,7
Työn ja tuotannon liikkuminen yli kansallisten rajojen	2,6
Ikääntyvän väestön uudet tarpeet	2,6
Ilmastonmuutos, maailman kantokyky	2,4

5. Ehdotus työnantajilta suoraan kerättävästä palautteesta



Hankkeen viimeinen työseminaari järjestettiin 17.12.2013. Osallistujat punnitsivat hankkeen tuloksia ja yliopistokoulutuksen työnantajapalautteen mahdollista jatkoa.

Kaikki osallistujat olivat sitä mieltä, että palautejärjestelmän kehittämistä kannattaa jatkaa. Opetus- ja kulttuuriministeriön terveiset esittänyt korkeakouluneuvos Ari Saarinen totesi, että jatkokehitys on myös ministeriön toiveena. Koulutusorganisaatioiden ja työelämän välistä dialogia tulee vahvistaa siten, että yhteistyö ja vuorovaikutus palvelevat nykyistä järjestelmällisemmin osaamisen kehittämistä ja osaamistarpeiden tunnistamista. Kysymys on ajankohtainen myös ammattikorkeakoulutuksessa. Saarinen totesi, ettei työnantajapalautteen hyödyntäminen rahoitusmallissa ole mahdollista vielä ainakaan seuraavalla sopimuskaudella 2017–2020.

Osallistujat olivat saaneet tehtäväksi tuoda seminaariin ideoita tai kokemuksia laadullisen tiedon keräämisestä yliopistoista valmistuneiden työnantajilta. Ideoita ja käytänteitä esiteltiin runsaasti. Seuraavia malleja jatkokehitykseen kannatettiin eniten:

1. Valtakunnallisten huippuasiantuntijoiden haastattelu tulevaisuuden osaamistarpeista ja nykyisen koulutuksen antamista valmiuksista

Kukin yliopisto nimeää omilta tärkeiltä aloiltaan yhteensä 5–10 kansallisesti ja/tai kansainvälisesti merkittävää vaikuttajaa/huippuosaajaa. Kohderyhmässä olisi sekä työnantajien edustajia että muita osaamistarpeiden ja yliopistokoulutuksen huippuasiantuntijoita, joilta toivotaan saatavan näkemyksiä tulevaisuuden yhteiskunnassa korostuvista osaamistarpeista ja koulutuksen tarjonnan vastaavuudesta niissä aloilla ja ammateissa, joita ei ole vielä olemassa. Näin saadaan noin 100–150 nimeä eri aloilta. Näistä yliopistot valitsevat yhteisesti 60–80 tärkeintä ottaen huomioon, että saadaan tasaisesti vaikuttajia eri aloilta ja maantieteellisiltä alueilta, miehiä ja naisia

ja muilla mahdollisilla kriteereillä. Lisäksi valitaan 20 varahaastateltavaa varsinaisten kieltäytymisten tms. varalle. Haastatteluista sovitaan etukäteen kunkin haastateltavan kanssa ja samalla kerrotaan haastattelun tavoitteet.

Kohderyhmä haastatellaan yhteisesti laaditun puolistrukturoidun tai strukturoidun lomakkeen avulla. Haastattelutehtävä voidaan jakaa yliopistojen kesken tarkoituksenmukaisimmalla tavalla tai se voidaan toteuttaa Koulutuksen arviointikeskuksen organisoimana yliopistojen ostopalveluna). Tuloksista koostetaan kokonaisuus, joka analysoidaan ja josta tuotetaan raportti.

Haastattelututkimus voidaan kehittää haluttaessa e-Delfoi-tyyppiseksi lähettämällä raportti vielä jatkokommenteille ko. haastateltaville sähköisessä muodossa. Tämän tuottamat lisähuomiot liitetään raporttiin ja laaditaan loppuraportti. Tulokset esitellään ja niiden merkityksestä ja aiheuttamista jatkotoimenpiteistä keskustellaan (koulutuksen kehittäminen) kansallisessa seminaarissa. Seminaaria voisivat koordinoida opetus- ja kulttuuriministeriö ja Koulutuksen arviointikeskus. Hankkeen viimeisessä seminaarissa 17.12.2013 esitettiin ajatus, että myös Suomen yliopistot Unifi ry voisi toimia tässä keskeisesti.

2. Professionaalien palautteen kerääminen

Joidenkin koulutusalojen kuten pedagogiikan, farmasian, teologian ja lääketieteen aloille voidaan laatia valtakunnallisesti yhteiset kyselylomakkeet työnantajille lähetettäväksi. Yliopistot toimittaisivat itse kyselylomakkeen omille sidosryhmilleen. Pilottihankkeen kokemusten valossa vastausprosentti voisi nousta näin varsin korkeaksi. Näin saataisiin vertailukelpoista, mutta silti kutakin yliopistoa myös yksilöllisesti auttavaa dataa.

3. Harjoittelusta saatava palaute

Harjoittelusta saatavaa palautetta voitaisiin ainakin silloin tällöin kerätä aloittain yhteisesti sovittujen lomakkeiden avulla.

Edellä kuvatuista palautemalleista ensimmäinen sai seminaarissa toteutetussa äänestyksessä vahvan kannatuksen.

Sitä voi suositella koko hankkeen kokemusten ja pilottikyselyn tulosten valossa seuraavista syistä:

- haastattelu sopii kyselyä paremmin tulevaisuuden osaamistarpeita ja yliopistokoulutuksen työmarkkinarelevanssia käsittelevään tutkimukseen, koska aihepiiri on abstrakti ja moniulotteinen
- suora yhteys työnantajiin tuotti pilotissa huomattavasti paremman vastausprosentin kuin alumnien kautta toteutettu kysely

- työntajien lisäksi on syytä haastatella muita yhteiskunnan tulevaisuuden osaamistarpeiden tuntijoita ja nykyisten esimerkiksi toimialarajoja, teknologioita ja yhteiskunnallisia rakenteita kyseenalaistavia ajattelijoita; yliopistojen tehtävänä on myös rakentaa uutta osaamista tehtäviin ja aloille, joita ei vielä ole olemassa ja synnyttää uudenlaisia elinkeinoelämää ja julkista sektoria
- haastatteluja voidaan syventää ja tarkentaa sähköisellä delfoi-kyselyllä, jolloin mahdollisuus tulkita tuloksia väärin pienenee ja jolloin haastateltavia motivoidaan kehittämään omaa ajatteluaan yhdessä yliopistojen kanssa.

Yliopistokoulutuksen työntajapalaute -hanke suosittelee, että edellä kuvattu malli 1. otetaan jatkokehitykseen.

Työntajien ja muiden sidosryhmien kanssa käytävän vuoropuhelun kehittäminen ja palautteen saaminen korkeakoulujen tuottaman osaamisen ja työelämän tarpeiden suhteesta vaatii pitkäjänteistä ja riittävästi resursoitua kehittämistyötä. Pilottihankkeen seminaarissa 17.12.2013 painotettiin, että työntaja- ja muu sidosryhmäpalaute pitää kytkeä jo olemassa oleviin yhteistyömuotoihin ja palautejärjestelmiin ja sen pitää hyödyntää mm. ESR-rahoituksella toteutettuja korkeakoulutuksen työelämäyhteistyöhankkeita. Sellainen on esimerkiksi Töissä.fi, josta on saatavissa maisteriuraseurantojen aineistot viime vuosilta, tietoa sijoittumisesta tehtäviin ja aloille sekä henkilökohtaisia uratarinoita.

LIITE 1 Kyselylomake

1. Esimiesten palaute yliopistolle

Yliopistotutkinnon antamat tiedot ja taidot, osaaminen	Yksikköni/tiimini tarvitsee tehtävissään erityisesti tätä osaamista 1= täysin eri mieltä 2=jokseenkin eri mieltä 3= jokseenkin samaa mieltä 4=täysin samaa mieltä EOS/ei relevantti					Yliopisto antaa mielestäni hyvät valmiudet tähän osaamiseen 1= täysin eri mieltä 2=jokseenkin eri mieltä 3=jokseenkin samaa mieltä 4=täysin samaa mieltä EOS/ei relevantti				
Työn edellyttämä teoreettinen osaaminen	1	2	3	4	EOS	1	2	3	4	EOS
Työn edellyttämät tehtävien käytännön taidot	1	2	3	4	EOS	1	2	3	4	EOS
Analyttiset, systemaattisen ajattelun taidot	1	2	3	4	EOS	1	2	3	4	EOS
Tiedonhankintataidot	1	2	3	4	EOS	1	2	3	4	EOS
Ongelmanratkaisutaidot	1	2	3	4	EOS	1	2	3	4	EOS
Tieto- ja viestintätekniikkataidot	1	2	3	4	EOS	1	2	3	4	EOS
Yhteistyötaidot	1	2	3	4	EOS	1	2	3	4	EOS
Neuvottelutaidot	1	2	3	4	EOS	1	2	3	4	EOS
Esiintymistäidot	1	2	3	4	EOS	1	2	3	4	EOS
Organisointi- ja koordinoitaitaidot	1	2	3	4	EOS	1	2	3	4	EOS
Esimiestaidot	1	2	3	4	EOS	1	2	3	4	EOS
Projektinhallintataidot	1	2	3	4	EOS	1	2	3	4	EOS
Työn edellyttämän lainsäädännön tuntemus	1	2	3	4	EOS	1	2	3	4	EOS
Taloussuunnittelu ja budjetointi	1	2	3	4	EOS	1	2	3	4	EOS
Yritys- ja muun yhteiskunnan toiminnan perusteiden tuntemus	1	2	3	4	EOS	1	2	3	4	EOS
Viestintä suomen kielellä	1	2	3	4	EOS	1	2	3	4	EOS
Viestintä ruotsin kielellä	1	2	3	4	EOS	1	2	3	4	EOS
Viestintä englannin kielellä	1	2	3	4	EOS	1	2	3	4	EOS
Viestintä venäjän kielellä	1	2	3	4	EOS	1	2	3	4	EOS
Viestintä muilla kielillä, millä?	1	2	3	4	EOS	1	2	3	4	EOS
Luovan ratkaisun taidot	1	2	3	4	EOS	1	2	3	4	EOS
Elinikäisen oppimisen valmiudet	1	2	3	4	EOS	1	2	3	4	EOS
Valmius joustavuuteen ja sopeutumiseen	1	2	3	4	EOS	1	2	3	4	EOS
Kyky itsenäiseen työskentelyyn	1	2	3	4	EOS	1	2	3	4	EOS

Yleisesti ottaen yliopistossa suoritettujen tutkintojen tuottamat tiedot, taidot ja valmiudet vastaavat kokonaisuutena ajatellen tiimini/yksikköni tarpeita (1= huonosti 5=erinomaisesti)

Mitä muuta haluat sanoa yliopiston koulutuksen tuottamista valmiuksista?

2. Esimiesten näkemykset tulevaisuudesta ja osaamistarpeista

Yliopistokoulutus antaa osaamispohjan, joka täydentyy työelämässä ja täydennyskoulutuksella.

Mitkä **muutostekijät** vaikuttavat toimialaanne lähivuosina niin paljon, että yksikkösi/tiimisi osaamista on syvällisesti kehitettävä ja uudistettava?

Muutostekijä	Muutostekijän merkitys toimialan näkökulmasta				
	1= ei lainkaan merkitystä 2=jonkin verran merkitystä 3= melko paljon merkitystä 4=erittäin paljon merkitystä EOS= en osaa sanoa/ei relevantti				
Työn ja tuotannon liikkuminen yli kansallisten rajojen	1	2	3	4	EOS
Ilmastonmuutos, maailman kantokyky	1	2	3	4	EOS
Yksilön omien tarpeiden korostuminen	1	2	3	4	EOS
Sukupolvien väliset erot	1	2	3	4	EOS
Työurien pidentyminen	1	2	3	4	EOS
Ikääntyvän väestön uudet tarpeet	1	2	3	4	EOS
Yrittäjämäinen työtap	1	2	3	4	EOS
Toiminnan kansainvälistyminen	1	2	3	4	EOS
Monikulttuurisuus työyhteisöissä	1	2	3	4	EOS
Verkostoituminen työyhteisön ulkopuolisten tahojen kanssa (yksilö- ja/tai organisaatiotasolla)	1	2	3	4	EOS
Teknologian kehittyminen	1	2	3	4	EOS
Tiedon jakamisen uudet muodot (esim. sosiaalinen media ja uudet oppimisympäristöt)	1	2	3	4	EOS
Nopeatahtisuus ja jatkuva muutos	1	2	3	4	EOS
Työkyvyn vaaliminen	1	2	3	4	EOS
Resurssien niukkeneminen	1	2	3	4	EOS
Kilpailun kiristyminen	1	2	3	4	EOS

Mitkä muut muutostekijät ovat merkittäviä toimialan tarvitseman osaamisen näkökulmasta?

3. Onko alaisuudessa useita yliopistostamme valmistuneita henkilöitä?

1=on 2=ei ole

4. Kyselyn toimivuuden arviointi

1=täysin eri mieltä 2=jokseenkin eri mieltä 3=jokseenkin samaa mieltä 4=täysin samaa mieltä

Vastaaminen oli helppoa	1	2	3	4
Vastaaminen oli mielekästä	1	2	3	4
Mitä pitäisi tehdä, jotta kysely toimisi vieläkin paremmin?				

5. Vastaajan vetämän yksikön/tiimin taustatiedot

Vastaajan vetämän yksikön/tiimin päätoimiala: valikosta avautuu tilastokeskuksen TOL 2008-luokitus kirjaintaso (A= maatalous, metsätalous ja kalatalous B= Kaivostoiminta ja louhinta C= Teollisuus D= Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta E= Vesihuolto, viemäri- jätevesihuolto ja muu ympäristön puhtaanapito F= Rakentaminen G= Tukku- ja vähittäiskauppa, moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus H= Kuljetus ja varastointi I= Majoitus- ja ravitsemistoiminta J= Informaatio ja viestintä K= Rahoitus ja vakuutustoiminta L= Kiinteistöalan toiminta M= Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta N= Hallinto- ja tukipalvelutoiminta O=Julkinen hallinto ja maanpuolustus, pakollinen sosiaalivakuutus P= Koulutus Q= Terveys- ja sosiaalipalvelut R= Taiteet, viihde ja virkistys S= Muu palvelutoiminta T= Kotitalouksien toiminta työnantajina U= Kansainvälisten organisaatioiden ja toimielinten toiminta X= Toimiala tuntematon

Vastaajan vetämän yksikön henkilöstömäärä: valikosta avautuvat vaihtoehdot vähemmän kuin 9, 10–149, 150–249, 250–499, 500–999, 1000 tai enemmän

6. Kiitos palautteesta ja yhteistyötarjous

Kiitämme sinua lämpimästi palautteesta! Tuotamme sinun ja kollegojesi vastauksista raportin, joka sisältää varmasti mielenkiintoista tietoa suomalaisen työelämän muutoksesta ja osaamistarpeista. Lähetämme raportin kaikille kyselyssä mukana olleille meiltä valmistuneille osajille. Raportti tulee laajaan jakoon myös työnantajille.

Yhteistyö työelämän kanssa on meille tärkeää myös jatkossa. Jos haluat, että otamme yhteyttä ja kartoitamme sinun yhteistyötoiveesi, lähetä yhteystietosi sähköpostiosoitteeseen xyz@xyz.fi otsikolla "Työnantajan yhteistyöpyyntö".

LIITE 2 Alumnin saatekirje

Hyvä yliopiston alumni

Haluamme selvittää tuottaako yliopistomme työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja. Pyydämme sinulta apua tämän selvittämiseen.

Toivomme että pyydät **lähimmältä esimieholtäsi palautetta** yliopistomme tarjoamasta tutkinnosta. Lähestymme sinua, koska olet valmistunut meiltä vuosien 2010 ja 2012 välillä.

Testaamme tällä kyselyllä uutta tapaa kerätä tietoa työmarkkinoiden tarpeista*. Tule mukaan luomaan aivan uudenlaista vuoropuhelua työelämän ja yliopistojen välille!

Voit tutustua kyselyyn tästä: (linkki joka johtaa PDF kopioon lomakkeesta yliopiston verkkosivuilla)

Pyydämme sinua välittämään liitteenä olevan kirjeen esimiehellesi. Kirjeessä on linkki kyselylomakkeeseen johon toivomme esimiehesi vastaavan. Kyselystä on tarjolla suomeksi ja englanniksi.

Lähetämme sinulle yhteenvedon kyselyn tuloksista vuoden 2014 alussa. Kiitos avustasi!

Allekirjoittajat

* Tutkimme, millainen ja millä tavalla toteutettu työnantajapalaute voisi kehittää yliopistokoulutuksen laatua. Kysely täydentää yliopistostamme valmistuneille suunnattuja kyselyjä ja muita palautemekanismeja. Opetus- ja kulttuuriministeriö rahoittaa hanketta ja koordinoijana on Elinkeinoelämän keskusliitto EK. Esimiehesi yhteystietoja käytetään vain tämän tutkimuksen tekemiseen, ellei hän toisin halua.

LIITE 3 Esimiehen saatekirje

Hyvä esimies!

Olet yliopistossamme viimeisten parin vuoden aikana tutkinnon suorittaneen alumnin esimies. Haluamme kehittää yliopistomme opetusta sellaiseksi, että se parhaalla mahdollisella tavalla tukee meiltä valmistuneiden sijoittumista työelämään ja onnistumista tehtävissään. Tuloksia voidaan hyödyntää myös jatko- ja täydennyskoulutustarjonnan suunnitteluun.

Esimiehenä voit nyt auttaa meitä ja EK:ta tässä kehittämistehtävässä. Kyselyssä ei arvioida alaistasi työntekijänä, vaan siinä kysytään kuinka hyvin yliopiston antama opetus sekä sen tarjoamat tiedot ja taidot kohtaavat työelämän tarpeet. Testaamme tällä kyselyllä uutta tapaa kerätä tietoa työmarkkinoiden tarpeista*. Tule mukaan luomaan aivan uudenlaista vuoropuhelua työelämän ja yliopistojen välille!

Tuloksista julkaistaan työelämän muutosta kuvaava raportti. Kaikilla työnantajilla on mahdollisuus tutustua raporttiin ja hyödyntää sitä.

Vastaa tästä linkistä kyselyyn:

Vastauksia käsitellään anonymisti. Kyselyn tuloksia ei voida yhdistää alaiseesi tai sinuun.

Pyydämme sinulta noin 20 minuutin ajallisen panostuksen. Sen jälkeen suomalainen yliopistokoulutus on taas piirun verran lähempänä työelämää!

Allekirjoittajat

* Tutkimme, millainen ja millä tavalla toteutettu työnantajapalaute voisi kehittää yliopistokoulutuksen laatua. Kysely täydentää yliopistostamme valmistuneille suunnattuja kyselyjä ja muita palautemekanismeja. Opetus- ja kulttuuriministeriö rahoittaa hanketta ja koordinoijana on Elinkeinoelämän keskusliitto EK. Yhteystietoja käytetään vain tämän tutkimuksen tekemiseen, ellei toisin halua.