

# YAMK-TUTKINNON SUORITTANEIDEN URAT TYÖMARKKINOILLA

Amkista uralle – uraseurantatiedot käyttöön -hankkeen YAMK-työpaja 22.5.2019  
Laurean Tikkurilan kampus

Kristiina Ojala

Kasvatustieteiden tiedekunta, Turun yliopisto



Työsuojelurahasto  
Arbetskyddsfonden  
The Finnish Work Environment Fund

# Tutkimuksen tausta

- Uratutkimuksessa korkeakoulusta valmistuneiden työllistettävyys ja urat on nouseva tutkimuskohde
- Suurin osa tutkimuksista keskittyy kuitenkin nuoriin vastavalmistuneisiin ja heidän alkuvaiheen urakehitykseen – aikuisena valmistuvien uria ei juurikaan ole tutkittu. Lisäksi uralla kohdattuja esteitä on tutkittu huomattavasti vähemmän.
- Korkeakoulututkinnon suorittaminen aikuisiässä antaa monelle mahdollisuuden edetä työuralla, saada uudenlaisia työtehtäviä tai vaihtaa työtä kokonaan.
- Mahdollisuus saada uusia haasteita, saavuttaa korkeampi asema työelämässä ja ansaita parempaa palkkaa valmistumisen jälkeen ei kuitenkaan koske kaikkia.

# Tutkimusongelma

- Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden urapolut, uralla etenemisen esteet ja urakokemukset
  - YAMK-tutkinnon suorittaneiden määrä kasvaa jatkuvasti
  - Tästä huolimatta on hyvin vähän tietoa valmistuneiden urasta tutkinnon suorittamisen jälkeen



# Tutkimusongelma

- 1) Tutkimustehtävänä on dokumentoida valmistumisen jälkeisiä urapolkuja; tyypitellä valmistuneiden urapolkuja sekä tarkastella eri uratyyppeiden yleisyyttä valmistuneiden keskuudessa
- 2) Tutkimustehtävänä on tarkastella tekijöitä, jotka vaikeuttavat tutkinnon suorittaneiden uralla etenemistä
- 3) Tutkimustehtävä on tarkastella tutkinnon suorittaneiden urakokemuksia ja tyytyväisyyttä uralla etenemiseen

Lopuksi; Lyhyesti parhaillaan käynnissä olevasta tutkimushankkeesta

*”Korkeakoulusta valmistuneiden työllistettävyys ja sosiaalinen positioituminen työmarkkinoille (HighEmploy)”*

# Moninaiset uramallit

- Uran käsitteellä on perinteisesti kuvattu yksilön siirtymistä työtehtävästä toiseen ja statukseltaan korkeampaan asemaan organisaation hierarkiassa.
- Lineaarinen ja yksioikoinen ura on korvautunut uusilla, joustavammilla ja mukautuvimmilla uramalleilla.
- Uusissa uramalleissa ei enää korostu niinkään hierarkkinen eteneminen vaan ura voidaan käsittää siirtymisenä eri suuntiin, ylös ja alas, organisaatioiden sisällä ja/tai niiden välillä.
- Urakehitystä on myös asiantuntijuuden kehittyminen, henkilökohtainen muutos ja uusiutuminen, verkostoituminen ja erilaiset valinnan mahdollisuudet.
- Työ ja opiskelu vuorottelevat työuran eri vaiheissa.

# Syitä urakäsitteen muuttumiseen

- Lisääntynyt työelämän epävarmuus ja ennustamattomuus
- Projektityö sekä työuran katkoksisuus
- Ei-tyypilliset työt, työsuhteet ja työajat
- Uudet uramallit heijastavat muutosta työnantajan ja työntekijöiden suhteissa. Työantajasta riippuvaisesta urakehityksestä on siirrytty yksilöiden itsenäiseen oman uran johtamiseen.



# Urakehityksen esteet

- Työuran esteitä ovat kaikki ne tekijät, jotka estävät yksilöitä käyttämästä resurssejaan menestyksekkäästi ja saavuttamasta uralleen asettamia tavoitteita
- Työuralla kohdatut esteet ovat usein moninaisia ja erilaisista syistä johtuvia
- Työmarkkinoiden suhdanteet, työvoiman kysynnän ja tarjonnan suhteen vaikuttavat olennaisesti työuralla etenemisen mahdollisuuksiin
- Työn lisääntynyt prekarisaatio, myös korkeakoulutettujen työttömyys kasvanut
- Työmarkkinoilla huomattavasti enemmän tarjolla ns. suorittavan työn paikkoja kuin asiantuntijatehtäviä; työvoiman tarjonnan ja kysynnän alueelliset erot
- Naisten urakehityksen esteenä lasikattoilmiö, ikään kohdistuva syrjintä

# Urakokemukset ja uratyytyväisyys

- Urakehitys voi olla erinomaista tai epätydyttävää riippuen yksilön omista kokemuksista, uraodotuksista ja siitä, miten omaa uraansa ja siinä menestymistä määrittää.
- Uralla menestymistä voidaan tarkastella henkilökohtaisena tyytyväisyytenä omaan urakehitykseen, odotusten täyttymisenä, omien tavoitteiden saavuttamisena tai uralla etenemisenä.
- Uratyytyväisyyttä ilmentää se, missä määrin tuntee saavuttaneensa uratavoitteensa, kuinka hyvin kokee työnsä vastaavan kykyjään, miten motivoivana ja ihannetyötään vastaavana pitää työtään.
- Uratyytyväisyyteen on sidoksissa lisäksi se, miten tyytyväinen on senhetkiseen työtilanteeseensa, toivooko ylennystä ja millaisiksi kokee omat uralla etenemismahdollisuutensa.



# Tutkimusaineisto ja analyysi

- *Aineisto* vuonna 2012 kerätty sähköinen Webropol-kysely (N=1025/1092, vastausprosentti 36)
- *Kohderyhmä* vuosina 2006-2011/2012 YAMK-tutkinnon suorittaneet 17 eri ammattikorkeakoulusta, tekniikan, liiketalouden ja sosiaali- ja terveyden ala
- *Valmistumisen jälkeistä urakehitystä* koskeva osio, joka koostui tutkinnon suorittaneen pääasiallisesta toiminnasta, ammatista, toiminnan aloitus- ja päättymisajankohdasta, työnantajasta, toimenkuvasta/asemasta sekä arviosta, vastasiko työ koulutusta tasoltaan ja alaltaan
- *Analyysi*: Uratyypittely eli urakehitystä koskevan aineiston sisällön luokittelu ja kvantifiointi
- Tärkeimmät uratyypin luokittelun kriteerit: pääasiallisen toiminnan luonne, esim. vakituinen tai määräaikainen kokopäivätyö, yrittäjä, perhevapaa ym.; miten pitkään kyseinen toiminta on kestänyt; toimenkuva/asema, esim. johtotaso, keskijohto, asiantuntija, opetustehtävät, suoritustason tehtävät, yrittäjä; työllisyysjaksojen määrät, työttömyysjaksot, siirtymät työvoiman ulkopuolelle, koulutuksen vastaavuus

# Tutkimusaineisto ja analyysi

- *Valmistuneiden uralla etenemisen esteitä* käsittelevä osio. Osio koostui 17 väittämästä, joiden avulla tutkinnon suorittaneet arvioivat uralla etenemistään mahdollisesti vaikeuttaneita tekijöitä. Väitteisiin pyydettiin vastaamaan viisiportaisella Likert-asteikolla sen mukaan olivatko ne vastaajien mielestä vaikeuttaneet uralla etenemistä (asteikko 1=ei lainkaan,...5=erittäin paljon). Väittämien yhteydessä annettiin mahdollisuus vastata myös avoimeen kenttään.
- *Analyysi*: prosenttijakaumat, keskiarvot ja pääkomponenttianalyysi. Avoimen kentän vastaukset luokiteltiin pääkomponenttianalyysissä löydettyjen kategorioiden alle. Loput vastauksista luokiteltiin aineistolähtöisesti.
- *Valmistuneiden työurakokemuksia* käsittelevä osio. Työurakokemukset käsittivät tyytyväisyyden urakehitykseen, palkan sekä urasuunnitelmat ja -tavoitteet. Kysymykset sisälsivät Likert-asteikollisia kysymyksiä ja vaihtoehtokysymyksiä.
- *Analyysi*: prosenttijakaumat, keskiarvot, ristiintaulukointi ja khin neliö -testi( $X^2$ ), t-testi tai yksisuuntainen varianssianalyysi.

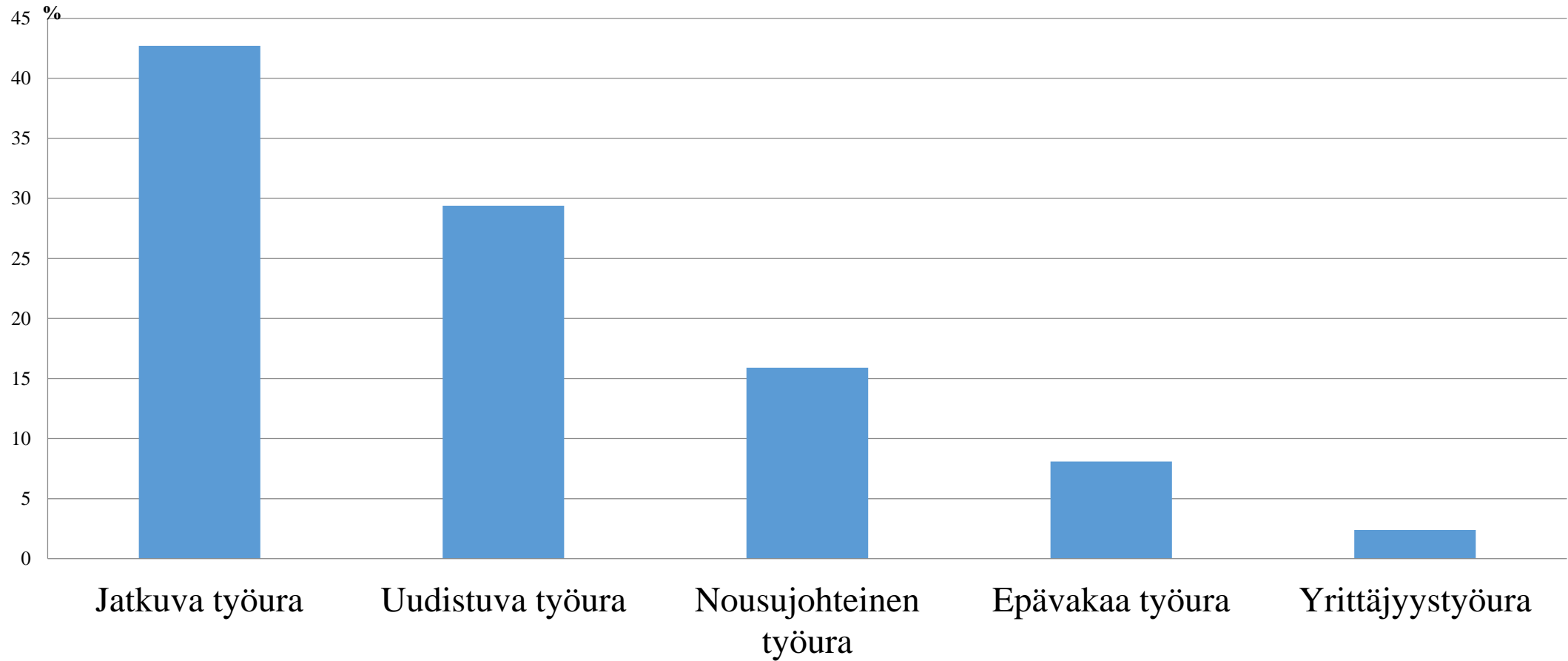
# TUTKINNON SUORITTANEIDEN URATYYPIT

# YAMK-tutkinnon suorittaneiden uratyypit ja niiden yleisyys

- Nousujohteinen työura 15,9 % (n=160)
- Uudistuva työura 29,4 % (n= 295)
  - a. Vakinaistamisura 9,8% (n=29)
  - b. Työsuhteen uusiminen/vaihtuminen 63,4 % (n=187)
  - c. Työsuhde heti valmistuessa 26,8 % (n=79)
- Yrittäjyystyöura 2,4 % (n=24)
- Jatkuva työura 42,7 % (n= 429)
- Epävaka työura 8,1 (n= 81)
  
- Työelämän ulkopuolella 1,5 % (n =15)



# Uratyyppien yleisyys



# Nousujohteinen työura

- Uralla eteneminen vertikaalisesti ylöspäin ja haastavampiin työtehtäviin
  - Vuoden sisällä valmistumisesta muodollinen työmarkkina-asema noussut
- Vahvistaa aiemmissä tutkimuksissa saatuja tuloksia, joiden perusteella ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaminen edistää uraa ja parantaa työmarkkina-asemaa
- YAMK -tutkinto lunastanut lupauksensa
  - Tutkintoa on markkinoitu hakijoille keinona siirtyä uralla eteenpäin ja haastavampiin asiantuntijatehtäviin

# Uudistuva työura

- Saatu uusi työ tai määrä-aikainen työsuhde on vakinaistettu pian tutkinnon suorittamisen jälkeen
- Tutkinto ja hankittu asiantuntijuus ovat vahvistaneet valmistuneiden työllistettävyyttä ja varmistaneet uuden työn saamisen / työsuhteen vakinaistamisen
- Aiemmissä tutkimuksissa on tullut esille se, että YAMK -tutkinto on tuonut valmistuneille työpaikkakohtaista osaamista ja yleisiä valmiuksia työmarkkinoilla pärjäämiseen
- Esimerkki sosiaalisesta sopimuksesta (*social contract*) työntekijän ja työnantajan välillä: Työntekijät kehittävät osaamistaan vastaamaan työnantajan tarpeita ja työnantajat palkitsevat siitä esimerkiksi vakinaistamalla työsuhteen.

# Yrittäjyystyöura

- Vain pieni osa valmistuneista yrittäjyysuralla, vaikka yrittäjyyden edistäminen on yksi AMK:n keskeisimpiä tehtäviä
- Toimitaan yrittäjänä ennen tai jälkeen tutkinnon suorittamisen
  - Tutkinto vahvistanut omaa yrittäjyyttä tai antanut rohkeutta yrittäjäksi ryhtymiseen
- Miten yrittäjyysopinnot on sisällytetty YAMK-koulutuksen opetussuunnitelmiin ja integroitu osaksi oppimisprosesseja? Palveleeko tutkinnon profiili paremmin työnantajan/työntekijän kuin yrittäjien tarpeita?
- Myös työelämän nopeat muutokset ja taloudelliset riskit voivat vaikuttaa halukkuuteen ryhtyä yrittäjän uralle. Ei välttämättä tiedon ja osaamisen puutetta, vaan realistinen käsitys esim. yrittäjyyden edellyttämästä kovasta työmäärästä.



# Jatkuva työura

- Työurassa ei muutoksia valmistumisen jälkeen, samassa työssä edelleen
- Tyytyväisyys nykyiseen työhön (84% tyytyväisiä nykyiseen työhön, eivät olleet kiinnostuneita vaihtamaan työtä) mutta myös koettu esteitä uralla etenemisessä ja liikkuvuudessa
- YAMK-tutkinto todentaa jo aiemmin hankitun työkokemuksen ja osaamisen
  - Vaikeampi kyseenalaistaa tietyn aseman työelämässä saavuttaneen osaamista, kun tutkinnolla voi osoittaa virallisen pätevyyden.
  - Auttaa pitämään kiinni työpaikasta (jos työpaikalla on ollut irtisanomisia yms.)
- Kun valmistuneet pysyvät saman työnantajan palveluksessa, tutkinto lunastaa lupauksensa myös kehittää työelämää, ei pelkästään opiskelijoiden osaamista
- Kuvastaa hyvin osaamistarpeiden muutoksia muuttuvassa työympäristössä. Vaikka uratyyppejä pysyy, niin osaaminen saattaa paljon kehittyä, koska työn muutokset sitä edellyttävät.

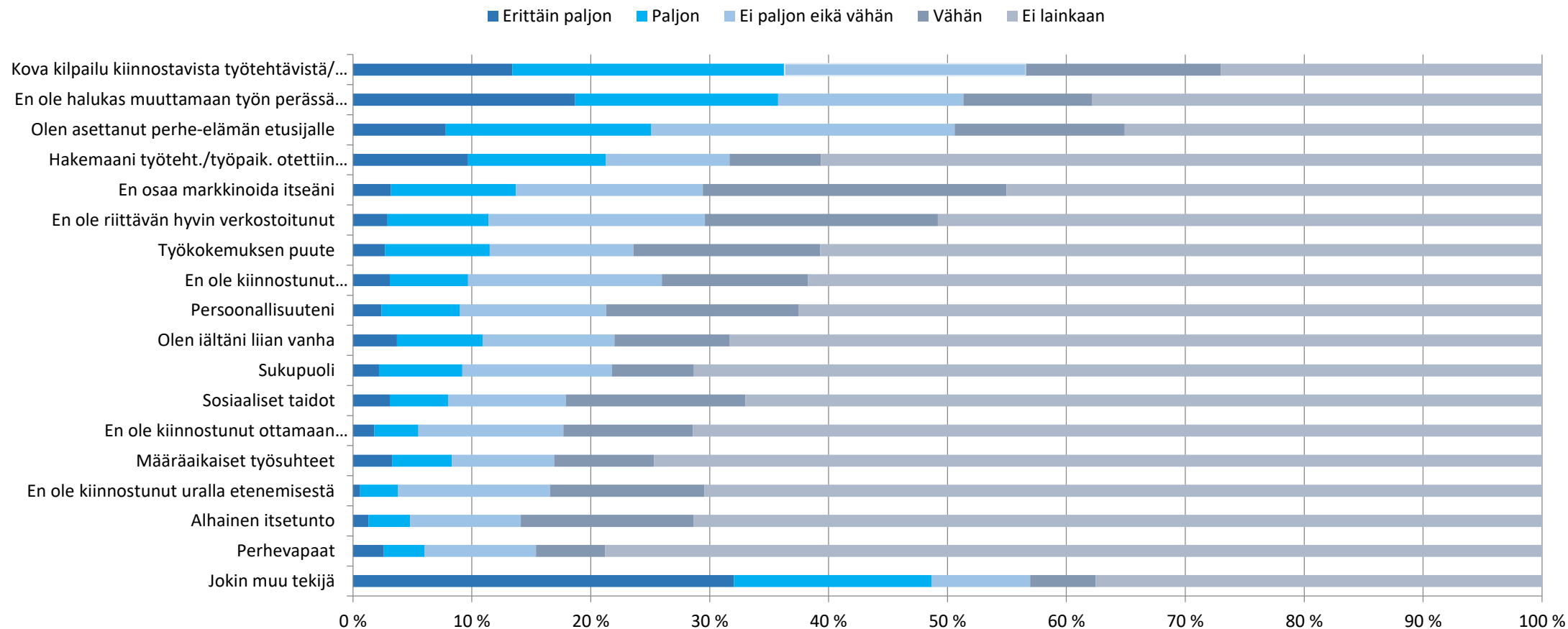
# Epävakaata työura

- Ura koostuu lyhyistä ja hyvin erilaisista työsuhteista
  - YAMK-tutkinnon vaikutukset epäselvimmin nähtävissä
- Näkyy vahvasti työn prekarisaatio: pätkätyöläisyys, työaikojen epämääräisyys, huono ennustettavuus, työehtojen huonontuminen yms.
- Valmistuneista myös epävakaalla työuralla olevat ovat kuitenkin pääosin tyytyväisiä uraansa
  - Ehkä totuttu muuttuneeseen työelämään ja työsuhteiden määräaikaaisuuteen?

# TUTKINNON SUORITTANEIDEN URALLA ETENEMISTÄ VAIKEUTTANEET TEKIJÄT

# Uralla etenemistä vaikeuttaneet tekijät

väittämäkohtainen tarkastelu %



# Uralla etenemistä vaikeuttaneet tekijät

## faktorit ja niistä muodostetut summamuuttujat

Summamuuttujat	Summamuuttujaan sisältyvät / faktoreilla latautuneet väittämät
F1) Henkilökohtaiset ominaisuudet ja verkostoitumis-edellytykset ( $\alpha=.81$ )	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Sosiaaliset taidot (.84)</li><li>2. Persoonallisuuteni (.81)</li><li>3. En osaa markkinoida itseäni (.66)</li><li>4. Alhainen itsetunto (.64)</li><li>5. En ole riittävän hyvin verkostoitunut (.56)</li></ol>
F2) Kilpailutekijät ( $\alpha=.69$ )	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Hakemaani työtehtävään/työpaikkaan otettiin maisterin tutkinnon suorittanut (.76)</li><li>2. Kova kilpailu kiinnostavista työtehtävistä/työpaikoista (.68)</li><li>3. Olen iältäni liian vanha (.60)</li><li>4. Sukupuoli (.60)</li><li>5. Työkokemuksen puute (.45)</li></ol>
F3) Ei-kiinnostus vaativampiin työtehtäviin ( $\alpha=.79$ )	<ol style="list-style-type: none"><li>1. En ole kiinnostunut ottamaan lisää vastuuta (.85)</li><li>2. En ole kiinnostunut johto- tai esimiestehtävistä (.82)</li><li>3. En ole kiinnostunut uralla etenemisestä (.74)</li></ol>
F4) Perhe- ja asuinpaikkatekijät ( $\alpha=.60$ )	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Olen asettanut perhe-elämän etusijalle (.82)</li><li>2. En ole halukas muuttamaan työn perässä toiselle paikkakunnalle (.75)</li><li>3. Perhevapaat (äitiys-, isyys-, vanhempain- ja/tai hoitovapaa) (.55)</li></ol>

# Uralla etenemistä vaikeuttaneet tekijät

summamuuttujien keskiarvot

- Perhe- ja asuinpaikkatekijät (ka 2,1, kh 1.10)
- Kilpailutekijät (ka 1,71, kh .893)
- Henkilökohtaiset ominaisuudet ja verkostoitumisedellytykset  
(ka 1,51, kh .820)
- Ei kiinnostunut vaativammista työtehtävistä (ka 1,49, kh .873)

# Uralla etenemistä vaikeuttaneet tekijät

avointen vastausten luokittelu (f, %)

Mainittu uralla etenemistä vaikeuttava muu tekijä	f	%
<b>1. Kilpailutekijät</b>	85	55,2
Avoimna olevien koulutusta vastaavien ja kiinnostavien työtehtävien vähyys	37	24,0
Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon heikko tunnettuus ja/tai arvostus	24	15,6
Työkokemuksen kapea-alaisuus ja esimieskokemuksen puute	7	4,5
Tutkinnon suorittamisen jälkeisiin opintoihin keskittyminen	5	3,3
Sosiaali- ja terveysalan kelpoisuusehdot: työtehtävään edellytetty pätevyys	4	2,6
Ikä – liian vanha tai liian nuori	4	2,6
Ei toivottu ulkomaalaistaustaisuus	4	2,6
<b>2. Henkilökohtaiset ominaisuudet ja verkostoitumisedellytykset</b>	10	6,5
Odotetut työntekijän ominaisuudet ja taidot (esim. sitoutuneisuus, kieli- ja tekniset taidot)	10	6,5
<b>3. Ei-kiinnostus vaativampiin työtehtäviin</b>	25	16,2
Tyytyväisyys nykyiseen työhön	25	16,2
<b>4. Organisaation johtaminen ja esimiestyö</b>	34	22,0
Organisaatiossa olevat heikot etenemismahdollisuudet	15	9,7
Organisaation suosima ”hyvä veli -järjestelmä”	11	7,1
Esimiehen kyvyttömyys hyödyntää työntekijöiden osaamista	8	5,2
Mainintoja yhteensä	154	100

# Perhe- ja asuinpaikkatekijät

- Kuvaavat perhe-elämän asettamista uran kannalta etusijalle ja haluttomuutta muuttaa työn perässä toiselle paikkakunnalle, myös perhevapaiden pitäminen sisältyy tähän.
- Kotiseutu-uskollisuus; jo YAMK-tutkinnon suorittamiseen vaikuttanut oppilaitoksen läheinen sijainti, opinnot suoritettu työn ja perhe-elämän ohessa, ja valmistumisen jälkeen toiveena jatkaa työuraa omalla paikkakunnalla.
- Perhevapaiden aikaisia katkoksia ei yleisesti pidetty esteenä työuralla etenemiselle. YAMK-tutkinnon suorittaneilla on useimmiten työ, johon palata perhevapaan jälkeen. Vastaajien keski-ikä oli 43 vuotta eivätkä perhevapaat olleet monen kohdalla ajankohtaisia valmistumisen jälkeistä työuraa tarkasteltaessa.



# Kilpailutekijät

- Kuvaavat maisterin tutkinnon suorittaneen valintaa haettuun työtehtävään/työpaikkaan sekä kilpailun kovuutta työtehtäviä haettaessa sekä ominaisuuksia, joilla on merkitystä työtehtäviä täytettäessä ja jotka heikentävät tutkinnon suorittaneiden kilpailuasemaa; esim. ikä, sukupuoli ja työkokemus.
- Kova kilpailu kiinnostavista työtehtävistä tai työpaikoista.
- Avoinna olevien koulutusta vastaavien ja kiinnostavien työtehtävien vähyys yleensä ja erityisesti omalla asuinpaikkakunnalla. ”*Monipuolisia työtehtäviä ei ole tarjolla, joissa olisi palkka ja työtehtävien vaativuus tasapainoisessa suhteessa toisiinsa (501, N, S)*”
- Omassa työpaikassa tarjolla hyvin vähän, jos ollenkaan etenemismahdollisuuksia. ”*Organisaatorakenne, heikot urakehitysmahdollisuudet (209, N, S)*”, ”*Asiantuntijan on vaikea edetä yrityksessä. Ei ole etenemispolkua (1028, M, T)*”.
- Haluttuun työtehtävään tai työpaikkaan oli otettu yliopistollisen maisteritutkinnon suorittanut. ”*Esimiehen tietämättömyys ja halu palkata maistereita (408, N, S)*”
- Tietynlaisen työkokemuksen vaade, ikä (ikäntynyt vs. liian nuori), etninen tausta.

# Henkilökohtaiset ominaisuudet ja verkostoitumisedellytykset

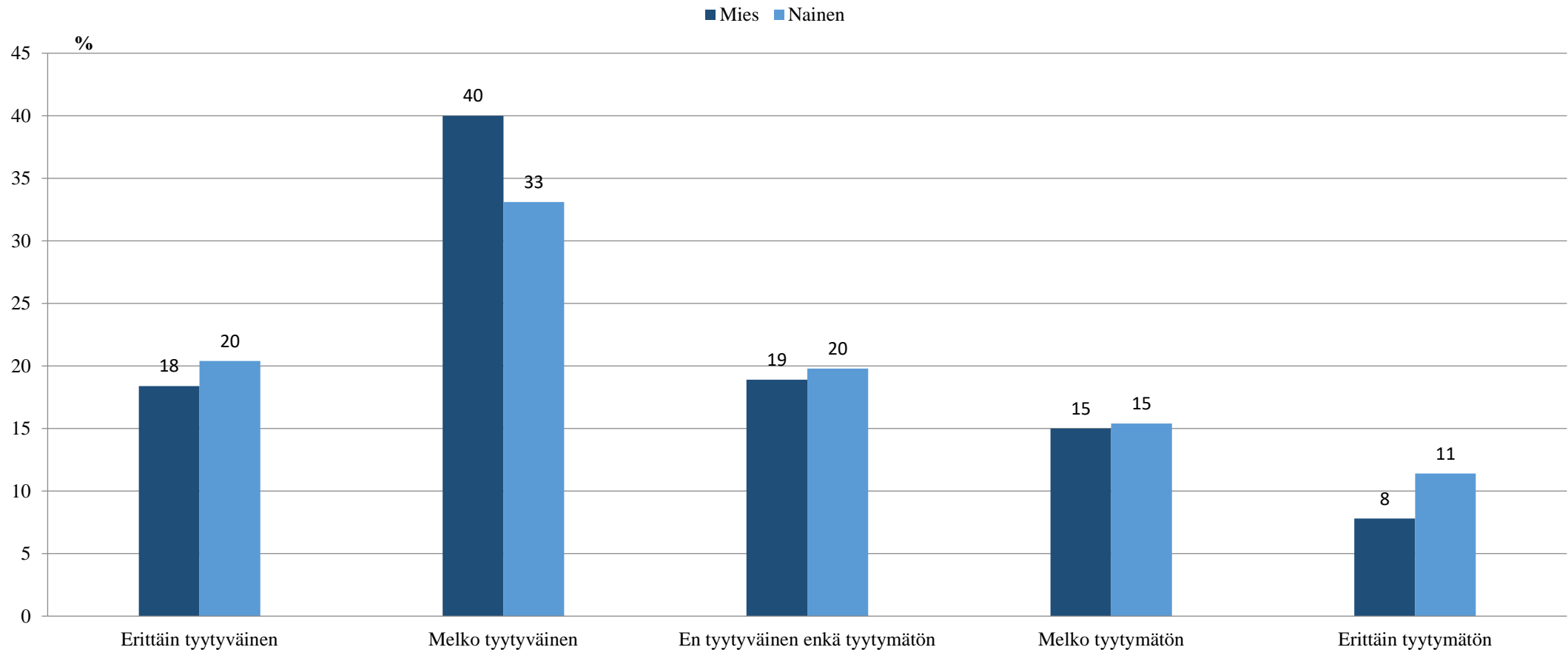
- Käsittävät tutkinnon suorittaneen sosiaaliset taidot, persoonallisuuden, markkinointitaidot, kokemuksen itsetunnosta ja siitä, miten on verkostoitunut työmahdollisuuksien saannin kannalta.
- Vain harva koki, että henkilökohtaiset ominaisuudet ja verkostoitumisedellytykset hankaloittavat urakehitystä. Olivat ne kuitenkin olemassa olevia esteitä.
- Esim. 85 % arvioi: alhainen itsetunto ei vaikeuttanut lainkaan tai vaikeutti vain vähän urakehitystä. Useimmilla oli jo paljon työkokemusta, mikä vahvisti ammatillista itsetuntoa.
- Esimiehet eivät hyödyntäneet työntekijöidensä osaamista. ”*Firmassamme ei nähdä eri ihmisten erikoisosaamista vahvuutena, jota kannattaisi hyödyntää, henkilöstöpolitiikka ei toimi eikä yksittäisten työntekijöiden koulutuksesta olla kiinnostuneita* (818, N, S)”
- Työpaikoilla vallitsevat ”hyvä veli” -järjestelmät; työtehtävät jaettiin organisaation sisältä tutuille henkilöille tai esimiehen suosiossa oleville. ”*En ole mielistelevää tyyppiä ja organisaatiossa vallitsee hyvä veli -järjestelmä* (703, M, T)”

# Ei kiinnostunut vaativammista työtehtävistä

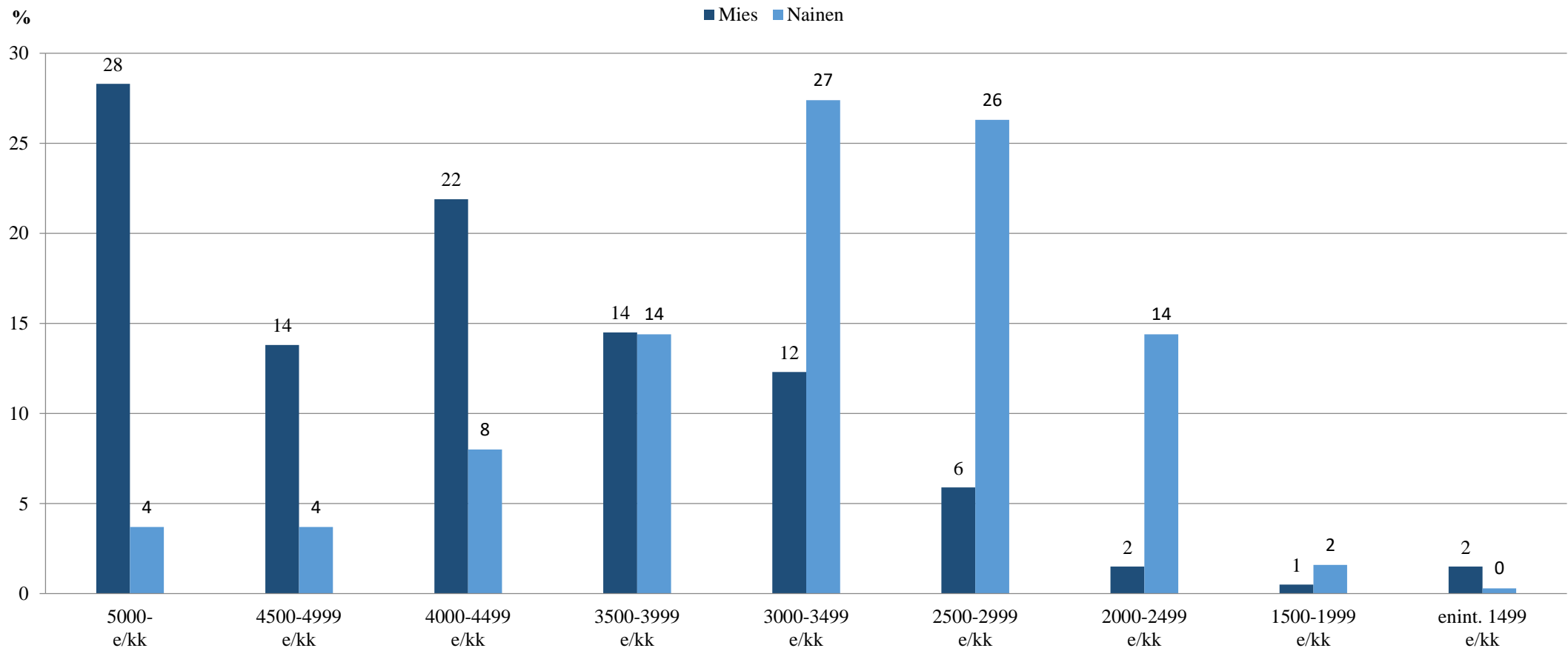
- Käsittää tutkinnon suorittaneen ei halua ottaa työtehtävissä enempää vastuuta ja asennoitumista niin, että uralla eteneminen ei ole itselle tärkeää ja että johto- tai esimiestehtävät eivät kiinnosta.
- Kiinnostuksen puute vaativampiin työtehtäviin vaikeutti uralla etenemistä vähiten.
- ”*Järjestelmät vaihtuneet, tehtävät vaihdelleet, olleet haasteellisia ja mielenkiintoisia, ei ole ollut tarvetta hakea muita työpaikkoja (731, N, L)*”, ”*Nyt on hyvä ja mielenkiintoinen työ, voisin vaihtaa vain parempaan (146, M, T)*”.
- Vähäinen kiinnostus siirtyä vaativampiin työtehtäviin osoittaa tyytyväisyyttä nykyisiin työtehtäviin; jos oma työnkuva on jo riittävän korkeatasoinen suhteessa hankittuun koulutukseen, ei ole tarvetta siirtyä entistä vaativampiin töihin.
- Osalla urasiirtymä vaativampiin tehtäviin oli jo mahdollisesti tapahtunut ennen kyselyyn vastaamista ja siksi ei juuri vastaushetkellä ollut kiinnostusta ottaa nykyistä enempää vastuuta ja edetä uralla.
- Osalle urakehitys ei tarkoita työpaikan vaihdoksia tai nousujohteista uraa; YAMK-tutkinto suoritetaan kehittääkseen itseään ja omaa osaamista.

# TUTKINNON SUORITTANEIDEN URAKOKEMUKSET JA TYYTYVÄISYYS URALLA ETENEMISEEN

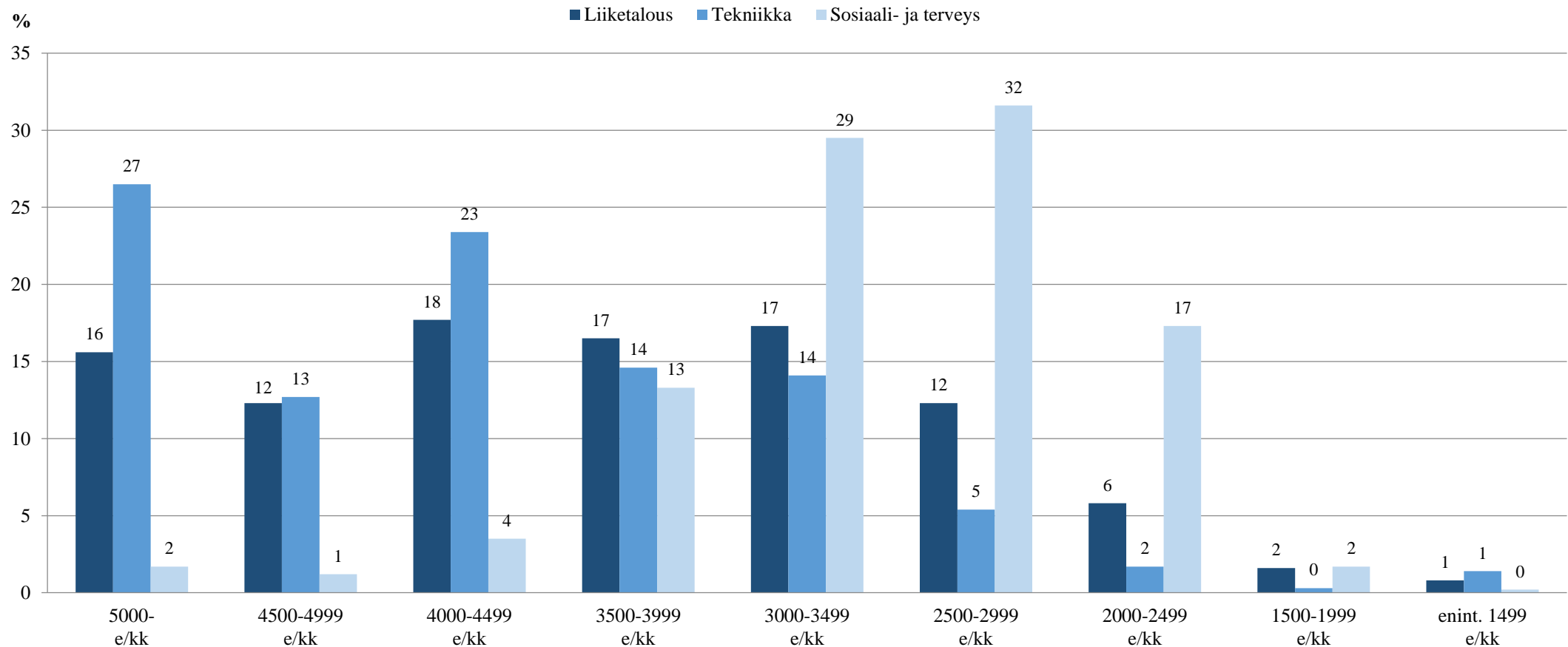
# Tyytyväisyys urakehitykseen YAMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen sukupuolittain (%)



# Tutkinnon suorittaneiden bruttopalkka sukupuolittain (%)



# Tutkinnon suorittaneiden bruttopalkka koulutusaloittain (%)

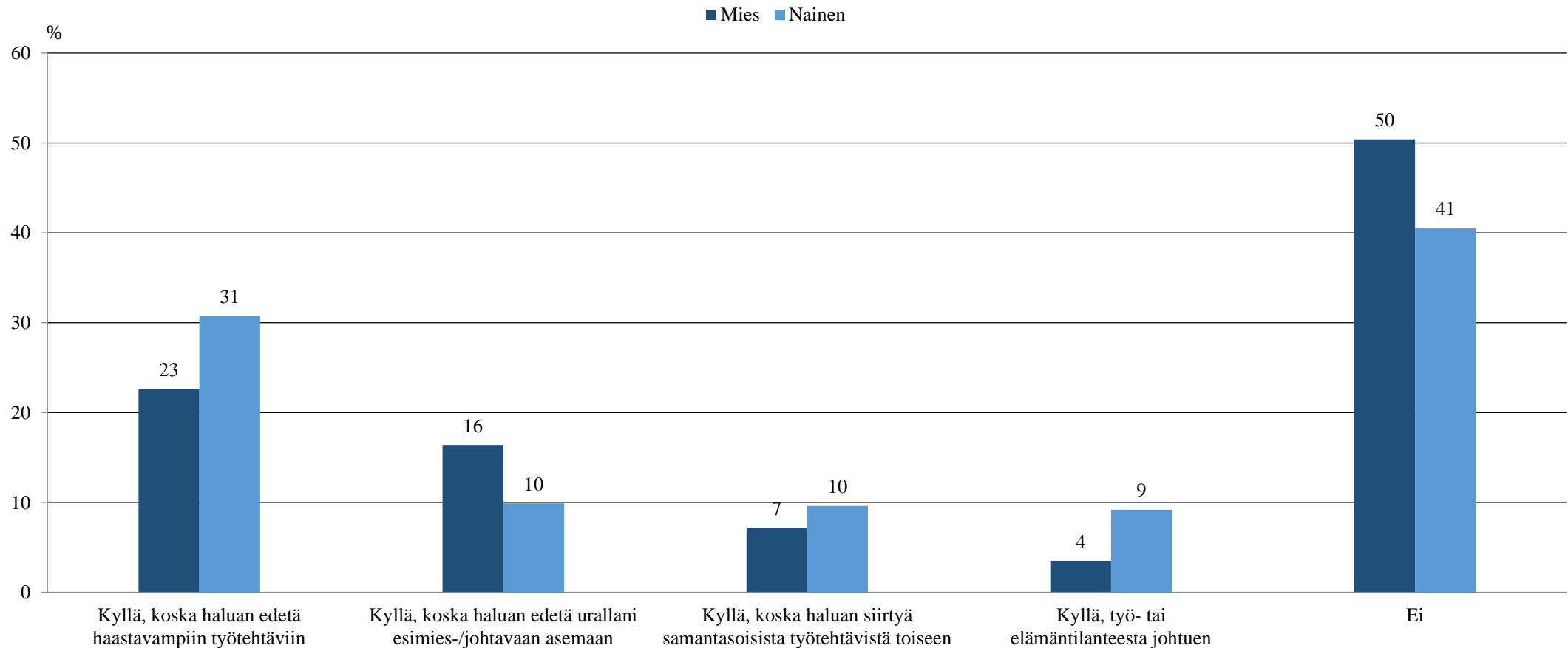


# Urasuunnitelmat

- Valmistuneista yli puolet (55,7 %) aikoi lähitulevaisuudessa vaihtaa työpaikkaa tai hakeutua uusiin työtehtäviin; naiset olivat vaihtoaikeissa miehiä useammin.
- Lähes 45 % tutkinnon suorittaneista ei ollut aikeissa vaihtaa työpaikkaa tai hakeutua uusiin työtehtäviin; tyytyväisyys nykyiseen työpaikkaan tai työtehtävään.



# Aikomus lähitulevaisuudessa vaihtaa työpaikkaa tai hakeutua uusiin työtehtäviin sukupuolittain (%)



# Tyytyväisyys uralla etenemiseen

- Tyytyväisimpiä uralla etenemiseensä olivat ne tutkinnon suorittaneet, joilla ei ollut aikeita vaihtaa työpaikkaa tai työtehtävää lähitulevaisuudessa.
- Tutkinnon suorittaneista, joiden aikeena oli vaihtaa työpaikkaa edetäkseen urallaan esimies- tai johtavaan asemaan tai haastavampiin työtehtäviin, noin puolet oli melko tai erittäin tyytymättömiä uralla etenemiseensä.
- Tyytyväisiä nykyiseen työn sisältöön tai nykyiseen tehtävatasoon; miehet naisia tyytyväisempiä. Mitä tyytyväisempiä sisältöön/tasoon, sitä tyytyväisempiä uralla etenemiseen.
- Tyytyväisyys uralla etenemiseen YAMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen kasvoi positiivisessa suhteessa vastaajien ansioihin
- Aikeissa ryhtyä yrittäjäksi vain 8 %; miehet naisia enemmän aikeissa ryhtyä yrittäjäksi. Myös sitä todennäköisemmin valmistuneet olivat aikeissa ryhtyä yrittäjäksi, mitä tyytymättömmimpiä he olivat urakehitykseensä.

# Pohdinta

- Näin laajalle aineistolle systemaattista uramallinnusta (uratyypit) ei ole tehty Suomessa eikä kansainvälisesti
- Kehitetty uratutkimuksen metodipuolta
- Edustavuus; ketkä jättäneet vastaamatta kyselyyn? Todennäköisesti vastaamatta jättäneet sijoittuvat kaikkiin uratyyppeihin
- Uratyypittely mahdollistaa vertailuasetelmat esim. maistereihin ja kansainvälisesti vastaaviin koulutuksiin
- Jatkoanalyysissä tarkoituksena alakohtaisesti tarkentaa uratyyppejä sekä uraesteitä
- Uraohjaukseen tiekartta → Auttaa paikantamaan tutkinnon suorittaneiden uraväyliä ja -mahdollisuuksia



# Pohdinta

- Uraesteiden osalta kotiseutu-uskollisuus ja perheen asettaminen etusijalle eivät välttämättä ongelmallisia; tyytyväisyys työhön.
- Tutkinnon kilpailukyvyn vahvistaminen suhteessa maistereihin.
- Esteiden poistaminen yhdenvertaisten ja syrjinnältä vapaiden työmarkkinoiden luomiseen.
- Kuinka edistää aluelähtöisesti mahdollisuuksia tutkinnon suorittaneiden uralla etenemiseen?
- Verkostoitumisedellytykset ja yhteistyö; entä uudenlaiset työpaikkojen sisäiset uralla etenemisen mahdollisuudet? Miten edistää piilossa olevien ylemmän tason tehtäväkenttien löytymistä tai sellaisten rakentamista? → Luomalla lisää korkean tason työpaikkoja yhä kasvavalle määrälle YAMK-tutkinnon suorittaneita

# Pohdinta

- Koetut urakokemukset olivat yhteydessä siihen, miten tyytyväisiä valmistuneet olivat uransa kehittymiseen —> Valmistuneet olivat sitä tyytyväisempiä mitä korkeampi tulotaso heillä oli ja mitä enemmän oma ura ja työtehtävät vastasivat itselle asetettuja tavoitteita ja toivottuja uran sisältöjä.
- Tulokset vahvistavat sitä, että miehet hyötyvät korkeakoulutuksesta naisia enemmän suurempina palkkatuloina sekä myös sitä, että erityisesti koulutusala määrittää ja eriyttää voimakkaasti korkeakoulututkinnon suorittaneiden palkkatasoa.

# Korkeakoulusta valmistuneiden työllistettävyys ja sosiaalinen positioituminen työmarkkinoille (*HighEmploy*)

- Hankkeessa selvitetään, miten alemmilla ja ylemmillä tutkinnoilla korkeakouluista valmistuneet työllistyvät ja asemoituvat työmarkkinoilla  
<https://www.utu.fi/fi/yliopisto/kasvatustieteiden-tiedekunta/kasvatustieteiden-laitos/CELE/tutkimusprojektit>
- Tutkimus tuottaa tietoa erilaisten korkeakoulututkintojen suhteellisesta arvosta ja korkeakoulusta eri aloilta valmistuneiden sosiaalisesta valikoitumisesta työmarkkinoilla.
- Tutkimus toteutetaan Itä-Suomen ja Turun yliopiston yhteisenä konsortiona vuosina 2018-2022. Hankkeen rahoittajana on Suomen Akatemia.

# Korkeakoulututkinnot työmarkkina-arvon mukaan

- Tutkimustehtävä: Järjestää suomalaiset korkeakoulututkinnot (alemmat ja ylemmät) tutkintojen työmarkkina-arvon mukaan
- Rekisteriin perustuva 5% otos 25-45-vuotiaista suomalaisista vuosina 2010-2012, joka on rajattu tässä tutkimuksessa korkeakoulutettuihin
- Työmarkkina-arvon indikaattoreina muuttujat, jotka mittaavat työllisyyttä, sosioekonomista asemaa ja palkkaa
- Tuloksia:

Yleensä ottaen ylempi korkeakoulututkinto tarjoaa selvästi paremman työmarkkina-arvon kuin alempi korkeakoulututkinto

YAMK-tutkinnoista erityisesti tekniikan ala sekä myös liiketalouden ala pärjäsivät hyvin (TOP 5). Etenkin tekniikan ala pärjäsi lähes yhtä hyvin kuin yliopiston maisteritason vastaava ala.

- Lisää tietoa tulossa: Aro, M., Isopahkala-Bouret, U. & Ojala, K. (arvioitavana) Labour market value of higher education degrees. Comparing academic and professionally oriented universities in Finland. Scandinavian journal of educational research.

# Tutkimuksen julkaisuja:

- Ojala, K., Isopahkala-Bouret, U. & Varhelahti, M. (arvioitavana) Mid career trajectories after graduation with professionally oriented Master's degree. Journal of education and work.
- Ojala, K. & Isopahkala-Bouret, U. 2019. Kova kilpailu ja kotiseutu-uskollisuus YAMK-tutkinnon suorittaneiden uralla etenemisen jarruina. Teoksessa H. Nori, H. Laalo & R. Rinne (toim.) Kohti oppimisyhteiskuntaa – Koulutuspolitiikan uusi suunta ja korkeakoulutuksen muuttuva maisema. Juhlakirja professori Arto Jauhiaisen täyttäessä 60 vuotta 5.4.2019. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja A:217, 219-245.
- Ojala, K. (arvioitavana) YAMK-tutkinnon suorittaneiden urakokemukset ja tyytyväisyys uralla etenemiseen – Tyytyväisyys uraan kasvaa palkan parantuessa. Työelämän tutkimus.
- Ojala, K., Isopahkala-Bouret, U. & Haltia, N. 2018. Osaaminen ja kilpailukyky YAMK-tutkinnon suorittaneiden suhteellisen työmarkkina-aseman määrittäjänä. Aikuiskasvatus (4), 291-303.
- Aro, M., Isopahkala-Bouret, U. & Ojala, K. (arvioitavana) Labour market value of higher education degrees. Comparing academic and professionally oriented universities in Finland. Scandinavian journal of educational research.



*Kútos*