

Kristiina Ojala



YAMK-tutkinnon suorittaneiden urakokemukset ja tyytyväisyys uralla etenemiseen – palkka määrittää tyytyväisyyttä uraan

Abstrakti

Artikkelissa analysoidaan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon (YAMK) suorittaneiden kokemuksia työurastaan YAMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen. Urakokemusten tarkastelun keskiössä ovat tyytyväisyys uralla etenemiseen, palkka, urasuunnitelmat ja uratavoitteet sekä se, miten palkka, urasuunnitelmat ja uratavoitteet ovat yhteydessä tyytyväisyyteen uralla etenemiseen. Tutkimuksen empiirisenä aineistona on YAMK-tutkinnon suorittaneille suunnattu kysely (N=1092). Aineiston analyysissä käytettiin prosenttijakaumia, ristiintaulukointia, t-testiä ja yksisuuntaista varianssianalyysia. Tulokset osoittavat, että tutkinnon suorittaneet olivat suhteellisen tyytyväisiä uransa etenemiseen YAMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen. Valmistuneiden tulotaso kuitenkin erosi tilastollisesti merkitsevästi sukupuolten ja koulutusalojen välillä. Kokemukset työurasta olivatkin yhteydessä siihen, miten tyytyväisiä valmistuneet ovat 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.

Johdanto

Koulutus on yksi keskeisimpiä yksilön työuran sekä sosiaalisen ja taloudellisen aseman määrittäjiä (Vuorinen-Lampila 2018). Korkeakoulututkinnon suorittaminen realisoituu usein mielekkäinä työpaikkoina, korkeana ammatillisena asemana ja hyvänä tulotasona (esim. OECD 2018; Tomlinson 2008). Siitä huolimatta korkeakoulutettujen määrän kasvu on lisännyt työelämässä saavutettavien asemien ja tulojen erilaistumista, ja tutkinto ei enää yksistään takaa pääsyä hyvään työhön (Vuorinen-Lampila 2018; ks. Brown, Lauder & Ashton 2011; Tomlinson 2012).

Korkeakoulututkinnon on voinut suorittaa yhä useampi sen jälkeen, kun yliopistolaitoksen rinnalle luotiin ammattikorkeakoulujärjestelmä vuonna 1995. Lisäksi vuonna 2005 vakinaistetut ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot, YAMK-tutkinnot, ovat muodostuneet väyläksi ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneille jatkaa opintoja maisteritasoihin ylempiin korkeakoulututkintoihin saakka (Ojala, Isopahkala-Bouret & Haltia 2018). Ammattikorkeakoulusektorilta valmistuville on näin luotu uudenlaisia työelämäpolkuja uralla etenemiseen. Korkeasti koulutettuina valmistuneet saavat myös laajempia taloudellisia, ammatillisia ja sosiaalisia mahdollisuuksia.

sia, jotka olisivat usein rajallisempia ilman ylempää korkeakoulututkintoa (ks. Tomlinson 2008, 52).

YAMK-tutkinnot tukevat kansallisen korkeakoulutuksen ja tutkimuksen vision tavoitetta, jossa korkeakoulutettujen osuus on tulevaisuudessa yli 50 prosenttia ikäluokasta (OKM 2017). Tutkinnon suorittaneiden määrä kasvaa jatkuvasti; esimerkiksi vuonna 2018 YAMK-tutkinnon suoritti yhteensä 3116 opiskelijaa, ja kaikkiaan vuoden 2018 loppuun mennessä YAMK-tutkinnon suorittaneita oli 21 673. (Vipunen 2019.) YAMK-tutkinnot suoritetaan työn ohessa ja aikuisiällä. Koulutukseen pääsyn edellytyksenä on ammattikorkeakoulu- tai korkeakoulututkinto sekä työkokemusvaade, joka laskee kolmesta kahteen vuoteen 1.1.2020 alkaen (Ammattikorkeakoululaki 14.11.2014/932).

Ajantasainen tieto valmistuneiden työllistymisestä, koulutuksen tuottamista uramahdollisuuksista ja opintojen työelämävastavuudesta sekä yleensä tutkinnon toimivuudesta työmarkkinoilla on yhä tärkeämpää niin korkeakouluille, opiskelijoille kuin ulkoisille sidosryhmille. Esimerkiksi ammattikorkeakouluissa on vuoden 2019 alusta lähtien selvitetty valmistuneiden urapolkuja valtakunnallisesti käynnistyneellä uraseurantakyselyllä (Helmi 2019). Tässä artikkelissa analysoidaan YAMK-tutkinnon suorittaneiden kokemuksia työurastaan. Erityisesti työuran ensimmäiset vuodet tutkinnon suorittamisen jälkeen ovat ensiarvoisen tärkeitä myöhemmän urakehityksen näkökulmasta (ks. Jokinen 2009). Siksi tässä artikkelissa keskitytään tutkinnon suorittaneiden urakokemuksiin, kun YAMK-tutkinnon suorittamisesta on kulunut enimmillään kuusi vuotta. Urakokemusten tarkastelun keskiössä ovat tyytyväisyys uralla eteneeseen, palkka sekä urasuunnitelmat ja uratavoitteet. Artikkelissa kysytään, millaisia ovat YAMK-tutkinnon suorittaneiden urakokemukset ja miten sukupuoli ja koulutusala ovat yhteydessä urakokemuksiin. Lisäksi artikkelissa tarkastellaan, miten YAMK-tutkinnon suorittaneiden palkka, urasuunnitelmat ja uratavoit-

teet ovat yhteydessä koettuun tyytyväisyyteen uralla etenemiseen.

Valmistuneiden urakokemuksia on hyvä tarkastella siitäkkin syystä, että työelämä on muuttunut paljon. Korkeampaa koulutusta edellyttävän asiantuntijapainotteisen tietotyön osuus on kasvanut, millä on ollut erittäin olennainen merkitys korkeakoulutettujen asemalle ja siten koetuille urakokemuksille työelämässä. (Vuorinen-Lampila 2018.) YAMK-tutkinnon suorittaneiden urakokemuksia on tutkittu vielä verrattain vähän, vaikka joitakin tutkimuksia (esim. Kettunen, Pulkkinen & Saari 2013; Ojala & Ahola 2009; Varamäki, Heikkilä & Lautamaja 2011) on tehty. Muut aiemmat uratutkimukset (esim. Ekonen 2014; Heilmann 2004; Häyrynen 2017; Kindsiko & Baruch 2019) ovat keskittyneet tarkastelemaan esimerkiksi tietyn koulutuksen merkitystä uralle tai tietyn tutkinnon (muun kuin YAMK) suorittaneiden, tietyllä alalla toimivien tai tietyn aseman saavuttaneiden uria.

Uudet uramallit ja muuttuva työelämä

Työuran ja uran käsitteitä käytetään usein synonyymeina (ks. Lähteenmäki 1995, 25). Suomalaisessa puhekielessä uralla tarkoitetaan tavallisesi työuria, kuten tässäkin artikkelissa (ks. Marttila 2015, 19). Uralla on perinteisesti kuvattu yksilön nousemista vastuullisempaan ja hierarkkisesti korkeampaan organisaatioasemaan sekä hyvin päämäärätietoista etenemistä työelämässä. Ura itsessään on metafora, joka korostaa valmista polkua, jota pitkin edetään. Perinteisten työurien selkeää, lineaarista ja nousevaa luonnetta korostavat entisestään kielikuvat ”uraportaista” ja ”uraputkesta”. (Isopahkala-Bouret 2005; Marttila 2015.) Viimeisten vuosikymmenten aikana lineaarinen ja yksioikoinen ura on kuitenkin korvautunut uudemmillä uramalleilla, jotka ovat joustavampia ja mukautuvampia ja jotka myös paremmin sopivat nykyajan dynaamiseen ympäristöön (Clarke 2008). Edelleen kuitenkin myös perinteinen urakäsitys on käytössä uusien uramal-

lien rinnalla (Sommerlund & Boutaiba 2007; Ojala & Isopahkala-Bouret 2019).

Urakäsitteen muuttumisen syyt ovat sidoksissa erityisesti siihen, että työelämän epävarmuus, katkonaisuus ja vaikeampi ennustettavuus ovat lisääntyneet. Työelämässä projekti- ja tiimityöskentelyn määrä on kasvanut, työntekijöiden taidot, odotukset ja elämäntavat ovat moninaistuneet sekä työllistymisen ja organisaatioiden muodot ovat muuttuneet (Bates & Bloch 1996; Häyrynen 2017; Komulainen & Sinisalo 2006). Uran määrittely voi nykyajassa sisältää monenlaisia vaiheita ja tehtäviä, sisältäen välillä työtä, työttömyyttä sekä opiskelu- ja koulutusjaksoja. Urasta on tullut epävakaisempi ja epämääräisempi. (Sullivan & Crocitto 2007; Marttila 2015). Toisaalta Vuorinen-Lampilan (2018) mukaan niin kutsutut normaalit työsuhteet eli kokoaikaiset ja toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet ovat säilyneet pääasiallisena työelämään osallistumisen muotona siitä huolimatta, että epävarmuuden kokeminen työelämässä on kasvanut.

Yhteistä uusille uramalleille on, että ne heijastavat muutosta työnantajan ja työntekijöiden välisissä suhteissa. Työnantajasta riippuvaisesta urakehityksestä on siirrytty yksilöiden itsenäiseen oman uran johtamiseen, jolloin jokaiselta edellytetään itsenäistä vastuunottamista omalla uralla menestymisestä (Akkermans & Kubasch 2017; Clarke 2008; Häyrynen 2017). Urat ovat entistä henkilökohtaisempia projekteja, joissa on paitsi rakennettava oma urapolku myös osattava tunnistaa erilaisia etenemisen reittejä (Ekonen 2014; Marttila 2015). Työurien yksilöllisyyden kasvu edellyttää työntekijöiltä korkeaa osaamista ja sen jatkuvaa kehittämistä. Samalla organisaatioiden kannalta ei voida olettaa työntekijöiltä niin syvää sitoutumista organisaatioon ja sen toimintaan kun aikaisemmin. (Ekonen 2014; Isopahkala-Bouret 2005.) Yhä yleisempää on, että työntekijät hankkivat oman työllistettävyytensä parantamiseksi lisää kokemuksia ja taitoja useammassa organisaatiossa sen sijaan, että ensisijaisesti hankkisivat lisää statusta ja ansiotasoa oman organisaation

sisällä (Ackah & Heaton 2004). Uusissa uran määritelmässä ja malleissa ei näin enää korostu hierarkkinen eteneminen vaan ura voidaan käsittää siirtymisenä eri suuntiin organisaatiossa tai työpaikkojen ja toimialojen välillä (Sullivan 1999; ks. Marshall & Bonner 2003). Vaakatasoisen uralla etenemisen lisääntyminen johtuu myös organisaatorakenteiden maldatumisesta ja monimuotoistumisesta, jolloin urakehityksen perustaksi tulevat yhä enemmän horisontaalisen etenemisen mahdollisuudet (Marttila 2015).

Kun tarkastellaan työuria sukupuolten välillä, eroavat miesten ja naisten työurat tyypillisesti toisistaan ja alkavat suuntautua eri tavoin jo heti tutkinnon valmistumisesta alkaen. Koulutusala riippumatta korkeasti koulutettujen naisten työllistymisen laatu ja työelämään sijoittuminen on ollut usein heikompa kuin miesten; esimerkiksi valmistumisvaiheessa koulutusta vastaava työpaikka on useammin miehillä kuin naisilla. Naisten heikompa sijoittumista ei kuitenkaan selitä pelkästään se, että naiset valitsivat naisten tyypillisesti suosiman alan (esimerkiksi hoitoala tai opetusala), jolla suoritetun tutkinnon arvo työelämässä on alhaisempi ja uralla etenemisen mahdollisuudet heikommat kuin joillakin miesenemmistöisillä aloilla. Naisten työllistymisen on todettu olevan miehiä hauraampaa tutkinnon alan sukupuolijakaumasta riippumatta. (Vuorinen-Lampila 2014; ks. Ackah & Heaton 2004.)

Urakokemukset ja tyytyväisyys työuralla

Yksilöt rakentavat urakäsitystään vuorovaikutuksessa toisiin ihmisiin, ja siten uran käsite ja urakokemukset ovat erilaisia eri yksilöille. Urakehitys voi olla erinomaista tai epätydyttävää riippuen yksilön omista kokemuksista, uraodotuksista ja siitä, miten omaa uraansa ja siinä menestymistä määrittää. (Ackah & Heaton 2004; Heilmann 2004.)

Esimerkiksi Lähteenmäki (1995) käsittää uratyytyväisyyden uran etenemiseen ja sitä

edesauttaneisiin tekijöihin tai olosuhteisiin liittyväksi tyytyväisyydeksi. Uratyytyväisyyttä ilmentää se, missä määrin yksilö tuntee saavuttaneensa uratavoitteensa, kuinka hyvin hän kokee työnsä vastaavan kykyjään, miten motivoivana ja ihannetyötään vastaavana hän pitää työtään sekä missä määrin hän kokee saavansa esimieheltään tukea urallaan. Uratyytyväisyyteen on sidoksissa myös se, miten tyytyväinen yksilö on senhetkiseen työtilanteeseensa, toivooko hän ylennystä ja millaisiksi hän kokee mahdollisuudet edetä urallaan. (Lähtenmäki 1995, 69.) Uratyytyväisyydestä erillään voidaan puhua myös työtyytyväisyydestä, joka Locken (1976) mukaan taipuu miellyttäväksi tai positiiviseksi emotionaalisiksi tilaksi, mikä johtuu oman työn tai työkokemusten arvioinnista. Työtyytyväisyydellä yleisesti tarkoitetaan yksilön tyytyväisyyttä omaan työhönsä ja siihen liittyviin tekijöihin, kuten työssä koettuihin vaikutusmahdollisuuksiin (esim. Ngo & Li 2015).

Uraa ja tyytyväisyyttä uraan tarkastellaan usein subjektiivisesta näkökulmasta, jolloin yksilö itse arvioi omaa uraansa ja siinä saatuja kokemuksia ja menestymistä. Tyytyväisyys uraan on samalla yksi keskeisimpiä subjektiivista uralla menestymistä kuvaavia tekijöitä. (Judge, Higgins, Thoresen & Barrick 1999; Spurk, Abele & Volmer 2015.) Esimerkiksi työntekijät, jotka ovat tyytymättömiä uransa useisiin eri puoliin, todennäköisesti eivät pidä uraansa onnistuneena (Judge ym. 1999).

Objektiivisesta näkökulmasta yksilön uraa voidaan tarkastella esimerkiksi suhteessa palkkaan tai ylennysten määrään, jotka ovat vahvasti yhteydessä myös uratyytyväisyyteen (Akkermans & Kubasch 2017; Ekonen 2014). Korkeampi palkkataso ja useammat ylennykset suhteessa toisiin työntekijöihin mitä todennäköisimmin lisäävät yksilön käsitystä omasta uralla menestymisestään. Tällaiset konkreettiset urasaavutukset voivat johtaa suurempaan uratyytyväisyyteen siksi, että yhteiskunnassa vauraus ja sosiaalinen asema ovat arvostettuja. (Ng, Eby, Sorensen & Feldman 2005.) Esimerkiksi korkeakoulutut-

kinnon suorittaneista eniten ansaitsevien ja muiden vähemmän ansaitsevien välillä on todettu olevan suuria eroja. Tästä näkökulmasta investointi korkeakoulutukseen on siis osalle suotuisaa ja uratyytyväisyyttä lisäävää, mutta ei kuitenkaan kaikille (ks. myös Vuorinen-Lampila 2018). Tämä näkyy erityisesti niiden tutkinnon suorittaneiden kohdalla, jotka ansaitsevat vähiten ja jotka saattavat joutua ponnistelemaan saadakseen tulonsa kohtuullisiksi. (Green & Zhu 2010; Tomlinson 2012.) Objektiivinen ja subjektiivinen käsitys urasta tavallisesti kietoutuvat siis toisiinsa (Ng ym. 2005).

Myös työn ominaispiirteillä ja työssä edellytettävällä osaamisella suhteessa omaan osaamistasoon on vahva vaikutus työntekijöiden urakokemuksiin ja tyytyväisyyteen työhönsä. Työntekijät, joiden osaamista työssä ei hyödynnetä riittävästi, etsivät muita todennäköisemmin uusia vaihtoehtoisia ja omia kykyjään paremmin vastaavia työmahdollisuuksia. (Allen & van der Velden 2001.)

Aineisto ja menetelmät

Kyselytutkimus

Tutkimuksen empiirisenä aineistona on seitsemästätoista eri ammattikorkeakoulusta valmistuneilta vuonna 2012 Webropol-sovelluksella kerätty kysely. Kyselyyn vastanneet ovat YAMK-tutkinnon suorittaneita (N=1092, vastausprosentti 36). (Ks. Ojala 2017, 54–57.) Kysely käsitteli muun muassa tutkinnon suorittaneiden kokemuksia YAMK-tutkinnosta ja omasta työurasta. Kysymykset olivat monivalinta-, vaihtoehto-, Likert-asteikollisia ja avoimia kysymyksiä. Kysymysten tukena on osittain sovellettu artikkelin kirjoittajan jo aiemmissa tutkimuksissa (esim. Ojala & Ahola 2009) tai muissa tutkimuksissa (esim. Kyhä 2011; Puhakka & Tuominen 2011) käytettyjä kysymyksiä/väittämiä niiden havaitun toimivuuden vuoksi sekä vertailtavuuden ja luotettavuuden parantamiseksi.

Taulukko 1. YAMK-tutkinnon suorittaneiden taustatietoja: sukupuoli, ikä, koulutusala ja valmistumisvuosi

		n	%
SUKUPUOLI	Mies	409	38
	Nainen	683	62
IKÄ	Alle 35 vuotta	211	20
	35–44 vuotta	411	39
	45–54 vuotta	355	33
	55 vuotta-	84	8
KOULUTUSALA	Tekniikan ja liikenteen ala	359	33
	Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	247	23
	Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	486	44
VALMISTUMIS- VUOSI	2006	28	3
	2007	71	7
	2008	111	10
	2009	158	14
	2010	279	26
	2011	366	34
	2012	67	6

Tutkimuksessa olivat mukana YAMK-tutkinnon suorittaneet niistä seitsemästätoista ammattikorkeakoulusta, jotka myönsivät tutkimukselle tutkimusluvan ja joko luovuttivat tutkinnon suorittaneiden yhteystiedot tai joissa kysely toteutettiin ammattikorkeakoulujen yhteyshenkilöiden välityksellä (ks. Ojala 2017, 54–55). Nämä ammattikorkeakoulut olivat: Arcada, Centria ammattikorkeakoulu, Hämeen ammattikorkeakoulu, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu – XAMK, Kajaanin ammattikorkeakoulu, Lahden ammattikorkeakoulu, Laurea-ammattikorkeakoulu, Lapin ammattikorkeakoulu, Metropolia ammattikorkeakoulu, Oulun seudun ammattikorkeakoulu, Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu, Saimaan ammattikorkeakoulu, Satakunnan ammattikorkeakoulu, Savonia-ammattikorkeakoulu, Seinäjoen ammattikorkeakoulu, Tampereen ammattikorkeakoulu ja Vaasan ammattikorkeakoulu.

Kyselyyn vastaajat

Tutkimuksen perusjoukon muodostavat vuosina 2006–2012 YAMK-tutkinnon ammattikorkeakoulujen kolmelta suurimmalta koulutus-alalta eli tekniikan, liiketalouden ja sosiaali- ja terveysalalta suorittaneet henkilöt. Kyselyyn vastanneiden valmistumisesta oli siis kulunut

aikaa alle vuodesta kuuteen vuoteen. Taulukon 1 on koottu tutkinnon suorittaneiden taustatietoja.

Aineiston analyysi

Tässä artikkelissa rajataan empiirisen aineiston analyysi kyselylomakkeen osioihin, jotka käsitelivät tutkinnon suorittaneiden työurakokemuksia. Niitä tutkittiin tarkastelemalla tyytyväisyyttä uralla etenemiseen, palkkaa sekä urasuunnitelmia ja uratavoitteita. Tutkinnon suorittaneet arvioivat tyytyväisyyttä uralla etenemiseen YAMK-koulutuksen jälkeen vastaamalla kysymykseen ”Miten tyytyväinen olet urakehitykseesi YAMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen?” viisiportaisella asteikolla: 1 = erittäin tyytymätön [-] 5 = erittäin tyytyväinen. Valmistuneet arvioivat asettamia uratavoitteita kuudesta väittämästä koostuneella viisiportaisella asteikolla: 1 = täysin eri mieltä [-] 5 = täysin samaa mieltä; esimerkkinä väittämä ”Pyrin etenemään nykyisellä alallani”. Palkkaa ja urasuunnitelmia käsitteleviä kysymyksiä tutkinnon suorittaneet arvioivat vaihtoehtokysymyksiin vastaamalla; valitsemalla bruttopalkkaansa vastaavan kuukausitulon, kuten 3500–3999 e/kk, tai valitsemalla urasuunnitelmiin liittyviä aikeitaan parhaiten kuvaavan väit-

tämän, kuten ”Kyllä, koska haluan edetä urallani esimies-/johtavaan asemaan”.

Likert-asteikkolisiin kysymyksiin ja vaihtokysymyksiin pohjautuva aineisto analysoitiin käyttäen prosenttijakaumia, keskiarvoja, ristiintaulukointia ja ristiintaulukointin tukena khin neliö -testiä (X^2), t-testiä tai yksisuuntaista varianssianalyysia. T-testin avulla selvitettiin, erosivatko miehet ja naiset toisistaan vertaamalla ryhmien keskiarvoja. Koulutusalojen keskiarvojen yhtäaikainen tutkiminen tapahtui yksisuuntaisella varianssianalyysillä perustuen F-arvoon. P-arvon yhteydessä raportoitiin efektikoko.

Aineiston rajoitukset

Kyselyn vastausprosentti jäi 36:en siitä huolimatta, että kyselyä toteutettaessa varsinaisen kyselykierroksen jälkeen lähetettiin vastaajille muistutuskirje. 2000-luvulla useille tutkimuksille ovat olleet tyypillisiä alhaiset, alle 50 prosentin suuruiset vastausprosentit (Räsänen & Sarpila 2013). Varsin alhaisesta vastausprosentista huolimatta tässä artikkelissa kyselyihin vastanneiden joukko edustaa hyvin relevanttia asiantuntemusta tutkittavasta ilmiöstä, koska vastanneet olivat itse tutkinnon suorittaneita. Tutkimuksessa katoanalyysia ei ole kuitenkaan voitu tehdä perinteisesti vertaamalla vastanneiden taustamuuttujia ei-vastanneisiin, eli tutkijalla ei ole ollut tietoa siitä, miten vastaajaksi kutsuttujen joukko oli jakautunut. Tästä syystä tutkimuksessa on tehty mahdollisimman tarkkaa sisällöllisen edustavuuden ja kattavuuden analyysia. Jälkikäteisellä aineiston laadun analyysilla on pyritty selvittämään, millaisella tavalla aineisto on mahdollisesti systemaattisesti valikoitunut. (Ronkainen 2008, 70–76.) Aineiston laadun määrittelevät erityisesti vastaajien osallistumisaktiivisuus, valikoituneisuus sekä vastausten rehellisyys ja täydellisyys. Aineiston luotettavuuteen vaikuttaa myös se, että otos on edustava osajoukko kaikista YAMK-tutkinnon suorittaneista. (Miettinen & Vehkalahti 2013.) Tässä tutkimuksessa edusta-

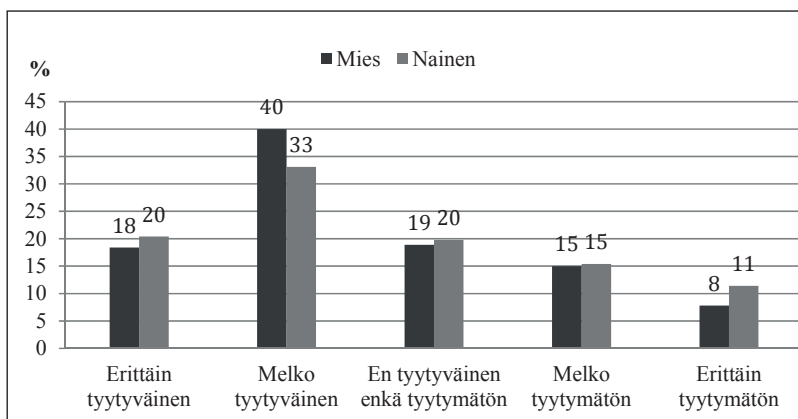
vuuteen on pyritty rajaamalla kohderyhmä selkeästi tietyn ajanjakson aikana kaikkiin vakinaisen YAMK-tutkinnon suorittaneisiin (Dillman, Smyth & Christian 2009, 44).

Tutkimuksessa ei ole voitu tarkastella tutkinnon suorittaneiden kokemuksia koko heidän uransa ajalta, koska tutkimuksessa keskityttiin urakokemuksiin ainoastaan YAMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen. Tästä syystä valmistuneiden kokemuksia on verrattu heidän uransa eri kohdissa. (ks. Edgar ym. 2016, 362.) Tutkimuksen rajoitteena on lisäksi vastaajien eri-ikäisyys, jolloin on huomioitava se, että iällä on voinut olla vaikutusta tutkinnon suorittaneiden urakokemuksiin (ks. Spilerman 1977, 560–561). Vuonna 2012 alkanut taantuma Suomen taloudessa (SVT 2019) eli tässä aineistossa tehdyn kyselyn toteuttamisajankohtana on myös saattanut vaikuttaa tuloksiin siten, että esimerkiksi YAMK-koulutuksen jälkeen uralla menestyneet vastasivat herkemmin. Toisaalta hyvin todennäköistä on, että kyselyyn vastasivat aktiivisimmat kyselyn aiheesta kiinnostuneet, jotka halusivat mielipiteillään vaikuttaa YAMK-tutkinnon ja sen suorittaneiden uramahdollisuuksien kehittämiseen.

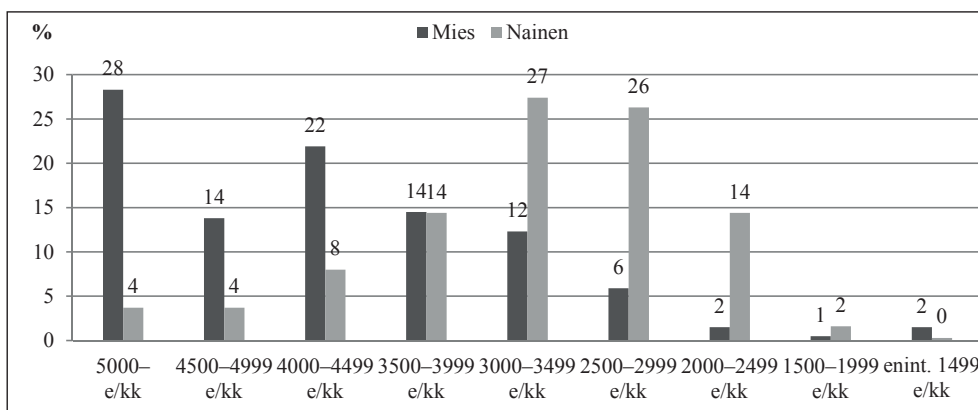
Tutkinnon suorittaneiden urakokemuksia ja tyytyväisyyttä uralla etenemiseen selittävät tekijät

Tyytyväisyys uralla etenemiseen ja palkka

Tutkinnon suorittaneet olivat YAMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen uralla etenemiseensä suhteellisen tyytyväisiä (ka 3.4). Tutkinnon suorittaneista 55 prosenttia koki olevansa vähintään melko tyytyväisiä urakehitykseensä tutkinnon suorittamisen jälkeen. Melko tyytyväisiä oli reilusti yli kolmasosa ja erittäin tyytyväisiä oli viidesosa. Tyytyväisyydessä urakehitykseen ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa miesten ja naisten välillä (Kuvio 1.) eikä eri koulutusalojen välillä.



Kuvio 1. Tyytyväisyys urakehitykseen YAMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen sukupuolittain (%)

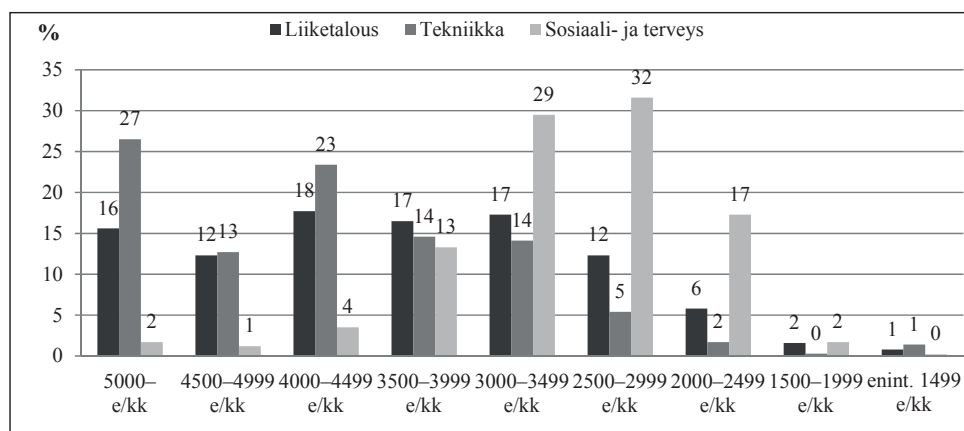


Kuvio 2. Tutkinnon suorittaneiden bruttopalkka sukupuolittain (%)

Tutkinnon suorittaneista YAMK-koulutuksen jälkeen eniten (22 %) sijoittui bruttopalkaltaan säännölliset lisät mukaan lukien palkkaluokkaan 3000–3499 euroa. Vastaneista kolmasosa ansaitsi 4000 euroa tai enemmän kuukaudessa, ja vain vajaa kaksi prosenttia ansaitsi kuukaudessa alle 2000 euroa. Khin neliö -testin tulos osoitti, että miesten ja naisten välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero siinä, miten paljon valmistuneet ansaitsivat YAMK-koulutuksen jälkeen; miehet ansaitsivat huomattavasti naisia enemmän ($X^2(8) = 323.820, p < 0.001$). Miehistä lähes 30 prosenttia ansaitsi 5000 euroa tai enemmän kuukaudessa ja yli viidesosa ansaitsi

4000–4499 euroa kuukaudessa. Naisista edelliseen palkkaluokkaan sijoittui vain neljä prosenttia ja jälkimmäiseen palkkaluokkaan vain kahdeksan prosenttia. Naisista sen sijaan 27 prosenttia sijoittui palkkaluokkaan 3000–3499 ja yli neljäsosa ansaitsi 2500–2999 euroa kuukaudessa. (Kuvio 2.)

Koulutusaloittaiset erot palkkaluokissa olivat myös tilastollisesti merkitseviä ($X^2(16) = 382.201, p < 0.001$). Tekniikan alalla yli neljäsosa ansaitsi 5000 euroa tai enemmän kuukaudessa, kun sosiaali- ja terveysalalla lähes kolmasosa ansaitsi 2500–2999 euroa kuukaudessa. (Kuvio 3.)



Kuvio 3. Tutkinnon suorittaneiden bruttopalkka koulutusaloittain (%)

Khin neliö -testin tulos osoitti, että tyytyväisyys uralla etenemiseen YAMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen kasvoi sitä mukaa, mitä korkeampi tulotaso tutkinnon suorittaneilla oli ($X^2(16) = 103.750$, $p < 0.001$). 3000–3999 euroa ansaitsevista 59 prosenttia ja 4000–4999 euroa ansaitsevista 66 prosenttia oli melko tai erittäin tyytyväisiä urakehitykseen ja 5000 euroa tai enemmän ansaitsevista vastaava luku oli jo 73 prosenttia. Sen sijaan alle 1499–1999 euroa ansaitsevista urakehitykseen melko tai erittäin tyytyväisiä oli vain 24 prosenttia ja 2000–2999 ansaitsevatkin melko tai erittäin tyytyväisiä oli vain 38 prosenttia.

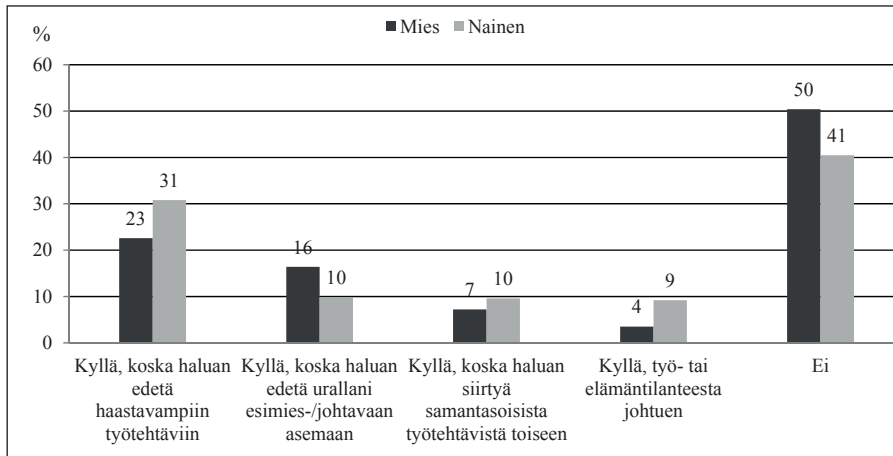
Urasuunnitelmat ja tyytyväisyys uralla etenemiseen

Valmistuneista YAMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen yli puolet (55,7 %) aikoi lähitulevaisuudessa vaihtaa työpaikkaa tai hakeutua uusiin työtehtäviin. Näistä lähes 30 prosenttia toivoi etenevänsä haastavampiin työtehtäviin, 12 prosenttia toivoi etenevänsä esimies- tai johtavaan asemaan ja 9 prosentin toiveena oli siirtyä samantasoisesta työtehtävästä toiseen. Lisäksi seitsemän prosentin aikeena oli vaihtaa työpaikkaa tai työtehtävää elämäntilanteesta johtuen. Lähes 45 prosenttia tutkinnon suo-

rittaneista ei ollut aikeissa lähitulevaisuudessa vaihtaa työpaikkaa tai hakeutua uusiin työtehtäviin. Tämän voidaan myös olettaa kertovan tyytyväisyydestä nykyiseen työpaikkaan tai työtehtävään.

Khin neliö -testin tulos osoitti, että miesten ja naisten välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero työpaikan vaihtoaikeissa ($X^2(4) = 33.536$, $p < 0.001$). Miehet aikoiivat vaihtaa työpaikkaa tai työtehtäviä naisia harvemmin. Miehistä kuitenkin yli 15 prosenttia oli vaihtoaikeissa edetäkseen urallaan esimies- tai johtavaan asemaan. Naisilla vastaava luku oli 10 prosenttia. Naisista sen sijaan lähes kolmasosa suunnitteli vaihtavansa työtä tai työtehtäviä edetäkseen haastavampiin työtehtäviin, miehistä näin suunnitteli reilu viidesosa. Naiset myös suunnittelivat miehiä enemmän työpaikan vaihtoa työ- tai elämäntilanteesta johtuen. (Kuvio 4.) Työpaikan vaihtoaikeissa ei ollut tilastollisesti merkitseviä koulutusaloittaisia eroja.

Khin neliö -testi osoitti, että aikomuksensa vaihtaa työpaikkaa tai tehtäviä YAMK-koulutuksen jälkeen suhteessa siihen, miten tyytyväisiä tutkinnon suorittaneet olivat uralla etenemiseensä ($X^2(16) = 270.822$, $p < 0.001$), oli tilastollisesti merkitsevä ero. Tyytyväisimpiä uralla etenemiseensä olivat ne tutkinnon suorittaneet, joilla ei ollut aikeita vaihtaa työpaikkaa tai työtehtävää lähitulevaisuudessa. Heistä yli 75 prosenttia oli melko



Kuvio 4. Aikomus lähitulevaisuudessa vaihtaa työpaikkaa tai hakeutua uusiin työtehtäviin sukupuolittain (%)

tai erittäin tyytyväinen uralla etenemiseensä. Myös ne tutkinnon suorittaneet, joiden tavoitteena oli siirtyä samantasoisesta työtehtävästä toiseen, olivat urakehitykseensä varsin tyytyväisiä; heistä lähemmäs 70 prosenttia oli urakehitykseensä melko tai erittäin tyytyväinen. Lisäksi niistä vastanneista, joiden aikeena oli vaihtaa työpaikkaa tai työtehtäviä omasta elämäntilanteestaan johtuen, yli 45 prosenttia oli melko tai erittäin tyytyväisiä urakehitykseensä.

Sen sijaan niistä tutkinnon suorittaneista, joiden aikeena oli vaihtaa työpaikkaa edetäkseen urallaan esimies- tai johtavaan asemaan, lähes puolet (48,9 %) oli melko tai erittäin tyytymättömiä uralla etenemiseensä. Myös niistä vastanneista, jotka halusivat edetä haastavampiin työtehtäviin, 45 prosenttia oli erittäin tai melko tyytymättömiä urakehitykseensä.

Uratavoitteet ja tyytyväisyys uralla etenemiseen

Valmistuneet pyrkivät YAMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen ensisijaisesti etenemään nykyisellä alalla; näin suunnitteli lähes 75 prosenttia vastanneista. Reilusti yli puolet oli myös

jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että on tyytyväinen nykyiseen työn sisältöön tai nykyiseen tehtävätasoon. T-testin tulos osoitti, että miesten ja naisten välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero siinä, miten tyytyväisiä he olivat työn sisältöön tai tehtävätasoon; miehet olivat naisia hieman tyytyväisempiä sekä nykyisen työnsä sisältöön ($t(863,751) = 2,00, p = 0.046, d = 0.01$) että sen tehtävätasoon ($t(900,943) = 2.25, p = 0.025, d = 0.01$). (Taulukko 2.) Tämä saattaa olla syynä siihen, miksi miehet olivat naisia harvemmin vaihtamassa työpaikkaa tai työtehtäviä.

Lähes 70 prosenttia tutkinnon suorittaneista ei suunnitellut YAMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen vaihtavansa alaa, jolla työskentelee. Alhaisimmat keskiarvot saivat väittämät, jotka käsittelivät siirtymistä vähemmän vaativiin tehtäviin ja yrittäjäksi ryhtymistä. Yrittäjäksi ryhtymisestä vain kahdeksan prosenttia oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä. T-testin tulos osoitti, että yrittäjäksi ryhtymisessä miesten ja naisten välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero. Miehet olivat naisia selkeästi enemmän aikeissa ryhtyä yrittäjiksi ($t(625,945) = 6,89, p < 0,001, d = 0.05$). Siirtoa vähemmän vaativiin tehtäviin suunnitteli vain neljä prosenttia. (Taulukko 2.)

Taulukko 2. Uratavoitteet sukupuolittain (1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä)

Uratavoitteet	Mies (n=394)		Nainen (n=683)		t-arvo	p	d
	Ka	Kh	Ka	Kh			
V1 Pysin etenemään nykyisellä alallani	4.04	1.06	3.92	1.15	1.60	0.109	0.11
V2 Olen tyytyväinen nykyiseen tehtävätasoon	3.43	1.19	3.25	1.34	2.25	0.025	0.01
V3 Olen tyytyväinen nykyiseen työn sisältöön	3.50	1.19	3.34	1.29	2.00	0.046	0.01
V4 Suunnittelen vaihtavani alaa, jolla työskentelen	2.14	1.28	2.10	1.37	.421	0.674	0.03
V5 Suunnittelen siirtoa vähemmän vaativiin tehtäviin	1.41	.807	1.35	.833	1.21	0.227	0.07
V6 Aion ryhtyä yrittäjäksi	1.95	1.19	1.45	.915	6.89	0.000	0.05

Taulukko 3. Uratavoitteet koulutusaloittain (1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä)

Uratavoitteet	Liiketalous (n=234)		Tekniikka (n=346)		Sos. ja terv. (n=467)		F-arvo	p	η ²
	Ka	Kh	Ka	Kh	Ka	Kh			
V1 Pysin etenemään nykyisellä alallani	3.90	1.18	4.05	1.03	3.94	1.14	1.52	0.219	0.05
V2 Olen tyytyväinen nykyiseen tehtävätasoon	3.17	1.26	3.39	1.18	3.33	1.37	2.03	0.132	0.06
V3 Olen tyytyväinen nykyiseen työn sisältöön	3.23	1.25	3.51	1.16	3.41	1.31	3.44	0.032	0.08
V4 Suunnittelen vaihtavani alaa, jolla työskentelen	2.40	1.42	2.13	1.26	1.96	1.32	8.42	0.000	0.13
V5 Suunnittelen siirtoa vähemmän vaativiin tehtäviin	1.39	.912	1.43	.820	1.31	.776	2.30	0.101	0.07
V6 Aion ryhtyä yrittäjäksi	1.89	1.11	1.82	1.15	1.38	.881	26.21	0.000	0.23

F-testin tulos osoitti, että koulutusalojen välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero tyytyväisyydessä nykyisen työn sisältöön ($F(2) = 26.21, p < 0.05, \eta^2 = 0.08$) tekniikan ja liiketalouden alan välillä ($p < 0.05$). Koulutusalojen väliset erot olivat F-testin mukaan myös tilastollisesti merkitseviä alanvaihtosuunnitelmissa ($F(2) = 8.42, p < 0.001, \eta^2 = 0.13$) liiketalouden ja sosiaali- ja terveysalan välillä ($p < 0.001$). Lisäksi F-testin tulos osoitti, että koulutusalojen väliset erot olivat tilastollisesti merkitseviä aikomuksissa ryhtyä yrittäjäksi ($F(2) = 26.21, p < 0.001, \eta^2 = 0.23$) sekä liiketalouden että sosiaali- ja terveysalan välillä ($p < 0.001$) kuin tekniikan ja sosiaali- ja terveysalan välillä ($p < 0.001$). (Taulukko 3.)

Liiketalouden alalta valmistuneet suunnittelivat YAMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen erityisesti sosiaali- ja terveysalalta valmistuneita enemmän vaihtavansa alaa. Sosiaali- ja terveysalalta valmistuneilla oli alanvaihtosuunnitelmia vähiten, mikä viittaa tyytyväisyyteen omaan alavalintaansa. Sosiaali- ja terveysalalta valmistuneet olivat sen sijaan aikeissa ryhtyä yrittäjäksi liiketaloudesta ja tekniikasta valmistuneita huomattavasti harvemmin. Tekniikan alalta valmistuneet olivat tyytyväisimpiä nykyisen työnsä sisältöön.

Khin neliö -testin tulos osoitti, että tutkinnon suorittaneiden tyytyväisyydessä uralla etenemiseensä YAMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen suhteessa pyrkimyksessään ede-

tä nykyisellä alallaan oli tilastollisesti merkitsevä ero ($X^2(16) = 61.832, p < 0.001$). Urakehitykseensä erittäin tyytyväiset pyrkivät uraansa vähemmän tyytyväisiä harvemmin etenemään alallaan. Uraansa erittäin tyytyväisistäkin kuitenkin yli 60 prosenttia oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että pyrkii etenemään nykyisellä alallaan.

Khin neliö -testin tulos osoitti myös, että tutkinnon suorittaneiden tyytyväisyydessä urakehitykseensä YAMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen suhteessa siihen, miten tyytyväisiä he olivat nykyiseen tehtävätasoonsa ($X^2(16) = 639.920, p < 0.001$) tai miten tyytyväisiä he olivat nykyiseen työnsä sisältöön ($X^2(16) = 443.767, p < 0.001$) oli tilastollisesti merkitseviä eroja. Tutkinnon suorittaneet olivat sitä tyytyväisempiä nykyiseen tehtävätasoonsa tai työnsä sisältöön, mitä tyytyväisempiä he olivat uralla etenemiseensä. Esimerkiksi urakehitykseensä erittäin tyytyväisistä lähes 90 prosenttia oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että oli tyytyväinen nykyiseen tehtävätasoonsa tai työnsä sisältöön. Puolestaan urakehitykseensä erittäin tyytymättömistä 75–80 prosenttia ei ollut tyytyväisiä nykyiseen tehtävätasoonsa tai työnsä sisältöön.

Tilastollisesti merkitsevä ero khin neliö -testin tuloksessa oli uratyytyväisyyden suhteen YAMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen lisäksi siinä, aikoiko ryhtyä yrittäjäksi ($X^2(16) = 43.918, p < 0.001$). Mitä tyytymättömmämpiä valmistuneet olivat urakehitykseensä, sitä todennäköisemmin he olivat aikeissa ryhtyä yrittäjiksi. Esimerkiksi urakehitykseensä erittäin tyytymättömistä yli 10 prosenttia oli aikeissa ryhtyä yrittäjäksi, kun urakehitykseensä erittäin tyytyväisistä vain neljä prosenttia aikoi ryhtyä yrittäjäksi.

Pohdinta

Tässä artikkelissa on tarkasteltu YAMK-tutkinnon suorittaneiden koulutuksen jälkeisiä urakokemuksia, jotka liittyivät tyytyväisyyteen

uralla etenemiseen, palkkaan sekä urasuunnitelmiin ja uratavoitteisiin sekä sitä, miten palkka, urasuunnitelmat ja uratavoitteet ovat yhteydessä tyytyväisyyteen uralla etenemiseen. Tulokset osoittavat, että tutkinnon suorittaneet olivat suhteellisen tyytyväisiä uransa kehittymiseen YAMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen (ks. myös Varamäki ym. 2011, 102; vrt. Kettunen ym. 2013, 66; Aarresaari-verkosto 2018). Koetut urakokemukset olivat yhteydessä myös 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. Tavallisesti omien uratavoitteiden mukainen työ on kiinnostavaa, sillä se tarjoaa monipuoliset työtehtävät ja uralla etene- misen mahdollisuudet (Kirjalainen 2010).

YAMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen valmistuneiden mediaaniansio oli 3000–3499 euroa kuukaudessa (ks. myös Varamäki ym. 2011, 98; Kinos & Rousu 2017). Koulutusaloittain ja sukupuolten väliset palkkatulot erosivat huomattavasti (ks. myös Kirjalainen 2010; Varamäki ym. 2011; Vuorinen-Lampila 2018), ja erityisesti miehet ja tekniikan alalta valmistuneet ansaitsivat naisia ja sosiaali- ja terveysalalta valmistuneita enemmän. Tulokset vahvistavat sitä, että miehet hyötyvät korkeakoulutuksesta naisia enemmän suurempina palkkatuloina (esim. OECD 2018; Brennan ym. 2000; Kirjalainen 2010). OECD:n (2018; ks. myös Korkeamäki & Kyyrä 2006; Varamäki ym. 2011, 98) raportissa on todettu korkeasti koulutettujen naisten ansaitsevan 26 prosenttia vähemmän korkeasti koulutettuihin miehiin verrattuna. Syynä sukupuolten palkkaeroihin on esitetty naisten valikoitumista eri koulutusaloille ja eri tehtäviin kuin miehet sekä naisten vaatimattomuutta ja perheenhuoltovelvollisuuksia. Korkeakoulutuksen onkin todettu vahvistavan erityisesti miesten asemaa. Miehet myös pääsevät ja ylenevät naisia todennäköisemmin korkeampiin asemiin työelämässä sekä toimivat useammin asiantuntijatehtävissä. (Jokinen 2009; Kanervo 2006;

Vuorinen-Lampila 2018.) Tähän tosin saattaa vaikuttaa myös se, että miehet ovat tyypillisesti naisia kiinnostuneempia etenemään uralla, saamaan valtaa, korkeaa palkkaa ja statusta (Lähtenmäki 1995), kun naiset saattavat valita tietoisesti ammatin ja työuran, jossa he eivät tavoittele miesten kanssa vastaavaa asemaa ja palkkatasoa sekä yhtä kilpailuvetoista uraa (OECD 2018; Lyon 1996).

Tulokset tukevat myös sitä, että erityisesti koulutusala määrittää ja eriyttää voimakkaasti korkeakoulututkinnon suorittaneiden palkkatasoa. Koska tutkinnolla työelämässä saavutetut asemat ja palkat eroavat alojen sukupuolijakauman mukaan, on yhtenä sukupuolten tasa-arvon edistämisen keinona kannustettu naisia hakeutumaan miesenemistöisille aloille. Alojen naisistumisen on katsottu alentavan tutkinnon suorittaneiden työelämässä saavuttamia asemia ja palkkaa. (Vuorinen-Lampila 2018; ks. Kanervo 2006.) Saari ja Koskinen Sandberg (2017, 22) lisäävät, että olisi tunnustettava tutkimuksen kautta palkkojen määräytymisen poliittisuus ja siten edistää samapalkkaisuutta, kun kyseenalaistettaisiin *”itsestäänselvyyksinä pidettyjä selityksiä palkan määräytymisen perusteista ja sukupuolten välisestä työnjaosta”*. Palkkaeroja voidaan selittää toki myös alojen erilaisilla työllisyystilanteilla ja työmarkkinatraditioilla sekä erilaisella sijoittumisella työnantajasektoreille (Stenström ym. 2005).

Tyytyväisyys uralla etenemiseen YAMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen kasvoi positiivisessa suhteessa vastaajien ansioihin (vrt. Kirjalainen 2010, 24; Hodge, Hill & Brinton 2012). Kanervo (2006) täsmentääkin, että palkkaan kohdistuvat odotukset ovat sukupuolesta riippumatta merkityksellisiä ja tulot vaikuttavat siihen, millaiseksi valmistuneet kokevat uransa suhteessa niihin odotuksiin, joita heillä on tutkinnosta valmistuessaan sekä siihen, kuinka onnistuneina he pitävät koulutuslavalintojaan työelämäkokemustensa perusteella. Siitäkin huolimatta, että palkka on yhteydessä tyytyväisyyteen uralla etenemiseen, koetaan usein työn sisällöllinen mie-

lekkyyys palkkausta tärkeämmäksi (Vuorinen-Lampila 2018). Työn mielekkyyden merkitys näkyi myös näissä tuloksissa siinä, että valmistuneet olivat sitä tyytyväisempiä uransa kehittymiseen YAMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen, mitä tyytyväisempiä he olivat työssä tehtävätasoon ja sisältöön. Tyytyväisyyttä uralla etenemiseen lisää, jos työn tehtävätaaso ja sisältö vastaavat tutkinnon suorittaneen odotuksia ja hankittua koulutusta ja jos työ on motivoivaa (ks. Lähtenmäki 1995).

YAMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen valmistuneista yli puolet oli aikeissa vaihtaa työpaikkaansa tai hakeutua uusiin työtehtäviin lähitulevaisuudessa (ks. myös Ojala & Ahola 2009; Varamäki ym. 2011), kun lähes puolet ei suunnitellut muutoksia työhönsä (ks. myös Kettunen ym. 2013, 65). Vaihtoaikheet käsitteivät lähinnä etenemistä uralla tai siirtymistä samantasoisesta tehtävästä toiseen, toisin sanoen vertikaalista tai nykyajassa hyvin korostuvaa horisontaalista uralla etenemistä (ks. Marshall & Bonner 2003; Isopahkala-Bouret 2005, Sullivan 1999; Marttila 2015). Usein YAMK-tutkinto suoritetaan urakehitysmielessä, ja yhtenä tutkinnon tavoitteena on antaa valmiuksia vaativampiin asiantuntijatehtäviin ja kehittää uraa (esim. Ojala 2017). Tässä mielessä urasuunnitelmat näyttävät saman-suuntaisilta tutkinnon suorittaneille.

Uranousua ja haastavampia työtehtäviä suunnittelevat olivat urakehitykseensä YAMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen tyytymättömiä, mikä todennäköisesti ajoi tavoittelemaan mielekkäämpiä työtehtäviä. Nämä valmistuneet eivät siis olleet saavuttaneet uratavoitteitaan, mikä ilmeni tyytymättömyytenä uralla etenemiseen (ks. Lähtenmäki 1995). Esimerkiksi Honkasen ja Aholan (2003) tutkimuksessa työntekijät etsivät vastuullisempia, paremmin palkattuja työtehtäviä tai tehtäviä, joissa voisivat käyttää paremmin hyväkseen oman alansa erityisosaamista. Myös aseman epävarmuus ja heikot urakehitysnäkyvät organisaatiossa sekä tyytymättömyys uramahdollisuuksista tiedottamista ja ylenpolttiikkaa kohtaan usein lisäävät uratyy-

tymättömyyttä ja kiinnostusta uramuutokseen (Lähtenmäki 1995, 291). On huomioitava myös se, että YAMK-tutkinnon suorittaneiden pääsy ylempää korkeakoulutusta edellyttäviin asiantuntija- ja johtotehtäviin on ollut haasteellista (Isopahkala-Bouret 2014), ja se saattaa näkyä tyytymättömyytenä urakehitykseen ja vaikeutena päästä vaativampiin työtehtäviin. Esimerkiksi Viinamäen, Juujärven, Kinoksen ja Rosengrenin (2018) tutkimuksesta käy ilmi, että vaikka sosionomi YAMK-tutkinnon suorittaneiden etenemismahdollisuudet ovat selkeästi parantuneet, eivät kaikkien tutkinnon suorittamiseen liittyvät toiveet ja lupaukset ole täyttyneet. Edelleen huomattava osa tutkinnon suorittaneista voisi olla nykyisissä tehtävissä myös ilman YAMK-tutkintoa. Koulutettujen määrän kasvaessa yhä useammat kohtaavatkin vaikeuksia etsiessään koulutustaan vastaavaa työtä ja joutuvat sopeutumaan tehtäviin, jotka eivät vastaa omia odotuksia ja tarjoa korkeampaa palkkatasoa (Brown ym. 2011; Lampinen-Vuorinen 2016).

Työpaikan vaihtoaiheet saattavat heijastella myös sitä, että yhä useammat joutuvat nykyurallaan vaihtamaan työtehtäviään (esim. Kirjalainen 2010; Ojala & Ahola 2009) esimerkiksi siitä syystä, että työelämä on muuttunut yhä projektiluonteisemmaksi (Bates & Bloch 1996), pätkätöitä ja määräaikaista työsuhteita suosivaksi (esim. Kontula & Jakonen 2008). Miesten parempi palkkataso ja parempi asema työelämässä saattavat kuitenkin olla syytä siihen, että miehet suunnittelivat työpaikan tai työtehtävien vaihtamista naisia harvemmin. Esimerkiksi miesenemmistöiseltä tekniikan alalta (ks. SVT 2018) valmistuneet olivat kaikista valmistuneista tyytyväisimpiä nykyisen työnsä sisältöön.

Pysyminen samassa työssä voikin osoittaa tyytyväisyyttä nykyiseen työhön, jolloin työpaikkavaihdokset eivät ole tarpeellisia. Jos oma työnkuva on jo riittävän korkeatasoinen suhteessa hankittuun koulutukseen, ei ole tarvetta siirtyä nykyiseltä työtehtävätasolta entistä vaativampiin töihin. Uranousu tai uusi

työpaikka ei siis välttämättä ole ollut edes haaveena YAMK-koulutuksen jälkeen. (Ojala & Isopahkala-Bouret 2019.) Urakehitykseensä tyytyväisimmät myös suunnittelivat muita vähemmän työpaikan vaihtamista. Tällöin uratyytyväisyyttä kuvaa juuri se, että on tyytyväinen senhetkiseen työtilanteeseensa (Lähtenmäki 1995). Toisaalta samassa työssä pysymisen taustalla saattaa piillä myös se, että itseä kiinnostavia työtehtäviä ei ole tarjolla omalla paikkakunnalla. Ammattikorkeakoulutaustaiset ovat hyvin kotiseutuuskollisia, eikä moni valmistunut halua muuttaa omalta kotipaikkakunnalta työn perässä toisaalle (Ojala & Isopahkala-Bouret 2019; ks. myös Stenström ym. 2005). Päivittäinen työsäkäynti toisella paikkakunnalla ei myöskään ole kaikille mahdollista (Viinamäki ym. 2018).

Suuri osa tutkinnon suorittaneista ei suunnitellut YAMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen vaihtavansa alaa, jolla työskentelee. Alavalinta näyttää siis olevan suurimmalle osalle tutkinnon suorittaneista selvä. Aikuisopiskelijalle oman alan valinta on usein selkiytyneempi kuin ammattikorkeakouluopiskelijoille yleensä (Kettunen ym. 2013, 63). Liiketalouden alalta valmistuneet suunnittelivat vaihtavansa alaa YAMK-koulutuksen jälkeen erityisesti sosiaali- ja terveysalalta valmistuneita enemmän. Liiketalouden alan alanvaihtosuunnitelmat saattavat pohjautua esimerkiksi Vuorinen-Lampilan (2018; ks. Vuorinen-Lampila 2014) tutkimuksessa ilmenevään tulokseen siitä, että tradenomit ovat valmistumisen jälkeen useammin työttömänä ja he myös työskentelevät useammin työntekijätasolla, joka ei vastaa korkeakoulututkintoa. Sosiaali- ja terveysalalta valmistuneilla oli alanvaihtosuunnitelmia vähiten, mikä viittaa tyytyväisyyteen omaan alavalintaan (ks. Edgar ym. 2015; Kettunen ym. 2013).

Ammattikorkeakoulujen yhteiseen yrittäjyysstrategiaan liittyy tavoite, jonka mukaan joka seitsemäs ammattikorkeakoulusta valmistunut on aloittanut yrittäjätöiden kymmenen vuoden kuluessa tutkinnon suorittamisesta (OPM 2009). Ammattikorkeakoulun yksi

keskeisimpiä tehtäviä on siis edistää yrittäjyyttä (Arene 2015; ks. myös Korkeakoulujen yrittäjyysuositukset 2018). Yrittäjäksi ryhtymistä ei kuitenkaan tavoitellut näissä tuloksissa monikaan tutkinnon suorittanut YAMK-koulutuksen jälkeen. Kirjalaisen (2010) tutkimuksessa yrittäjyyttä suunnittelivat eniten niiltä koulutusaloilta valmistuneet, joiden joukossa oli eniten työttömiä. Kuitenkin se, miksi tässä aineistossa yrittäjyys tutkinnon suorittaneilla ei ollut tavoitteena, herättää kysymyksen, miten yrittäjyys on sisällytetty koulutuksen sisältöihin ja onko se integroitu YAMK-tutkintokoulutuksen oppimisprosesseihin tavalla, joka rohkaisee valmistuneita yrittäjyyteen. (Ojala, Isopahkala-Bouret & Varhelahti (arvioitavana).

YAMK-tutkinnon suorittaneiden urakokeuksia ja tyytyväisyyttä uralla etenemiseen

Kirjallisuus

- Aarresaari-verkosto (2018) Yliopistojen maisteri- ja tohtoriuraseurantakyselyiden 2017 tulokset. Yliopistojen työelämä- ja urapalveluiden Aarresaari-verkosto. [online]. <URL: https://www.aarresaari.net/download/89/uraseurantojen_2017_raportti/pdf>. Luettu 23.9.2019.
- Ackah, C. & Heaton, N. (2004) The reality of “new” careers for men and for women. *Journal of European Industrial Training* 28 (2/3/4), 141–158.
- Akkermans, J. & Kubasch, S. (2017) Trending topics in careers: a review and future research agenda. *Career Development International* 22 (6), 586–627.
- Allen, J. & van der Velden, R. (2001) Educational mismatches versus skill mismatches: Effects on wages, job satisfaction and on-the-job search. *Oxford Economic Papers* 53 (3), 434–452.
- Ammattikorkeakoululaki 14.11.2014/932. [online]. <URL: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ammattikorkeakoululaki>>. Luettu 15.11.2019.
- Arene (2015) Arenen yrittäjyysuositukset. [online]. <URL: http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_yrittajyysuositukset_12032015.pdf>. Luettu 31.1.2019.
- Brennan, J., Mills, J., Shah, T. & Woodley, A. (2000) Lifelong learning for employment and equity: the role of part-time degrees. *Higher Education Quarterly* 54 (4), 411–418.
- Bates, T. & Bloch, S. (1996) Keeping pace with change: new contracts and responsibilities. *Industrial and Commercial Training* 28 (1), 29–32.
- Brown, P., Lauder, H. & Ashton, D. (2011) *The Global Auction. The Broken Promises of Education, Jobs and Incomes*. Oxford: Oxford University Press.
- Clarke, M. (2008) Understanding and managing employability in changing career contexts. *Journal of European Industrial Training* 32 (4), 258–284.
- Dillman, D. A., Smyth, J. D. & Christian, L. M. (2009) *Internet, Mail and Mixed-Mode Surveys. The Tailored Design Method*. Kolmas painos. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Edgar, T., Gallagher, S. S., Silk, K. J., Cruz, T. B., Abroms, L. C., Evans, W. D., Finley, A. M. & Miller, G. A. (2015) Results from a national survey of health communication master’s degree recipients: an exploration of training, placement, satisfaction and success. *Journal of Health Communication* 20 (3), 354–366.

Kiitokset

Tutkimuksen on rahoittanut Työsuojelurahasto (117418) ja Suomen Akatemia (HighEmploy 2608069911).

- Edgar, T., Silk, K. J., Abroms, L. C., Cruz, T. B., Evans, W. D., Gallagher, S. S., Miller, G. A., Hoffman, A., Schindler-Ruwisch, J. M., and Sheff S. E. (2016) Career paths of recipients of a master's degree in health communication: Understanding employment opportunities, responsibilities, and choices. *Journal of Health Communication* 21 (3), 356–365.
- Ekonen, M. (2014) Keskijohdossa toimivien naisten ja miesten tarinat uristaan korkean teknologian alalla. *Jyväskylä Studies in Business and Economics* 148. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Green, F. & Zhu, Y. (2010) Overqualification, job satisfaction, and increasing dispersion in the returns to graduate education. *Oxford Economic Papers* 62 (4), 740–763.
- Heilmann, P. (2004) Careers of managers: Comparison between ICT and paper business sectors. *Acta Universitatis Lappeenrantaensis* 195. Lappeenranta: Lappeenranta teknillinen yliopisto.
- Helmi, S. (2019) Valtakunnallinen uraseurantakysely ammattikorkeakoulusta valmistuneille. 2019. uraseurannat.fi. [online]. <URL: <http://uraseurannat.wordpress.tamk.fi/2019/02/07/valtakunnallinen-uraseurantakysely-2013-valmistuneille/>> Luettu 9.4.2019.
- Hodge, C. J., Hill, B. J. & Brinton, C. (2012) The value of a master's degree to recreation professionals. *Scholar: A Journal of Leisure Studies and Recreation Education* (2), 22–35.
- Honkanen, V. & Ahola, S. (2003) Kulttuurin koulutus ja uudet urat. Ammattikorkeakouluista kulttuurialalta valmistuneiden koulutuskokemukset, työllistyminen ja yrittäjäyys. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 61. Turku: Turun yliopisto.
- Häyrynen, H. (2017) Sotilaita vai seikkailijoita? Varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen merkityksiä naisille uran ja johtamisosaamisen kannalta. *Julkaisusarja 1, tutkimuksia nro 18*. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu.
- Isopahkala-Bouret, U. (2005) Joy and struggle for renewal. A narrative inquiry into expertise in job transitions. Research report 201. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Isopahkala-Bouret, U. (2014) 'It's considered a second class thing.' The differences in status between traditional and newly established higher education credentials. *Studies in Higher Education*. 40 (7), 1291–1306.
- Jokinen, J-P. (2009) Toimihenkilöiden työ- ja palkkaurat Suomen teollisuudessa. Keskustelunaiheita no 1186. Etna - Elinkeinoelämän tutkimuslaitos. [online]. <URL: <https://www.etla.fi/julkaisut/dp1186-fi/>> Luettu 1.2.2019.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J. & Barrick, M. R. (1999) The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology* 52 (3), 621–652.
- Kanervo, O. (2006) Korkeasti koulutetut ja työ. Valintojen rationaalisuus eurooppalaisessa vertailussa. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 68. Turku: Turun yliopisto.
- Kettunen, H., Pulkkinen, S. & Saari, J. (2013) Ammattikorkeakoulujen aikuisopiskelijat. OTUS 38/2013. Helsinki: Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö.
- Kindsiko, E. & Baruch, Y. (2019) Careers of PhD graduates: The role of chance events and how to manage them. *Journal of Vocational Behavior* 112, 122–140.
- Kinos, S. & Rousu, S. (2017) Mitä kuuluu 10 vuotta täyttäneelle sosiaalialan ylemmälle ammattikorkeakoulututkinnolle ja tutkinnon suorittaneille työelämässä? *Janus* 25 (3), 257–265.
- Kirjalainen, E. (2010) Uraseuranta vuonna 2003 valmistuneille. Selvitys seitsemän ammattikorkeakoulun yhteisistä tuloksista. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Komulainen, K. & Sinisalo, P. (2006) "Mul on amerikkalaisten työajattelumalli". Itsensä työllistävien naisten urakertomukset ja yrittäjäminä. *Työelämän tutkimus* 4 (3), 149–159.
- Kontula, A. & Jakonen, M. (2008) Prekarisaatio ja työn tutkimuksen politiikat. Teoksessa E. Jokinen & M. Eräsaari (toim.) *Kurjan ääni: osa 1 Yliopistotyöläiset*. Juhlakirja Leena Eräsaarelle 31.12.2008, 46–66. [online] <URL: <http://annakontula.fi/wp-content/uploads/2016/12/prekarisaatio-ja-tyon-tutkimuksen-politiikat.pdf>> Luettu 21.8.2019.
- Korkeakoulujen yrittäjäyys-suositukset (2018) Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry:n, Suomen yliopistojen rehtorineuvosto UNIFI ry:n ja Suomen Yrittäjät ry:n yhteiset suositukset korkeakoulujen yrittäjäyttä edistävään työhön. [online]. <URL: <http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/Yritt%C3%A4jyys-suositukset/Yritt%C3%A4jyys-suositukset%20korkeakouluille%202018.pdf>>. Luettu 21.8.2019.

- Korkeamäki, O. & Kyyrä, T. (2006) A gender wage gap decomposition for matched employer-employee data. *Labor Economics* 13 (5), 611–638.
- Kyhä, H. (2011) Koulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoilla. Tutkimus korkeakoulututkinnon suorittaneiden maahanmuuttajien työllistymisestä ja työurien alusta Suomessa. Turun yliopiston julkaisuja, sarja C, osa 321. Turku: Turun yliopisto.
- Lampinen-Vuorinen, P. (2016) Gender segregation in the employment of higher education graduates. *Journal of Education and Work* 29 (3), 284–308.
- Locke, E. A. (1976) The nature and cause of job satisfaction. Teoksessa M. D. Dunnette (toim.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago, IL: Rand McNally, 1319–1328.
- Lyon, E. S. (1996) Success with qualifications: comparative perspectives on women graduates in the labor market. *Higher Education* 31 (3), 301–323.
- Lähteenmäki, S. (1995) "Mitä kuuluu – kuka käskää?" Yksilöllinen urakäyttäytyminen ja sitä ohjaavat tekijät suomalaisessa liiketoimintaympäristössä – vaihemallin mukainen tarkastelu. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja A – 1/1995. Turku: Turun kauppakorkeakoulu.
- Marshall, V. & Bonner, D. (2003) Career anchors and the effects of downsizing: implications for generations and culture at work. A preliminary investigation. *Journal of European Industrial Training* 26 (6), 281–291.
- Marttila, L. (2015) Ura kerronnallisena työnä. Ammattikorkeakoulun opettajat kertojina. *Acta universitatis Tamperensis* 2058. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Miettinen, J. & Vehkalahti, K. (2013) Verkkokyselytutkimusten otosten valinta. Teoksessa S.-M. Laaksonen, J. Matikainen & M. Tikka (toim.) *Otteita verkosta. Verkon ja sosiaalisen median tutkimusmenetelmät*. Tampere: Vastapaino, 84–104.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L. & Feldman, D. C. (2005) Predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis. *Personnel Psychology* 58 (2), 367–408.
- Ngo, H. & Li, H. (2015) Chinese traditionality and career success. Mediating roles of procedural justice and job insecurity. *Career Development International* 20 (6), 627–645.
- OECD (2018) Education at a Glance. OECD indicators. [online]. <URL:https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2018_eag-2018-en>. Luettu 17.10.2018.
- OKM (2017) Korkeakoulutus ja tutkimus 2030-luvulle. Taustamuistio korkeakoulutuksen ja tutkimuksen 2030 visiotyölle. [online]. <URL:http://minedu.fi/korkeakoulutuksen-ja-tutkimuksen-visio-2030>. Luettu 21.1.2019.
- Ojala, K. (2017) Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot työmarkkinoilla ja korkeakoulujärjestelmässä. Turun yliopiston julkaisuja. Sarja C, osa 437. Turku: Turun yliopisto.
- Ojala, K. & Ahola, S. (2009) Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot työmarkkinoilla. Valmistuneiden kokemukset ja koulutuksen vaikuttavuus. Projektin väliraportti 03/09. Koulutussosiologian tutkimuskeskus. Turku: Turun yliopisto. [online]. <URL:http://ruse.utu.fi>. Luettu 6.5.2018.
- Ojala, K., Isopahkala-Bouret, U. & Haltia, N. (2018) Osaaminen ja kilpailukyky YAMK-tutkinnon suorittaneiden suhteellisen työmarkkina-aseman määrittäjänä. *Aikuiskasvatus* 38 (4), 291–303.
- 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 kasvatus-tieteiden tiedekunnan julkaisuja A:217, 219–245. Turku: Turun yliopisto.
- Ojala, K., Isopahkala-Bouret, U. & Varhelahti, M. (arvioitavana) Mid career trajectories after graduation with professionally oriented Master's degree. *Journal of Education and Work*.
- OPM (2009) Yrittäjyyskasvatuksen suuntaviivat. Opetusministeriön julkaisuja 2009:7. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto.
- Puhakka, A. & Tuominen, V. (toim.) (2011) Kunhan kuluu viisi vuotta – ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden työurat. Aarresaari-verkosto. [online] <URL: https://www.aarresaari.net/download/17/kunhankuluuviisivuotta/pdf>. Luettu 16.8.2019.
- Ronkainen, S. (2008) Otanta, edustavuus ja kadon analyysi. Teoksessa S. Ronkainen & A. Karjalainen (toim.) *Sähköä kyselyyn! Web-kysely tutkimuksessa ja tiedonkeruussa*. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Lapin yliopiston menetelmätieteiden laitoksen tutkimuksia 1, 70–76.
- Räsänen, P. & Sarpila, O. (2013) Internet-lomake vai ei? Verkkokyselylomake postikyselyitä täydentä-

- vänä tiedonkeruun menetelmänä. Teoksessa S-M. Laaksonen, J. Matikainen & M. Tikka (toim.) Oteita verkosta. Verkon ja sosiaalisen median tutkimusmenetelmät. Tampere: Vastapaino, 68–83.
- Saari, M. & Koskinen Sandberg, P. (2017) Samapalkkaisuuden politiikka – monitieteinen näkökulma sukupuolten palkkaeriarvoisuuteen. *Talous ja yhteiskunta* 45 (1) 22–27.
- Sommerlund, J. & Boutaiba, S. (2007) Borders of “the boundaryless career”. *Journal of Organizational Change Management* 20 (4), 525–538.
- Spilerman, S. (1977) Careers, labor market structure, and socioeconomic achievement. *American Journal of Sociology* 83 (3), 551–593.
- Spurk, D., Abele, A. E. & Volmer, J. (2015) The career satisfaction scale in context: A test for measurement invariance across four occupational groups. *Journal of Career Assessment* 23 (2), 191–209.
- Stenström, M.-L., Laine, K. & Valkonen, S. (2005) Ammattikorkeakoulut väylänä työelämään. Hallinnon ja kaupan, tekniikan ja liikenteen sekä sosiaali- ja terveysaloilta valmistuneiden työelämään sijoittuminen ja työelämätaidot. Koulutuksen tutkimuslaitos, tutkimusselosteita 21. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Sullivan, S. E. (1999) The changing nature of careers: a review and research agenda. *Journal of Management* 25 (3), 457–484.
- Sullivan, S. & Crocitto, M. (2007) The developmental theories: a critical examination of their continuing impact on careers research. Teoksessa H. Gunz & M. Peiperl (toim.) *Handbook of Career studies*. Los Angeles, CA: Sage, 283–309.
- Suomen virallinen tilasto SVT (2018) Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtava koulutus lisääntyi edelleen. Ammattikorkeakoulukoulutus. Helsinki: Tilastokeskus. [online] <URL: http://www.stat.fi/til/akop/2017/akop_2017_2018-04-18_tie_001_fi.html> Luettu 13.9.2018.
- Suomen virallinen tilasto SVT (2019) Neljännesvuositilinpito. ISSN=1797-9749. 1. Vuosineljän-
- nes 2015, Suomen kansantalouden taantuma jatkuu, teollisuuden tuotanto edelleen laskusuunnassa. Helsinki: Tilastokeskus. [online]. <URL:http://www.stat.fi/til/ntp/2015/01/ntp_2015_01_2015-06-04_kat_001_fi.htm>. Luettu 17.3.2019.
- Tomlinson, M. (2008) ‘The degree is not enough’: Students’ perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability. *British Journal of Sociology of Education* 29 (1), 49–61.
- Tomlinson, M. (2012) Graduate employability: A review of conceptual and empirical themes. *Higher Education Policy* 25 (4), 407–431.
- Varamäki, E., Heikkilä, T. & Lautamaja, M. (2011) Nuorten, aikuisten sekä ylempään tutkinnon suorittaneiden sijoittuminen työelämään – seuranta-tutkimus Seinäjoen ammattikorkeakoulusta v. 2006–2008 valmistuneille. Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja B. Seinäjoki: Seinäjoen ammattikorkeakoulu.
- Viinamäki, L., Juujärvi, S., Kinos, S. & Rosengren, Å. (2018) Sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden paikka ja osaaminen muuttuvilla työmarkkinoilla. Lumen – Lapin ammattikorkeakoulun verkkolehti 2. Teema-artikkeli. [online]. <URL: <https://blogi.eoppimispalvelut.fi/lumenlehti/2018/09/26/sosionomi-ylempi-amk-tutkinnon-suorittaneiden-paikka-ja-osaaminen-muuttuvilla-tyomarkkinoilla/>> Luettu 10.5.2019.
- Vipunen – opetushallinnon tilastopalvelu (2019) [online]. <URL:<https://vipunen.fi>> Luettu 15.4.2019.
- Vuorinen-Lampila, P. (2014) Korkeakoulutettujen työelämänäkymät. *Talous ja yhteiskunta* 42 (3), 42–47.
- Vuorinen-Lampila, P. (2018) Korkeakoulutuksen eriytyvät työelämätulokset. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos.