

Kova kilpailu ja kotiseutususkollisuus YAMK-tutkinnon suorittaneiden uralla etenemisen jarruina

Johdanto

Uralla menestyminen on yleisin alan tutkimusaihe tuoreen uratutkimuksen trendejä tarkastelleen katsauksen perusteella (Akkermans ja Kubasch 2017). Uralla menestymistä voidaan tarkastella henkilökohtaisena tyytyväisyytenä omaan urakehitykseen, odotusten täyttymisenä, omien tavoitteiden saavuttamisena tai uralla etenemisenä. Uralla etenemistä on puolestaan määritelty työllistymisen näkökulmasta, siirtymisenä uusiin ja parempiin työtehtäviin, ylennyksen saamisena tai palkankorotuksina (esim. Puhakka & Tuominen 2011; Sainio 2009). Perinteinen hierarkkinen ja lineaarisesti etenevä urakäsitys on edelleen voimissaan uralla etenemistä tarkasteltaessa, vaikka myös vaihtoehtoisia menestymisen määreitä ja uramalleja on peräänkuulutettu (esim. Baruch 2004).

Uralla kohdattuja esteitä on tutkittu huomattavasti vähemmän (ks. kuitenkin esim. Ibáñez 2017; Oakley 2000; Sainio 2008; Santos 2016). Osalla uratoiveet eivät realisoidu kiinnostaviksi työ-

¹ Ojalan osuuden tutkimuksesta on rahoittanut Työsuojelurahasto.

tehtäväksi, hyväksi asemaksi tai vaikkapa korkeaksi statukseksi (esim. Aro 2013; Brown, Lauder & Ashton 2011). Tästä syystä on tärkeä tutkia uraa jarruttavia tekijöitä tarkemmin. Uralla etenemisen esteitä tutkittaessa voidaan käänteisesti kysyä: Mikä aiheuttaa tyytymättömyyttä omaan urakehitykseen? Miksi omia odotuksia ja tavoitteita ei saavuteta? Miksi ura ei etene ja siirtymistä vaativampiin, kiinnostavampiin ja paremmin palkattuihin tehtäviin ei tapahdu?

Työuran esteet voivat toimia kimmokkeena hakeutua korkea-koulutuksen tai yleensä aikuisopiskelun pariin. Omaa osaamista kehittämällä voidaan pyrkiä purkamaan uraesteitä ja parantamaan omaa asemaa työmarkkinoilla. Työelämän murroksessa korostetaan jatkuvan kouluttautumisen ja osaamisen päivittämisen tärkeyttä urakehitykselle. Yksilöiden oma vastuunottaminen elinikäisestä oppimisesta ja työkykyisenä pysymisestä näkyy työssä käymisen ja kouluttautumisen vuorotteluna ja päällekkäisyytenä työuran eri vaiheissa (Isopahkala-Bouret & Siivonen 2016; Tomlinson 2012).

Korkeakoulututkintojen suorittaminen aikuisena voi parantaa työllistettävyyttä ja luoda uusia uramahdollisuuksia, mutta se ei ole tae suoraviivaisesta ja menestyksekkäästä urakehityksestä (esim. Isopahkala-Bouret & Siivonen 2016; Isopahkala-Bouret 2014; Aro 2013). Urakilvoittelussa menestymiseen vaikuttavat suoritettujen tutkintojen, opiskelumenestyksen ja opiskelupaikan maineen lisäksi muun muassa työkokemuksen kautta kertynyt osaaminen ja henkilökohtaiset ominaisuudet (Tomlinson 2008; Ojala & Isopahkala-Bouret 2015). Myös yhteiskunnalliset erot, kuten sukupuoli, luokka, etnisyys ja ikä raamittavat osaltaan yksittäisen työntekijän työllistettävyyttä ja uralla etenemisen toden-

näköisyyttä (Brown, Hesketh & Williams 2003; Isopahkala-Bouret & Siivonen 2016).

Tässä artikkelissa keskitymme ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon (YAMK-tutkinnon) suorittaneiden kohtaamiin uralla etenemisen esteisiin, ja kysymme *minkälaiset tekijät vaikeuttavat YAMK-tutkinnon suorittaneiden uralla etenemistä*. YAMK-tutkinnot ovat esimerkki päämäärätietoisesta aikuiskouluttautumisesta. Tutkinnot ovat ylempiä korkeakoulututkintoja ja tuottavat saman kelpoisuuden kuin yliopistojen maisterikoulutus². Tutkintoon hakijoilta edellytetään kolmen vuoden työkokemusta ammattikorkeakoulututkinnon tai vastaavan korkeakoulututkinnon lisäksi. Opintojen suorittajat ovat siksi tavallisesti jo olleet useita vuosia työelämässä ja monelle opiskelemaan lähdön syyt löytyvät halusta edistää omaa työuraa (esim. Ojala 2017).

Urateoriat työelämän muutoksessa

Uran käsitteellä on perinteisesti kuvattu yksilön siirtymistä työstä toiseen ja statukseltaan korkeampaan asemaan organisaation hierarkiassa. Ura itsessään on metafora, joka korostaa valmista polkua, jota pitkin edetä. Perinteisten työurien lineaarista ja nousevaa luonnetta korostavat entisestään kielikuvat ”uraportaista” ja ”uraputkesta” (esim. Isopahkala-Bouret 2005). Viimeisten vuosikymmenten aikana ura on kuitenkin alettu mieltää ennalta viitoitetun kehityspolun sijaan jatkuvasti muuttuvina uramahdollisuuksina. Lineaarinen ja yksioikoinen ura on korvautunut

² Vuonna 2017 YAMK-tutkinnon suoritti yhteensä 2756 opiskelijaa, ja kaikkiaan vuoden 2017 loppuun mennessä YAMK-tutkinnon suorittaneita oli 18 560. Yliopistoissa sen sijaan maisterin tutkinnon suorittaa joka vuosi lähes 15 000 tai useampi. YAMK-tutkinnon suorittaneita on siis vielä kovin vähän verrattuna maistereihin. (Vipunen 2018.)

uusilla, joustavammilla ja mukautuvammilla uramalleilla (Clarke 2008; 2009; Littleton, Arthur & Rousseau 2000). Rouhelon (2008) mukaan uran käsite taipuu kuvaamaan myös paikallaan polkevaa tai taantuvaa työhistoriaa.

Syinä urakäsitteen muuttumiseen voidaan pitää ainakin lisääntyntä työelämän epävarmuutta, ennustamattomuutta ja katkonaisuutta. Työurista on tullut epävakaisempia ja epämääräisempiä; ei-tyyppilliset työt, työsuhteet ja työajat, projektityö, sekä työuran katkoksellisuus ovat lisääntyneet (Rinne 1998; Rouhelo 2001, 71). Moninaisuus on lisääntynyt niin työntekijöiden taustoissa kuin heidän taidoissaan, odotuksissaan ja elämäntavoissaan (Bates & Bloch 1996; Häyrynen 2017). Uran määrittely voi nykyajassa sisältää monenlaisia vaiheita ja tehtäviä, sisältäen välillä työtä, työttömyyttä ja koulutusta (Sullivan & Crocitto 2007). Myös ammattialojen vaihdot ja liukummat ammattien yli ovat yleistyneet (Rouhelo 2001).

Uusissa uramalleissa ei enää korostu niinkään hierarkkinen eteneminen vaan ura voidaan käsittää siirtymisenä eri suuntiin, ylös ja alas, organisaatioiden sisällä ja/tai niiden välillä (Baruch 2004). Uralla eteneminen voi siis olla myös horisontaalista, samantasoisista työtehtävistä toiseen siirtymistä, ja silti arvostettua (Haapakorpi 1998, 188). Horisontaalisen uran voidaan nähdä mahdollistavan työntekijän osaamisen monipuolistumisen, moniosaamisen ja osaamisen laajan kehittymisen sekä osaamisen specialisoitumisen, kun taas vertikaalinen ura tuo enemmän esimerkiksi itsenäisyyttä ja vastuuta työtehtävien hoitamiseen.

Yhteistä uusille uramalleille on, että ne heijastavat muutosta työnantajan ja työntekijöiden suhteissa. Työantajasta riippuvaisesta urakehityksestä on siirrytty yksilöiden itsenäiseen oman

uran johtamiseen, jolloin jokaiselta edellytetään itsenäistä vastuunottamista omalla uralla menestymisestä (Akkermans & Kubasch 2017; Clarke 2008; Häyrynen 2017). Samaan aikaan yksilöt ovat vapaampia muuttamaan uransa prioriteettejä esimerkiksi perheen tarpeiden eikä vain työorganisaation intressien pohjalta (Sullivan & Mainiero 2007).

Urakehityksen esteet

Työuran esteitä ovat kaikki ne tekijät, jotka estävät yksilöitä käyttämästä resurssiaan menestyksekkäästi ja saavuttamasta uralleen asettamia tavoitteita. Työuralla kohdatut esteet ovat usein moninaisia ja erilaisista syistä johtuvia. Esteet voivat olla sekä yksilöstä (esim. luonteenpiirteet) että työympäristöstä (esim. vähäisen tuen saanti urakehitykselle) johtuvia. (Ng & Feldman 2014.) Myös työmarkkinoiden suhdanteet työvoiman kysynnän ja tarjonnan suhteen vaikuttavat olennaisesti työuralla etenemisen mahdollisuuksiin (Brown ym. 2011). Lisäksi työn lisääntynyt prekarisaatio eli työsuhteiden epävarmuus, epätyypillisuus, vähäinen ennakoitavuus sekä heikot työsuhteet hankaloittavat työuralla etenemistä (vrt. Kalleberg 2009; Kontula & Jakonen 2008). Korkeakoulutettujen työttömyys on yleisesti kasvanut (esim. Vuorinen-Lampila 2016, 284). Työmarkkinoilla on huomattavasti enemmän tarjolla niin sanottuja suorittavan työn paikkoja kuin korkeakoulutetuille osoitettuja asiantuntijatehtäviä (Sainio 2011).

Erityisesti naisten urakehityksen esteitä tutkittaessa yhtenä syyinä on pidetty niin sanottua lasikattoilmiötä (*glass ceiling*). Naiset etenevät työurallaan tiettyyn pisteeseen saakka, mutta organisaation rakenteisiin ja prosesseihin liittyvä naisiin kohdistuva syrjintä on ”näkyvätön este”, joka estää naisten etenemisen ylim-

pään johtoon (Wirth 2001, 25). Sukupuolieroihin kohdistuvia stereotyyppisiä käsityksiä naisen pätevydestä ja kyvyistä verrattuna miehiin pidetään usein selityksenä lasikattoilmiölle. Naisilla nähdään olevan miehiä vähemmän haluttuja johtamisominaisuuksia, kun taas miehet nähdään johtamistehtävissä määrätietoisina, itsenäisinä, objektiivisina, aktiivisina, kilpailukykyisinä, loogisina ja itsevarmoina (Oakley 2000; Wood & Lindorff 2001; Lähtenmäki 1995). Naisiin kohdistuu myös miehiä enemmän työ- ja perheroolien yhteensovittamisen ongelmia. Naisia pidetään enemmän perheeseen ja lasten kasvattamiseen orientoituneina, kun taas miehet nähdään luonnostaan urasuuntautuneiksi (emt.). Toisaalta naisilla uraesteet saattavat johtua perhesyistä, sillä esimerkiksi perhevapaat tai ylipäänsä vastuu perheestä ja lastenhoidosta kasaantuu pääsääntöisesti naisille (Santos 2016; Närvi 2014; Wood & Lindorff 2001).

Myös ikääntyminen mielletään usein ominaisuudeksi, joka voi toimia uraesteena. Erityisesti 55 ikävuoden jälkeen työllistymisen mahdollisuuden on todettu laskevan merkittävästi (Vaahto 2003). Työssä olevat ikääntyvät työntekijät kohtaavat myös ennakkoluuloja ja ikäsyrjiviä asenteita (Jauhiainen 2011). Toisaalta myös nuoret voivat kokea iästä johtuvaa syrjintää työmarkkinoilla. Erityisesti ikäsyrjintä kohdistuu nuoriin lapsettomiin naisiin, koska heidän pelätään jättäytyvän äitiyslomalle ja olevan muutenkin enemmän sidoksissa perheeseen (Lähtenmäki 1995).

Niin naisten kuin miesten, nuorten ja vanhojen, työuran esteenä saattaa toimia myös organisaatioissa toimiva niin sanottu ”hyvä veli” -verkosto, jossa korkeissa asemissa olevat käyttävät vaikutusvaltaansa taatakseen verkostoon kuuluvien jäsentensä edun sulkien uramahdollisuudet muilta organisaation työntekijöiltä (Oakley 2000, 328). Yhtäläisesti työpaikassa vallitsevat huonot

suhteet, kuten kollegoiden välisen yhteistyön puute ja kilpailullinen ilmapiiri, voivat haitata uralla etenemistä (Santos 2016).

Lisäksi työn perässä ei välttämättä haluta muuttaa toiselle paikkakunnalle, vaikka se edistäisi työllisyyttä ja urakehitystä (esim. Virtanen 2003). Urakehitystä hankaloittaa töiden etsiminen vain alueellisilla työmarkkinoilla, mahdollisimman läheltä nykyistä asuinpaikkaa. Jos haluttuja töitä ei löydy omalta asuinalueelta ja työn perässä liikkumisen kustannukset ja muut haitat arvioidaan liian suuriksi, työnhakijat saattavat hyväksyä työn, jonka vaatimustaso on oman osaamisen alapuolella (Büchel & van Ham 2003).

Tutkimuksen toteutus

Tutkimuksen empiirisenä aineistona on YAMK-tutkinnon suorittaneiden kysely (N=1092), joka kerättiin Webropol-sovelluksella 17 ammattikorkeakoulusta³ valmistuneelta vuonna 2012. Kyselyssä tarkasteltiin laaja-alaisesti tutkinnon suorittaneiden kokemuksia YAMK-tutkinnosta ja omasta työurastaan. Tässä artikkelissa keskitytään kyselylomakkeen osioon, joka käsitteli uralla etenemisen esteitä. Osio koostui 17 väittämästä, joiden avulla tutkinnon suorittaneet arvioivat uralla etenemistään mahdollisesti vaikeuttaneita tekijöitä. Väitteisiin pyydettiin vastaamaan viisiportaisella Likert-asteikolla sen mukaan ovatko ne vastaajien mielestä vaikeuttaneet uralla etenemistä (asteikko 1=ei lainkaan,...5=erittäin paljon). Väittämien yhteydessä annettiin mahdollisuus vastata myös avoimeen kenttään, jossa sai omin sanoin ilmaista myös muita uralla etenemistä vaikeuttaneita tekijöitä.

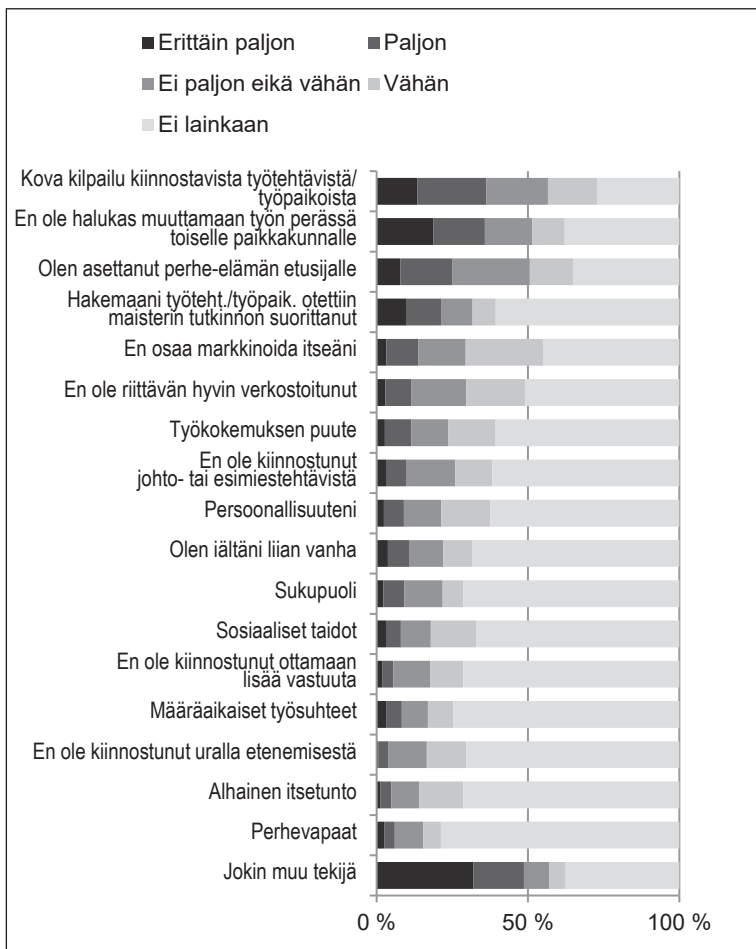
³ Arcada, Centria AMK, Hämeen AMK, Kaakkois-Suomen AMK – XAMK, Kajaanin AMK, Lahden AMK, Laurea-AMK, Lapin AMK, Metropolia AMK, Oulun seudun AMK, Pohjois-Karjalan AMK, Saimaan AMK, Satakunnan AMK, Savonia-AMK, Seinäjoen AMK, Tampereen AMK ja Vaasan AMK.

Tutkimuksen perusjoukon muodostavat vuosina 2006–2012 YAMK-tutkinnon ammattikorkeakoulujen kolmelta suurimmalta koulutusosalta suorittaneet. Kyselyyn vastanneet jakautuivat siten, että 33 prosenttia vastanneista oli tekniikan ja liikenteen alalta, 23 prosenttia yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalta sekä 44 prosenttia sosiaali-, terveystieteiden ja liikunta-alalta. Vastanneista naisia oli 62 prosenttia ja miehiä 38 prosenttia. Kyselyyn vastanneiden ikä vaihteli 29 ikävuodesta 66 ikävuoteen, keski-ikä ollessa 43 vuotta. Kyselyn vastausprosentti oli 36⁴.

Likert-asteikollista kysymystä käsittelevä aineisto analysoitiin käyttäen prosenttijakaumia, keskiarvoja ja pääkomponenttianalyysejä. Kaikkien analysoitujen väittämien prosentuaalista yleisyyttä kuvailevat tiedot on esitetty kuviossa 1. Yleisimmät YAMK-tutkinnon suorittaneiden uralla etenemistä vaikeuttavat tekijät olivat kova kilpailu kiinnostavista työtehtävistä tai työpaikoista sekä halukkuuden puute muuttaa työn perässä toiselle paikkakunnalle. Määräaikaiset työsuhteet⁵, perhevapaat, kiinnostuksen puute tai alhainen itsetunto olivat puolestaan tekijöitä, joiden arveltiin muita tekijöitä harvemmin vaikeuttavan uralla etenemistä (ks. kuvio 1). Analyysejä jatkettiin edellä esitetyn väittämäkohtaisen tarkastelun jälkeen pääkomponenttianalyyseillä (ks. taulukko 1). Tarkoituksena ei ollut tyytyä pelkästään väittämien sisällölliseen ryhmittelyyn, vaan ryhmitellä väittämät tilastollisen tarkastelun avulla.

⁴ 2000-luvulla useille tutkimuksille on tyypillistä alle 50 prosentin suuruiset vastausprosentit (Räsänen & Sarpila 2013). Siitä huolimatta tässä tutkimuksessa kyselyihin vastanneiden joukko edustaa hyvin relevanttia asiantunteudesta tutkittavasta ilmiöstä (ks. Ronkainen 2008, 72–73).

⁵ Väittämä ei ole mukana jatkossa esitettävässä pääkomponenttianalyyseissä alhaisen kommunaliteetin vuoksi. Vastanneista 83 prosenttia oli sitä mieltä, että määräaikaiset työsuhteet eivät vaikeuttaneet lainkaan tai vaikeuttivat vain vähän uralla etenemistä. Koska YAMK-tutkinnon suorittaneet ovat jo pitkään työelämässä olleita, on monella pysyvä työsuhte (ks. Ojala & Ahola 2009), josta syystä todennäköisesti työn määräaikaisuus on uralla etenemisen osalta vähäisimpiä syitä.



KUVIO 1. Uralla etenemistä vaikeuttaneet tekijät. Väittämäkohtainen tarkastelu (%).

Kyselyn avoimessa kentässä 154 kyselyyn vastannutta (14 %) mainitsi omin sanoin jonkin uraansa vaikeuttaneen tekijän, jota ei ollut väittämien muodossa vielä kysytty. Se, että avoimeen kysymykseen vastasi näinkin moni, kertoo sitä, että uralla koettut esteet ovat hyvin moninaisia ja erilaisia eri ihmisillä. Vaik-

ka vastaajia pyydettiin kirjaamaan muita kuin kyselylomakkeen väittämässä esitettyjä uralla etenemistä vaikeuttaneita syitä, osa vastauksista toisti omin sanoin samoja syitä. Näiltä osin uraesitteet luokiteltiin pääkomponenttianalyysissa löydettyjen neljän pääkategorian alle⁶. Lisäksi loput vastauksista luokiteltiin aineistolähtöisesti (ks. liite 1). Nämä muut tekijät käsittelivät lähinnä tutkinnon suorittaneiden työorganisaatioissa olleita uralla etenemisen esteitä, kuten sopivien työtehtävien puutetta, ”hyvä veli”-verkostoja ja esimiehen kyvyttömyyttä tunnistaa ja hyödyntää hankittua, uutta osaamista.

Laadulliset tulokset vahvistivat ja täydensivät tilastollisen analyysin tuloksia, mahdollistaen kokonaiskuvan luomisen uralla etenemistä vaikeuttavista tekijöistä (vrt. Manninen & Meriläinen 2015). Käymme seuraavassa läpi tuloksia tilastollisen analyysin summamuuttujien mukaisesti. Tarkastelemme laadullisesta analyysistä saatuja tuloksia rinnakkain tilastollisten tulosten kanssa.

Tutkinnon suorittaneiden uralla etenemistä vaikeuttavat tekijät

Pääkomponenttianalyysillä YAMK-tutkinnon suorittaneiden uralla etenemistä vaikeuttavista tekijöistä muodostui neljä faktoria (ks. taulukko 1). Ensimmäinen faktori nimettiin *Henkilökoh- taisiksi ominaisuuksiksi ja verkostoitumisedellytyksiksi* ($\alpha=.81$), toinen faktori kuvasi *Kilpailutekijöitä* ($\alpha=.69$), kolmanteen faktoriin tiivistyi *Ei-kiinnostus vaativampiin työtehtäviin* ($\alpha=.79$) ja neljäs faktori nimettiin *Perhe- ja asuinpaikkatekijöiksi* ($\alpha=.60$). Mallin selitysprosentti oli 57.

⁶ Perhe- ja asuinpaikkatekijöihin liittyvään kategoriaan mainintoja ei löytynyt.

TAULUKKO 1. Uralla etenemistä vaikeuttavia tekijöitä käsittelevät faktorit ja niistä muodostetut summamuuttujat

Summamuuttujat	Summamuuttujaan sisältyvät / faktoreilla latautuneet väittämät
F1) Henkilökohtaiset ominaisuudet ja verkostoitumisedellytykset ($\alpha=.81$)	1 Sosiaaliset taidot (.84) 2 Persoonallisuuteni (.81) 3 En osaa markkinoida itseäni (.66) 4 Alhainen itsetunto (.64) 5 En ole riittävän hyvin verkostoitunut (.56)
F2) Kilpailutekijät ($\alpha=.69$)	1 Hakemaani työtehtävään/työpaikkaan otettiin maisterin tutkinnon suorittanut (.76) 2 Kova kilpailu kiinnostavista työtehtävistä/työpaikoista (.68) 3 Olen iältäni liian vanha (.60) 4 Sukupuoli (.60) 5 Työkokemuksen puute (.45)
F3) Ei-kiinnostus vaativampiin työtehtäviin ($\alpha=.79$)	1 En ole kiinnostunut ottamaan lisää vastuuta (.85) 2 En ole kiinnostunut johto- tai esimiestehtävistä (.82) 3 En ole kiinnostunut uralla etenemisestä (.74)
F4) Perhe- ja asuinpaikkatekijät ($\alpha=.60$)	1 Olen asettanut perhe-elämän etusijalle (.82) 2 En ole halukas muuttamaan työn perässä toiselle paikkakunnalle (.75) 3 Perhevapaat (äitiys-, isyys-, vanhempain- ja/ tai hoitovapaa) (.55)

Faktoreista muodostettiin summamuuttujat. Työuran etenemistä vaikeuttavia tekijöitä verrattiin keskenään tarkastelemalla faktoreista muodostettujen summamuuttujien keskiarvoja. Eniten urakehitystä vaikeuttivat perhe- ja asuinpaikkatekijät (ka 2,1, kh 1.10) sekä seuraavaksi eniten kilpailutekijät (ka 1,71, kh .893). Vähiten urakehitystä hankaloitti se, että ei ollut kiinnostunut vaativammista työtehtävistä (1,49, kh .873) sekä henkilökohtaiset ominaisuudet ja verkostoitumisedellytykset (1,51, kh .820). Etenemme tulosten tarkastelussa suurimmiksi koetuista uralla etenemisen esteistä vähemmän vaikuttaneisiin.

Kotiseutu-uskollisuus ja perhekeskeisyys

Perhe- ja asuinpaikkatekijät kuvaavat perhe-elämän asettamista uran kannalta etusijalle ja haluttomuutta muuttaa työn perässä toiselle paikkakunnalle. Myös perhevapaiden pitäminen sisältyy tähän uralla etenemisen esteitä selittävään elementtiin. (Ks. taulukko 1.) Kyselyyn vastanneista 36 prosenttia piti edellytystä paikkakunnan vaihtoon paljon tai erittäin paljon urakehitystä vaikeuttavana tekijänä. Myös se, että perhe-elämä halutaan asettaa etusijalle, on uran etenemisen kannalta katsottuna haaste. (Ks. kuvio 1.)

Halukkuuden puute vaihtaa paikkakuntaa työn takia ja perhe-elämän asettaminen etusijalle juontuu todennäköisesti siitä, että jo YAMK-tutkinnon suorittamiseen on vaikuttanut oppilaitoksen läheinen sijainti (ks. Ahola & Galli 2012, 543; Vuorinen & Valkonen 2003, 76, 87). Opinnot on voitu suorittaa työn ja perhe-elämän ohessa. Valmistumisen jälkeen on monella toiveena jatkaa työuraa omalla paikkakunnalla. Esimerkiksi Stenströmin, Laineen ja Valkosen (2005) tutkimuksessa ammattikorkeakoulusta valmistuneista suurin osa oli kotiseutu-uskollisia eli he olivat pysyneet samalla paikkakunnalla ennen opintoja, opintojen aikana ja myös sen jälkeen. Ball, Davies, David & Reay (2002, 55) kuvaavat ilmiötä ”lokalisimin” (*localism*) käsitteellä eli korkeakoulutusmahdollisuuksien laajenemisen myötä yhä useammat valitsevat opiskelupaikan alueellisista syistä, ja myös jäävät työhön samalle alueelle (ks. esim. Stenström ym. 2005).

Perhevapaiden aikaisia katkoksia ei tässä aineistossa yleisesti pidetty esteenä työuralla etenemiselle. Pisimpään perhevapaalla ovatkin tavallisesti ne äidit, joiden työmarkkina-asema on heikko tai epävakaa (Närvi 2014). YAMK-tutkinnon suorittaneilla on mitä luultavimmin työ, johon palata perhevapaan jälkeen (vrt.

Närvi 2014), mikä samalla edesauttaa uralla eteenpäin pääsyä. On myös hyvä huomata, että vastaajien keski-ikä oli 43 vuotta eivätkä perhevapaat olleet monen kohdalla ajankohtaisia valmistumisen jälkeistä työuraa tarkasteltaessa. Määräaikaiset työsuhteet eivät myöskään näyttäisi olevan keskeinen työuralla etenemistä heikentävä syy (ks. kuvio 1). Ensinnäkin, tavallisesti suurin osa YAMK-tutkinnon suorittaneista on vakituksessa työsuhteessa (Ojala & Ahola 2009). Toiseksi, työelämä on yleisesti ottaen muuttunut yhä projektiluonteisemmaksi (Bates & Bloch 1996), pätkätöitä ja määräaikaisia työsuhteita suosivaksi (ks. esim. Kontula & Jakonen 2008), jolloin myös määräaikaisuuden asetelmaan on ehkä asennoiduttu työn teon suhteen eri tavalla kuin ennen.

Kova kilpailu halutuimmista työpaikoista

Kilpailutekijät uraa vaikeuttavina tekijöinä käsittää viisi osatekijää. Ensinnäkin kilpailutekijät kuvaavat maisterin tutkinnon suorittaneen valintaa haettuun työtehtävään/työpaikkaan sekä yleensä kilpailun kovuutta työtehtäviä/työpaikkoja haettaessa. Toiseksi kilpailutekijät kuvaavat ominaisuuksia, joilla on merkitystä työtehtäviä täytettäessä ja jotka tavalla tai toisella heikentävät tutkinnon suorittaneiden kilpailuasemaa. Näitä ominaisuuksia tässä tutkimuksessa olivat ikä, sukupuoli ja kerätty työkokemuksen määrä. (Ks. taulukko 1.)

Yksittäisistä tekijöistä yleisin YAMK-tutkinnon suorittaneiden uralla etenemistä vaikeuttava tekijä oli nimenomaan kova kilpailu kiinnostavista työtehtävistä tai työpaikoista (ks. kuvio 1). Kasvanut korkeakoulutettujen määrä työmarkkinoilla kiristää kilpailua hyvistä työtehtävistä. Työmarkkinoiden on yhä vaikeampi tarjota kaikille korkeakoulutetuille toivottuja, koulutusta vastaavia työpaikkoja. Osa YAMK-tutkinnon suorittaneista joutuu tyytymään omaa ammatillista tasoaan ja osaamistaan alempiin tehtäviin,

koska kiinnostavista työpaikoista kilpailee iso joukko hyviä hakijoita. (Brown ym. 2011.)

Lisäksi vastauksissa nostettiin esille avoinna olevien koulutusta vastaavien ja kiinnostavien työtehtävien vähyys, mikä tietystä mielessä lisää kilpailua (ks. liite 1). Itselle sopivia, houkuttelevia ja koulutusta vastaavia työtehtäviä/työpaikkoja oli varsin vähän tarjolla yleensä ja erityisesti omalla asuinpaikkakunnalla. Ei ollut avoimia työtehtäviä, joita hakea. Pienemmällä paikkakunnalla korkeakoulutetuille osoitettuja työpaikkoja on myös tarjolla isoja kaupunkeja vähemmän (ks. Tuominen 2011). Avoinna olevien työtehtävien vähyys ilmenee hyvin tutkinnon suorittaneiden kommentteissa: ”[Uraesteiden syynä on] koulutustani vastaavien työpaikkojen vähäinen määrä asuinpaikkakunnallani (562, M, T)”, ”Monipuolisia työtehtäviä ei ole tarjolla, joissa olisi palkka ja työtehtävien vaatavuus tasapainoisessa suhteessa toisiinsa (501, N, S)” ja ”Avoimia oman alan työpaikkoja on vähän julkisesti haettavana. Ei juuri ollenkaan. (100, N, T)”.

Avoimissa vastauksissa tuli lisäksi omana teemanaan esille ensinnäkin se, että omassa työpaikassa tai organisaatiossa oli tarjolla hyvin vähän, jos ollenkaan etenemismahdollisuuksia. Omassa organisaatiossa oli niukasti ylemmän johdon tehtäviä tai haastavampia asiantuntijatehtäviä. Esimerkiksi opetustehtävissä koettiin etenemismahdollisuudet vähäisiksi. Seuraavat tutkinnon suorittaneiden maininnat kuvaavat asiaa hyvin: ”Nykyinen työnantaja on sitouttanut yritykseen eläke-edulla, etenemismahdollisuudet yrityksessä huonot (143, M, T)”, ”Organisaatorakenne, heikot urakehitysmahdollisuudet (209, N, S)” ja ”Asiantuntijan on vaikea edetä yrityksessä. Ei ole etenemispolkua (1028, M, T)”.

Kilpailu koettiin uralla etenemisen kannalta ongelmalliseksi myös siksi, että haluttuun työtehtävään tai työpaikkaan oli otettu yliopistollisen maisteritutkinnon suorittanut. Myös aikaisemmassa tutkimuksessa on tullut esille se, että YAMK-tutkinnon suorittaneet eivät kilpailuasemassa pärjää maisteritutkinnon suorittaneelle työnhaussa. YAMK-tutkinto ei muodollisesta asemastaan huolimatta ole yhtä kilpailukykyinen yliopistolliseen maisterin tutkintoon verrattuna. Jotkin vastaajat totesivat suoraan, että työnantajat palkkaavat pätevyysvaatimuksista riippumatta mieluummin maisterin. (ks. Ojala, Isopahkala-Bouret & Haltia 2018; Ojala 2017; Ojala & Isopahkala-Bouret 2015.) Seuraavat kommentit kuvaavat hyvin suorasti tutkinnon koettua arvostusta ja tunnettuutta: ”Työnantaja ei huomioi ylempää amk-tutkintoa, tutkinto melko tuntematon, eikä sitä ymmärretä ylemmäksi korkeakoulututkinnoksi. Maistereitten kateus. (382, N, S)”, ”Ylempää ammattikorkeakoulututkintoa ei tunneta eikä arvosteta (17, N, S)”, ”Työnantajat eivät arvosta YAMK tutkintoa (982, M, L)” ja ”Esimiehen tietämättömyys ja halu palkata maistereita (408, N, S)”. Nimenomaan YAMK-tutkinnon heikko tunnettuus ja arvostus koettiin uraa ja työtehtävien saamista hankaloittavaksi tekijäksi (ks. liite 1).

Korkeakoulutetun työvoiman lisääntyessä työnhakijalta odotetaan yhä täsmällisempiä työtehtäviin soveltuvia ominaisuuksia, kuten vaikkapa tietynlaista työkokemusta. Esimerkiksi seuraava tutkinnon suorittaneen kommentti kertoo kaivatusta laaja-alaisuudesta: ”Työkokemusta on vuosikymmeniltä, mutta kapea-alaisesti ’harvinaisella’ sektorilla (365, N, L)”. Ilman sopivaa työkokemusta pelkkä tutkinto ei riitä työllistymään uusiin tehtäviin.

Myös ikä voi nousta erottelivaksi tekijäksi työnhaussa, jos esimerkiksi ikääntynyt työnhakija ei vastaa ihannetyöntekijän omi-

naisuuksia (Isopahkala-Bouret & Siivonen 2016). Toisaalta taas työnhakijan liian nuori ikä voi viedä työtilaisuuksia, kuten erään tutkinnon suorittaneen kokemuksista käy ilmi: ”Johonkin hakemiini tehtäviin olen kokenut nuoren ikäni (34v.) olevan este, vaikka kokemusta onkin jo reilusti yli 10 vuotta (888, M, S)”. Avoimissa vastauksissa tuli esille myös tutkinnon suorittaneen etninen tausta uralla etenemistä estävänä tekijänä (ks. liite 1; myös Shumilova, Cai & Pekkola 2012; Peura & Jauhiainen 2018), mikä tulee esille seuraavassa kommentissa: ”Less priorities given to foreigners in the process of recruitment (1172, N, S)”. Ulkomaalaistaustaisuuden koettiin vaikeuttavan työtehtäviin valitukseksi tuleamista.

Kilpailutekijöihin lukeutuvat myös YAMK-tutkinnon suorittamisen jälkeiset, parhaillaan käynnissä olevat opinnot, joiden koettiin hankaloittavan urakehitystä (ks. liite 1). ”Jatko-opintoihin keskittyminen (94, N, L)” kuvastaa hyvin opintojen vievän aikaa urakehitykseltä. Todennäköisesti YAMK-tutkinto ei ole antanut riittävän kilpailukykyistä osaamista, ja tähän on lähdetty hakemaan ratkaisua jatkokouluttautumalla (ks. Ojala & Isopahkala-Bouret 2015).

Oikeanlaiset ominaisuudet ja hyvät verkostot

Korkeakoulutettujen määrän kasvaessa ja työnantajien mahdollisuudessa valita runsaasta korkeakoulutettujen tarjonnasta, tulevat tutkinnon suorittaneilta edellytetyt ominaisuudet ja taidot yhä tärkeämmiksi työtehtäviä täytettäessä. Aiemmin ei niin arvossa pidetyt ei-akateemiset kyvyt, eli ns. uudet yrittäjyyden kyvyt, ovat yhä tärkeämpiä, akateemista ja teoreettista osaamista korostavien meritokraattisten kykyjen rinnalla. Korkeakoulutettujen tulee siis omata oikeanlaisia ominaisuuksia ja kykyjä, kulttuurista ja sosiaalista pääomaa, jotka tekevät hänestä houkuttelevan työnanta-

jalle ja erottavat hänet muista hakijoista. (Isopahkala-Bouret & Siivonen 2016.)

Vain harva YAMK-tutkinnon suorittaneista kokee, että heidän henkilökohtaiset ominaisuutensa ja verkostoitumisedellytyksensä hankaloittavat urakehitystä (ks. kuvio 1). Nämä ominaisuudet ja edellytykset käsittävät tässä tutkimuksessa ensinnäkin tutkinnon suorittaneen sosiaaliset taidot ja persoonallisuuden sekä sen miten hän kokee osaavansa markkinoida itseään työnantajalle. Lisäksi nämä ominaisuudet ja edellytykset kuvaavat tutkinnon suorittaneen kokemusta itsetunnostaan ja siitä, miten hyvin hän on verkostoitunut työmahdollisuuksien saannin kannalta. (Ks. taulukko 1.)

Alhainen itsetunto ei ainakaan riitä selitykseksi tutkinnon suorittaneiden vaikeuksille edetä urallaan. Jopa 85 prosenttia kyselyyn vastanneista arvioi, että alhainen itsetunto ei vaikeuttanut lainkaan tai vaikeutti vain vähän urakehitystä (ks. kuvio 1). Useimilla oli jo merkittävä määrä työkokemusta, mikä on omiaan vahvistamaan ammatillista itsetuntoa. Lisäksi aiemmissä tutkimuksissa on ilmennyt, että YAMK-tutkinnon suorittaneet luottavat tutkintonsa tuottamaan osaamiseen. Tutkinnon suorittamisen yksittäisiä koettuja hyötyjä ovat olleet esimerkiksi itsensä kehittymisen, itsetuntemuksen, rohkeuden ja itsestä ylpeyden kasvu (Ojala 2017; Ojala & Haltia 2018). Nämä tekijät ennemminkin edesauttavat uralla etenemistä kuin hankaloittavat sitä.

Siitä huolimatta, että henkilökohtaisia ominaisuuksia ja verkostoitumisedellytyksiä ei koettu kovin suuriksi urasteiksi, ovat ne kuitenkin olemassa olevia esteitä. Tämä tulee esille myös erään tutkinnon suorittaneen kommentissa: ”Liiallinen rehellisyys [ei edistä uraa], totuudenpuhujista ei tykätä. En ole jees-jees mies

- esimiehen arkuus palkata pätevä, verbaali ja suorasanaainen ihminen? (134, M, T)”. Lisäksi avoimissa vastauksissa korostui erikseen se, että esimiehet eivät hyödyntäneet työntekijöidensä osaamista. Kuten seuraavista kommenteista tulee ilmi, YAMK-tutkinnon kautta hankittua uutta osaamista ei päästä soveltamaan käytäntöön: ”Firmassamme ei nähdä eri ihmisten erikoisosaamista vahvuutena, jota kannattaisi hyödyntää, henkilöstöpolitiikka ei toimi eikä yksittäisten työntekijöiden koulutuksesta olla kiinnostuneita (818, N, S)” ja ”Esimiesten haluttomuus hyödyntää työntekijöiden osaamista (437, N, S)”.

Tähän liittyen avoimista vastauksista nousi omana teemanaan uraasteeksi myös työpaikoilla vallitsevat tietynlaiset ”hyvä veli”-järjestelmät. Työtehtävät jaettiin organisaation sisältä tutuille henkilöille, esimiehen suosiossa oleville tai johdon hyvään piiriin kuuluville työntekijöille (ks. Oakley 2000.) Seuraavat kommentit kuvaavat järjestelmän olemassa oloa tutkinnon suorittaneiden uraasteena: ”En ole miellelevää tyyppiä ja organisaatiossa vallitsee hyvä veli -järjestelmä (703, M, T)”, ”Työpaikan sisäinen hyvä veli -järjestö (699, N, L)” ja ”En kuulu johdon kaveriverkostoon (814, M, T)”.

Tyytyväisyys siihen, missä on omalla urallaan

Kiinnostuksen puute vaativampia työtehtäviä kohtaan vaikeutti uralla etenemistä kaikkein vähiten. Se, että kiinnostuksen vähyyttä vaativampiin työtehtäviin on vähiten urakehitystä hankaloittava tekijä, juontuu todennäköisesti siitä, että tavallisesti YAMK-tutkinnon suorittaneet ovat nimenomaan kiinnostuneita työtehtävistä, jotka tuovat haasteita. Yksiä keskeisimpiä syitä suorittaa YAMK-tutkimus on ollut saada vaativampia työtehtäviä, työmarkkina-aseman parantaminen tai uralla eteneminen (Ojala 2017, 78).

”Ei-kiinnostus vaativampiin työtehtäviin” käsitteli kokonaisuudessaan yhtäältä sitä, että tutkinnon suorittaneella ei ole halua ottaa työtehtävissä nykyistä enempää vastuuta, ja toisaalta yleistä asennoitumista niin, että uralla eteneminen ei ole itselle tärkeää ja että johto- tai esimiestehtävät eivät kiinnosta (ks. taulukko 1). Tällöin voidaan tulkita toisaalta, että vähäinen kiinnostus siirtyä vaativampiin työtehtäviin osoittaa tyytyväisyyttä nykyisiin työtehtäviin. 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. Tämä ilmenee seuraavista tutkinnon suorittaneiden kommentteista: ”Järjestelmät vaihtuneet, tehtävät vaihdelleet, olleet haasteellisia ja mielenkiintoisia, ei ole ollut tarvetta hakea muita työpaikkoja (731, N, L)” ja ”Nyt on hyvä ja mielenkiintoinen työ, voisin vaihtaa vain parempaan, jos löytyy (146, M, T)”. Osalla puolestaan urasiirtymä entistä vaativampiin tehtäviin oli jo mahdollisesti tapahtunut ennen kyselyyn vastaamista ja siksi heillä ei juuri vastaushetkellä ollut kiinnostusta ottaa nykyistä enempää vastuuta ja edetä uralla.

Toisaalta osalle tutkinnon suorittaneista urakehitys ei tarkoita työpaikan vaihdoksia tai nousujohteista uraa (ks. Ojala & Haltia 2018). He suorittavat YAMK-tutkinnon kehittäkseen itseään ja omaa osaamistaan, joiden avulla pyrkivät paremmin vastaamaan nopeasti muuttuviin työelämän haasteisiin nykyisissä työtehtävissään (Ojala 2017). Myös esimerkiksi Laakkosen, Mannisen ja Kauppilan (2017) tutkimuksessa kouluttautuminen liittyi enemmän oman ammattitaidon kehittämiseen ja työn mielekkyyden varmistamiseen kuin nousujohteisen uran tavoitteluun.

Pohdinta

Tässä artikkelissa on tarkasteltu YAMK-tutkinnon suorittaneiden uraa vaikeuttavia tekijöitä. Tutkinnon suorittaneiden suurimmaksi uralla etenemisen esteeksi kulminoituivat perhe- ja asuinpaikkatekijät sekä kilpailun kovuus työmarkkinoilla. Henkilökohtaisten ominaisuuksien, verkostoitumisedellytysten tai kiinnostuksen puutteen koettiin vain harvoin hankaloittaneen urakehitystä.

Ammattikorkeakoulutaustaiset ovat hyvin kotiseutu-uskollisia (esim. Stenströmin ym. 2005), eikä moni myöskään YAMK-tutkinnon jälkeen halunnut muuttaa omalta kotipaikkakunnalta työn perässä toisaalle, varsinkaan jos se edellytti työn ja uran asettamista arvojärjestyksessä perheen edelle. Kotiseutu-uskollisuus ja perheen asettaminen etusijalle eivät ole välttämättä ongelmallisia yksilöiden näkökulmasta, jos ne heijastelevat tutkinnon suorittaneiden tyytyväisyyttä omaan työhön ja tietynlaista omien uraa koskevien prioriteettien asettamista (ks. Sullivan & Mainiero 2006). Valmistuneista myös suurella osalla on vakituiset työsuhteet ja tämä selittää osaltaan haluttomuutta ottaa riskiä ja lähteä uusien työtilaisuuksien perässä toiselle paikkakunnalle.

Mitä enemmän paikkakunnalla on korkeakoulututkinnon suorittaneita ja asiantuntijatehtävistä kiinnostuneita, sitä kovempaa on kilpailu sekä YAMK-tutkinnon suorittaneiden kesken että muiden korkeakoulutettujen välillä. Yhtenä haasteena on vahvistaa tutkinnon kilpailukykyä erityisesti suhteessa yliopistolliseen maisterintutkintoon verrattuna (Ojala & Isopahkala-Bouret 2015). Toisaalta on tärkeää poistaa esteitä yhdenvertaisten ja syrjinnältä vapaiden työmarkkinoiden luomiseen. Sukupuoli, ikä, kansallisuus, eikä mikään muukaan taustoihin kiinnittyvä omi-

naisuus saisi erotella YAMK-tutkinnon suorittaneita työnhaussa ja uralla etenemisessä.

Tutkinnon suorittaneiden vahva kiinnittyminen omaan kotiseutuun nivoutuu ammattikorkeakoulun alueelliseen tehtävään. Ammattikorkeakoulujen tehtävänähän on luoda aluekehitystä esimerkiksi tuomalla uusia työpaikkoja, edistämällä yrittäjyyttä ja kouluttamalla osaavaa työvoimaa alueelle (esim. Katajamäki & Huttula 2002). Kun siis mietitään keinoja uraesteiden purkamiseen, on huomioitava alueellinen näkökanta: kuinka edistää aluelähtöisesti mahdollisuuksia tutkinnon suorittaneiden uralla etenemiseen?

Valmistuneiden uramahdollisuuksia on jo nyt pyritty ammattikorkeakoulujen taholta edistämään muun muassa luomalla verkostoitumisedellytyksiä paikallisten toimijoiden kanssa sekä kehittämällä yhteistyötä tutkinnon yhteydessä tehtävän työelämän kehittämishankkeen myötä niissä organisaatioissa, joissa tutkinnon suorittaneet jo työskentelevät (esim. Katajamäki & Huttula 2002).

Koulutettujen alueellisilla urakehitysmahdollisuuksilla olisi-kin yhä enenevässä määrin kysyntää myös siinä mielessä, että YAMK-tutkinnon suorittaneiden ohessa yleensä korkeakoulutettujen määrät ovat kasvussa. Verkostoitumisedellytysten parantaminen ja yhteistyön lisääminen paikallisten toimijoiden kanssa ovat edelleen keskeisiä keinoja. Entä millaisia voisivat olla uudenlaiset työpaikkojen sisäiset uralla etenemisen ja kehittymisen mahdollisuudet? Miten edistää piilossa olevien ylemmän tason tehtäväkenttien löytymistä tai sellaisten rakentamista? Näin luotaisiin enemmän korkean tason työpaikkoja yhä kasvavalle määrälle YAMK-tutkinnon suorittaneita ja miksei muillekin korkea-

koulutuksen hankkineille (ks. Brynner ym. 2002, 30; SVT 2018). Uralla etenemisen esteiden purkaminen ja runsaammat korkean tason tehtävät paikkakuntakohtaisilla työmarkkinoilla parantaisivat samalla mahdollisuuksia paikkakunnan alueelliseen kehittämiseen.

Lähteet

- Ahola, S. & Galli, L. 2012. New degree for a new career? Career development of Finnish polytechnic master's degree graduates. *Journal of Education and Work* 25 (5), 537–553.
- Akkermans, J. & Kubasch, S. 2017. Trending topics in careers: a review and future research agenda. *Career Development International* 22 (6), 586–627.
- Aro, M. 2013. Koulutusekspansio ja koulutusinflaatio Suomessa vuosina 1970–2008. *Yhteiskuntapolitiikka* 78 (3), 287–303.
- Ball, S. J., Davies, J., David M. & Reay, D. 2002. 'Classification' and 'judgement': social class and the 'cognitive structures' of choice of higher education. *British Journal of Sociology of Education* 23 (1), 51–72.
- Baruch, Y. (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths. Organizational and individual perspective. *Career Development International* 9 (1), 58–73.
- Bates, T. & Bloch, S. 1996. Keeping pace with change: new contracts and responsibilities. *Industrial and Commercial Training* 28 (1), 29–32.
- Brown, P., Hesketh, A. & Williams, S. 2003. Employability in a knowledge-driven economy. *Journal of Education and Work* 16 (2), 107–126.
- Brown, P., Lauder, H. & Ashton, D. 2011. The global auction. The broken promises of education, jobs and incomes. Oxford University Press.
- Brynner, J., Dolton, P., Feinstein, L., Makepeace, G., Malmberg, G. & Woods, L. 2002. Revisiting the benefits of higher education. Centre for Research on the Wider Benefits of Learning. Institute of Education.
- Büchel, F. & van Ham, M. 2003. Overeducation, regional labour markets and spatial flexibility. *Journal of Urban Economics* 53 (3), 482–493.
- Clarke, M. 2008. Understanding and managing employability in changing career contexts. *Journal of European Industrial Training* 32 (4), 258–284.
- Clarke, M. 2009. "Plodders, pragmatists, visionaries and opportunists: Career patterns and employability." *Career Development International* 14 (1), 8–28.
- Haapakorpi, A. 1998. Professionaalien uraketjut. *Sosiologia* 35 (3), 186–198.
- Häyrynen, H. 2017. Sotilaita vai seikkailijoita? Varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen merkityksiä naisille uran ja johtamisosaamisen kannalta. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu. Julkaisusarja 1, tutkimuksia nro 18.

- Ibáñez, M. 2017. Women in the construction trades: Career types and associated barriers. *Women's Studies International Forum* 60 (1), 39–48.
- Isopahkala-Bouret, U. 2005. Joy and struggle for renewal. a narrative inquiry into expertise in job transitions. Research Report 201. Department of Education. University of Helsinki.
- 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.
- Isopahkala-Bouret, U. & Siivonen, P. 2016. Viisikymppisten naisten neuvottelua korkeakoulutuksesta, ikääntymisestä ja työllistettävyydestä. *Aikuiskasvatus* 36 (4), 246–257.
- Jauhiainen, A. 2011. Ikääntyneet sukupolvet ja oppimisyhteiskunnan realiteetit. Teoksessa R. Rinne & A. Jauhiainen. *Aikuiskasvatus ja demokratian haaste. Kansanvalitusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura*, 216–241.
- Kalleberg, A. L. 2009. Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review* 74 (1), 1–22.
- Katajamäki, H. & Huttula, T. 2002. Ammattikorkeakoulut alueidensa kehittäjänä. Näkökulmia ammattikorkeakoulujen aluekehitystehtävän toteutukseen. *Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisuja* 11:2002.
- Kontula, A. & Jakonen, M. 2008. Prekarisaatio ja työn tutkimuksen politiikat. Teoksessa E. Jokinen & M. Eräsaari. *Kurjan ääni: osa 1 Yliopistotyöläiset. Juhlakirja Leena Eräsaarelle* 31.12.2008, 46–66.
- Laakkonen, E., Manninen, J. & Kauppila, J. 2017. Nuoret aikuiset naiset elinikäisinä oppijoina. Notkeaa toimijuutta työn, perheen ja opiskelun rajapinnoilla? *Aikuiskasvatus* 37 (1), 4–18.
- Littleton, S. M., Arthur, M. B. & Rousseau, D. M. 2000. The future of boundaryless careers. Teoksessa A. Collin & R. A. Young. *The future of career. Cambridge University Press*, 101–114.
- Lähteenmäki, S. 1995. "Mitä kuuluu – kuka kääntää?" Yksilöllinen urakäyttäytyminen ja sitä ohjaavat tekijät suomalaisessa liiketoimintaympäristössä – vaihemallin mukainen tarkastelu. *Turun kauppariikkeen julkaisuja* A – 1/1995.
- Manninen, J. & Meriläinen, M. 2015. Monimenetelmällinen näkökulma omaehtoisen opiskelun hyötyihin. *Aikuiskasvatus* 35 (2), 84–98.
- Ng, T.W.H. & Feldman, D. C. 2014. Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior* 85 (2), 169–179.
- Närvi, J. 2014. Äidit kotona ja työssä – perhevapaavallinnat, työtilanteet ja hoivavaihtoehdot. *Yhteiskuntapolitiikka* 79 (5), 543–552.
- Oakley, J. G. 2000. Gender-based barriers to senior management positions: Understanding the scarcity of female CEOs. *Journal of Business Ethics* 27 (4), 321–334.
- Ojala, K. 2017. Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot työmarkkinoilla ja korkeakoulujärjestelmässä. *Turun yliopiston julkaisuja. Sarja C, osa 437. Akaateeminen väitöskirja.*

- Ojala, K. & Ahola, S. 2009. Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot työmarkkinoilla. Valmistuneiden kokemukset ja koulutuksen vaikuttavuus. Projektin väliraportti 03/09. <http://ruse.utu.fi> Online publications. (Luettu 6.5.2018.)
- Ojala, K. & Haltia, N. 2018. Ammatillista osaamista ja verkostoitumista – Aikuisopiskelijoiden kokemat hyödyt ammattikorkeakoulutuksessa. Teoksessa A. Jauhiainen, J. Kivirauma & H. Kinnari (toim.) Koulutus hallinnassa. Juhlakirja professori Heikki Silvennoisen täyttäässä 60 vuotta 23.2.2018. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunta, julkaisusarja A:216, 251–277.
- Ojala, K. & Isopahkala-Bouret, U. 2015. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon ja maisterin tutkinnon suorittaneet työmarkkinoilla – tutkintojen statuserot, työkokemus ja työtehtävien eriytyminen kilpailuaselman määrittäjinä. Teoksessa H. Aittola & J. Ursin (toim.) Eriarvoistuva korkeakoulutus? Artikkelikokoelma Korkeakoulututkimuksen XII kansallisesta symposiumista 19.–20.8.2014. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto.
- Ojala, K., Isopahkala-Bouret, U. & Haltia, N. 2018. Osaaminen ja kilpailukyky YAMK-tutkinnon suorittaneiden suhteellisen työmarkkina-aseman määrittäjänä. *Aikuiskasvatus* 38 (4), 291–303.
- Peura, M. & Jauhiainen, A. 2018. Tohtoriopintojen monet merkitykset suomalaisille ja ulkomaalaisille jatko-opiskelijoille. *Aikuiskasvatus* 38 (3), 223–236.
- Puhakka, A. & Tuominen, V. (2011). Uraseuranta – selvityksistä tutkimukseksi. Teoksessa A. Puhakka & V. Tuominen (toim.) Kunhan kuluu viisi vuotta – ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden työurat. Aarresaari-verkosto, 11–22.
- Rinne, R. 1998. Akateemiset tutkinnot muuttuvana työmarkkinavaluuttana. Teoksessa M.-R. Järvinen, R. Rinne & E. Lehtinen (toim.) Yliopistot ja muuttuva työelämä. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisu B: 60.
- Ronkainen, S. 2008. Otanta, edustavuus ja kadon analyysi. Teoksessa S. Ronkainen & A. Karjalainen (toim.) Sähköä kyselyyn! Web-kysely tutkimuksessa ja tiedonkeruussa. Lapin yliopiston menetelmätieteiden tutkimuksia 1. Lapin yliopisto, 70–76.
- Rouhelo, A. 2001. Akateemisten työllistyminen, tulevaisuuden muutostuulet ja piilevät työmarkkinat. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisu A: 197.
- Rouhelo, A. 2008. Akateemiset urapolut. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja kasvatustieteellisen alan generalistien urapolkujen alkuvaiheet 1980- ja 1990-luvuilla. Turun yliopiston julkaisu. Sarja C, osa 277. Akateeminen väitöskirja. Kasvatustieteiden tiedekunta.
- Räsänen, P. & Sarpila, O. 2013. Internet-lomake vai ei? Verkkokyselylomake postikyselyitä täydentävänä tiedonkeruun menetelmänä. Teoksessa S.-M. Laaksonen, J. Matikainen & M. Tikka (toim.) Otteita verkosta. Verkon ja sosiaalisen median tutkimusmenetelmät. Tampere: Vastapaino, 68–83.

- Sainio, J. 2008. Kitkaa ja kasautuvia vaikeuksia. Akateemisten työuran alkua hankaloittavia tekijöitä. Aarresaari-verkoston eli yliopistojen ura- ja rekrytointipalveluiden sekä Akavan yhteistyönä tuotettu julkaisu.
- Sainio, J. 2009. Viisi vuotta kentällä. Katsaus vuonna 2002 valmistuneiden yhteiskuntatieteilijöiden työuran alkuun. Aarresaari-verkoston ja Suomen valtiotieteiden liiton SVAL ry yhteistyönä tuotettu julkaisu.
- Sainio, J. 2011. Valmistumishetken työmarkkinatilanteen vaikutus maistereiden työhöön viisivuotistarkastelussa. Teoksessa A. Puhakka & V. Tuominen (toim.) Kunhan kuluu viisi vuotta – ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneiden työurat. Aarresaari-verkosto, 23–42.
- Santos, G. G. 2016. Career barriers influencing career success. A focus on academics' perceptions and experiences. *Career Development International* 21 (1), 60–84.
- Shumilova, Y., Cai, Y. & Pekkola, E. 2012. Employability of international graduates educated in Finnish higher education institutions. Valoa-Project. Career Services. University of Helsinki. <http://www.helsinki.fi/urapalvelut/valoasurvey/pubData/source/VALOA09.pdf>. (Luettu 20.6.2018.)
- 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. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, tutkimuslasesteita 21. Jyväskylän yliopisto.
- 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.
- Sullivan, S. E. & Mainiero, L. A. 2007. Kaleidoscope careers: Benchmarking ideas for fostering family-friendly workplaces. *Organizational Dynamics* 36 (1), 45–62.
- Suomen virallinen tilasto SVT (2018). Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtava koulutus lisääntyi edelleen. Ammattikorkeakoulukoulutus. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/akop/2017/akop_2017_2018-04-18_tie_001_fi.html (Luettu 30.8.2018.)
- 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.
- Tuominen, V. 2011. Paluu Nokian taakse – Maistereiden asuin- ja työpaikkojen sijainti viisi vuotta valmistumisen jälkeen. Teoksessa A. Puhakka & V. Tuominen (toim.) Kunhan kuluu viisi vuotta – ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneiden työurat. Aarresaari-verkosto, 87–107.

- Vahto, E.-L. 2003. Työmarkkinaikä ei lasketa kalenterista. Tutkimus rekrytoinnista, iästä ja ageismista. Työpoliittinen aikakauskirja 2/2003. Työministeriö.
- Vuorinen, P. & Valkonen, S. 2003. Ammattikorkeakouluun vai yliopistoon? Korkeakoulutukseen hakeutumisen orientaatiot. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuslauseita 18. Jyväskylän yliopisto.
- Vipunen – opetushallinnon tilastopalvelu 2018. <https://vipunen.fi> (Luettu 5.4.2018.)
- Virtanen, V. 2003 Työhön liittyvät muuttomotiivit menettäneet merkitystään Pohjoismaissa Suomea lukuunottamatta. Hyvinvointikatsaus 3/2003. https://www.stat.fi/tup/hyvinvointikatsaus/hyv_033_virtanen.pdf (Luettu 9.11.2018.)
- Vuorinen-Lampila, P. 2016. Gender segregation in the employment of higher education graduates. *Journal of Education and Work* 29 (3), 284–308.
- Wood, G., J. & Lindorff, M. 2001. Sex differences in explanations for career progress. *Women in Management Review* 16 (4), 152–162.
- Wirth, L. 2001. Breaking through the glass ceiling. *Women in Management*. Geneva: International Labour Office.

LIITE 1: Uralla etenemistä vaikeuttavat tekijät. Avoimen väittämän vastausten luokittelu (f, %).

Mainittu uralla etenemistä vaikeuttava muu tekijä	f	%
1. Kilpailutekijät	85	55,2
Avoinna 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
2. Henkilökohtaiset ominaisuudet ja verkostoitumisedellytykset	10	6,5
Odotetut työntekijän ominaisuudet ja taidot (esim. sitoutuneisuus, kieli- ja tekniset taidot)	10	6,5
3. Ei-kiinnostus vaativampiin työtehtäviin	25	16,2
Tyytyväisyys nykyiseen työhön	25	16,2
4. Organisaation johtaminen ja esimiestyö	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