

# "Ura on jonkinlainen menestyksen mitta"

— YAMK-tutkinnon suorittaneiden uratoiveiden ja urapolkujen rakentaminen erilaisten uratyypin viitekehyksessä

---

Kristiina Ojala

KT, tutkijatohtori

Elinikäisen oppimisen ja koulutuksen tutkimuskeskus, Turun yliopisto  
kristiina.ojala@utu.fi

Ulpukka Isopahkala-Bouret

KT, professori

Elinikäisen oppimisen ja koulutuksen tutkimuskeskus, Turun yliopisto  
ulpukka.isopahkala-bouret@utu.fi



VERTAISARVIOITU  
KOLLEGIALT GRANSKAD  
PEER-REVIEWED  
[www.tsv.fi/tunnus](http://www.tsv.fi/tunnus)

## Tiivistelmä

Artikkelissa analysoidaan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon (YAMK) suorittaneiden uratoiveita ja urapolkuja ja niiden suhteutumista toisiinsa erilaisten uratyyppeiden kehityksessä. Tarkastelun keskiössä on erityisesti liiketalouden alalta tradenomi (YAMK) tutkinnon suorittaneiden urakerronta. Tutkimuksen empiirinen aineisto pohjautuu kahdentoista vastavalmistuneen tradenomi (YAMK) koulutuselämäkerrallisiin seuranta-haastatteluihin. Tutkimus valaisee eri uratyyppeihin paikantuvien YAMK-tutkinnon suorittaneiden näkemyksiä työmarkkinoille sijoittumisestaan ja urakehitysmahdollisuuksistaan. Tulokset osoittavat, että vain osalla uraa koskevat toiveet toteutuvat sillä tavalla kuin he olivat ennakoineet, muun muassa työmarkkinoilla tapahtuvasta kysynnästä tai elämäntilanteissa tapahtuvista muutoksista johtuen. Toiveiden ja toteutuneiden urapolkujen kohtaamattomuus edellyttää kerronnallista uran rakentamista, mikä puolestaan vaikuttaa urapolun tulevaisuutta koskeviin toiveisiin. On tärkeää huomioida opiskelijoiden elämänhistorian moninaisuus ja uratoiveiden muutokset YAMK-koulutuksen jatkokehittämisessä. Tutkimus tarjoaa kehityksen, jonka puitteissa vahvistaa YAMK-tutkintoa suorittavien tavoitteellista uraohjausta.

**Avainsanat:** *urapolut, uratoiveet, ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot, tradenomit (YAMK)*

” A career is somehow a measurement for success”

– Constructing career aspirations and career paths of UAS Master's degree graduates

## Abstract

The article analyzes the construction of career aspirations and career paths of the University of Applied Sciences Master's degree graduates. The study examines specifically Master of Business Administration (MBA) graduates' careers within the conceptual framework of different career types. The empirical data consists of 12 follow-up interviews with recent graduates. The narrative analysis focuses on graduates' recounting of their career goals in relation to the actualized career paths. We demonstrate, how MBA graduates position themselves in different career types and how they perceive their career development opportunities. The results show that only part of graduates' career goals come true as they had anticipated, due in part the changes in labor market demand or life situations, which in turn affects future career aspirations. It is important to consider the diversity of students' life histories and changing career aspirations in the further development of MBA education. The results provide a framework within which to build up career guidance services for MBA graduates.

**Keywords:** *career paths, career aspirations, University of Applied Sciences Master's degree, Master of Business Administration (MBA)*

## Johdanto

Työura on perinteisesti merkinnyt katkeamatonta työtehtävien jatkumoa, asteittaista edistymistä ja ammatillista kehittymistä. Monet työuraa koskevat määritelmät ovat rakentuneet oletukselle pitkäaikaisesta työsuhteesta, joka onnistuessaan merkitsee ylennyksillä ja palkankorotuksilla mitattavaa nousujohteista ura- ja ansiokehitystä ja vastuullisempia työtehtäviä (Koivunen ja muut, 2012; Pyöriä, 2020). Perinteistä urakäsitystä on kyseenalaistanut työelämässä lisääntynyt muutostahti, katkonaisuus ja vaikeampi ennustettavuus sekä työurien pirstoutuminen. Siitä huolimatta, että kokoaikaiset ja toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet ovat edelleen pääasiallisia työelämään osallistumisen muotoja, väliaikaiset ja osa-aikaiset työsuhteet ovat yleistyneet ja epävarmuuden kokeminen työelämässä kasvanut (Vuorinen-Lampila, 2018). Vaikka huoli työn jatkuvuudesta ja työelämän arvaamattomuudesta on yleinen, työsuhteet eivät keskimäärin ole muuttuneet sen epävarmemmiksi ja katkonaisemmiksi kuin ennenkään (Pyöriä, 2020).

Muutoksessa oleva työelämä edellyttää työntekijöiltä joustavuutta, muutosvalmiutta ja jatkuvaa kehittymistä (Clarke, 2008). Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden, työelämässä mukana olevien ammattilaisten on mahdollista kehittää osaamistaan opiskelemalla maisteritasoinen ylempi ammattikorkeakoulututkinto (YAMK-tutkinto). Vuonna 2005 vakainaistettu tutkinto on vuosittain kasvattanut opiskelijamääriään ja vuoden 2020 loppuun mennessä YAMK-tutkinnon suorittaneita oli jo yhteensä 28 872.

Esimerkiksi vuonna 2020 tutkinnon suoritti 3 870 henkilöä. (Vipunen, 2021.) Moni tutkinnon suorittanut toivoo muutosta uraansa (Ahonen & Rouhelo, 2020).

Korkeakoulutettujen työurat ovat yhä henkilökohtaisempia projekteja, joita rakennetaan monista eri elementeistä ja erilaisia etenemisen reittejä tunnustellen (Savickas, 2013; Baruch, 2004). Aikaisemman tutkimuksemme mukaan YAMK-tutkinnon suorittaneet voivat edistää uraliikkuvuutta tai vahvistaa nykyistä uraansa monella eri tavalla (Ojala ja muut, 2021). YAMK-tutkinnon tuottama pätevyys ja asiantuntijuus voivat palvella uuden työpaikan tai uudenlaisten vastuutehtävien vastaanottamista, johtotehtäviin etenemistä tai vaihtoehtoisesti työllisyyden vakautta (Ahonen & Rouhelo, 2020; Kinos, 2020; Ojala, 2017). Aina uralla ei tapahdu näkyviä muutoksia valmistumisen jälkeen, mutta tutkinnon suorittaminen voi silti antaa työlle uudenlaisia merkityksiä.

Vaikka tiedämme, että korkeakoulutetuilla on monia vaihtoehtoisia urapolkuja, emme kuitenkaan tiedä paljoakaan siitä, miksi joku valitsee tietyn tyyppisen polun valmistumisen jälkeen. Tutkimuksemme tarkoituksena on selvittää, kuinka YAMK-tutkinnon suorittaneet suhteuttavat uratoiveitaan ja toteutuneita urapolkujaan toisiinsa erilaisten uratyyppeiden kehityksessä. Tarkastelemme erityisesti liiketalouden alalta tradenomin (YAMK) tutkinnon suorittaneiden uria. Analyysimme pohjautuu kahdentoista vastavalmistuneen tradenomin (YAMK) koulutuselämäkerrallisiin seurantahaastatteluihin.

Tutkimuksemme syventää eri uratyyppeihin paikantuvien YAMK-tutkinnon suorittaneiden näkemyksiä työmarkki-

noille sijoittumisestaan ja urakehitysmahdollisuuksistaan. Se osoittaa, kuinka valmistuneet aktiivisesti rakentavat uraansa ja suhteuttavat toiveitaan toteutuneisiin urapolkuihin. Tutkimus tekee näkyväksi urapolkujen moninaisuuden ja rikkonaisuuden tämän päivän työelämässä.

### **Vaihtoehtoiset uratyypit YAMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen**

Uusissa urateorioissa ei enää korostu hierarkkinen eteneminen vaan ura voi tarkoittaa myös siirtymistä eri suuntiin organisaatiossa tai työpaikkojen ja toimialojen välillä (Baruch, 2004). Uudet uramallit sisällyttävät osaamisen päivittämisen, sosiaalisen verkostoitumisen ja henkilökohtaiset elämänmuutokset osaksi urakehitystä. Baruch (2004) kuvaa tällaisia uudenlaisia uramalleja monisuuntaiseksi uraksi (*multi-directional career*) – yksilö voi (tai hänen pitää) valita useista uravaihtoehdoista, eikä uralla menestymiseen ole yhtä ainoaa tapaa. Puhutaan myös monimuotoistuvasta työurasta (*protean career*), jolla viitataan yksilöllisten uravalintojen ohjaamiin uratavoitteisiin ja subjektiivisesti määriteltäviin uralla menestymisen kriteereihin (Hall, 2004; Pyöriä, 2020). Ura sisältää monenlaisia vaiheita ja erilaisia työtehtäviä ja työnteon muotoja, sisältäen välillä työtä, mahdollisesti työttömyyttä sekä opiskelu- ja koulutusjaksoja (Marttila, 2015). Muutosten taustalla on organisaatioiden pyrkimys joustavuuteen hyödyntämällä osa- ja määräaikaista työntekijöitä (Pyöriä, 2020). Korkeasti koulutetut usein myös itse hakeutuvat uusiin työtehtäviin ja ikään kuin kilpailevat työmarkkina-arvoaan työnantajien välillä (Järvinen ja muut, 2020). Työura nykypäivänä on ennemmin mosaiikkinen kuin lineaarinen jatkumo (Pyöriä, 2020).

Valtakunnallisesti YAMK-tutkinnon suorittaneiden urapolkuja ja uralla etenemistä on selvitetty uraseurantakyselyin vasta vuodesta 2019 lähtien (Ahonen & Rouhelo, 2020). YAMK-tutkinnon suorittaneiden uraa ja työelämään sijoittumista on tutkittu jonkin verran jo sitä aiemminkin (Kettunen ja muut, 2013; Kinno, 2020; Ojala, 2017, 2019; Varamäki ja muut, 2011; Wrangle ja muut, 2014). Näiden tutkimusten mukaan YAMK-tutkinnon suorittaneet työllistyvät hyvin ja he ovat pääosin tyytyväisiä työhönsä sekä kokevat, että tutkinnon suorittamisesta on ollut hyötyä työmarkkinoilla.

Aikaisemmassa uusiin urateorioihin perustuvassa tutkimuksessamme olemme analysoineet minkälaisilla urilla YAMK-tutkinnon suorittaneet valmistumisensa jälkeen jatkavat (Ojala ja muut, 2021). Valmistumisen jälkeen tyypillisimmät polut käsittävät viisi erilaista vaihtoehtoa, joita ovat nousujohteinen työura, uudistuva työura, yrittäjäyysura, jatkuva työura ja epävakaa työura (ks. Taulukko 1 sivulla 48). Kaikissa uratyypeissä on koulutuksen ja työn vastaavuus koettu pääosin hyväksi; poikkeuksena on epävakaa työura, johon kuuluu myös koulutustasoa ja -alaa vastaamattomia työsuhteita. Olemme analysoineet myös YAMK-tutkinnon suorittaneiden uratyytyväisyyttä (Ojala, 2019) ja koettuja esteitä urakehityksessä (Ojala & Isopahkala-Bouret, 2019).

Uratyypien mallinnuksemme mukaan (Ojala ja muut, 2021) nousujohteisella työuralla eteneminen tapahtui vuoden sisällä valmistumisesta. YAMK-tutkinnon suorittaneiden muodollinen työmarkkina-asema nousi tyypillisesti suorittavan tason tehtävistä asiantuntijatasolle tai esimiestätehtäviin, ja osa siirtyi johtaviin tehtäviin. Uudistuva työura kuvaa uraa, jossa pian tutkinnon suorittamisen jälkeen on

## Taulukko 1

YAMK-tutkinnon suorittaneiden uratyypikkuvaukset (Ojala ja muut, 2021).

<b>Nousujohteinen työura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valmistumisen jälkeen siirrytään vaativampiin tehtäviin eli ammatillinen liikkuvuus on hierarkkista</li> <li>• Työsuhteet enimmäkseen kokopäiväisiä ja vakituisia</li> </ul>
<b>Uudistuva työura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työsuhde muuttuu tavalla tai toisella: valmistumisen jälkeen alkaa joko kokonaan uusi työsuhde tai vanha määräaikainen työsuhde vakinaistetaan</li> <li>• Työsuhteita on kaksi tai useampia valmistumisen jälkeen</li> <li>• Ammatillinen liikkuvuus pääosin horisontaalista, joskus mukana työsuhteiden jatkumossa myös hierarkkisesti eri tasoilla olevia tehtäviä</li> <li>• Jos henkilö on opiskellut päätoimisesti, hän aloittaa uudessa työsuhhteessa pian valmistumisen jälkeen; päätoimisesti opiskelleilla saattaa esiintyä työttömyyttä lyhyen aikaa heti valmistumisen jälkeen</li> <li>• Pääosin kokopäiväisiä ja vakituisia työsuhteita</li> </ul>
<b>Yrittäjyysura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• On ryhtynyt yrittäjäksi pian valmistumisen jälkeen tai jo ennen YAMK-tutkinnon suorittamista alkanut yrittäjyysura jatkuu valmistumisen jälkeen</li> </ul>
<b>Jatkuva työura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jatketaan samalla uralla kuin ennen YAMK-tutkinnon suorittamista</li> <li>• Työskennellään yhdessä pääsääntöisesti vakituisessa kokopäiväisessä työsuhteessa</li> </ul>
<b>Epävakaa työura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työskennellään useassa työsuhteessa</li> <li>• Perustuu pääasiassa määräaikaisille kokopäiväaikaisille ja/tai osa-aikaisille työsuhteille</li> <li>• Ammatillinen liikkuvuus horisontaalista tai hierarkkisesti tasolta toiselle vaihtuvaa, mukana myös koulutustasoa ja -alaa vastamattomia töitä</li> <li>• Esiintyy joissakin tapauksissa työttömyyttä tai opiskelua eri vaiheissa</li> </ul>

saatu uusi työ, tai määräaikainen työsuhde on vakinaistettu. Uudistuvalla työurala olevalle valmistuneelle on myös tyypillistä, että ura etenee horisontaalisesti työpaikasta ja/tai työtehtävästä toiseen. Tämä uratyypin vastaa Rouhelon (2008) sekä Kivisen ja muiden (2002) liikkuvaa uratyypin. Yrittäjyysuralla toimitaan yrittäjänä ennen ja/tai jälkeen YAMK-tutkinnon suorittamisen. Jatkuva työura puolestaan kuvaa uraa, jossa työsuhteessa ei ole tapahtunut muutoksia valmistumisen jälkeen. Valmistumisen jälkeen jatketaan sa-

massa työsuhteessa, joka on usein alkanut jo vuosia ennen YAMK-tutkinnon suorittamista. Tämä uratyypin vastaa Rouhelon (2008; vrt. Järvinen ja muut, 2020; Kyhä, 2011) vakaata uratyypin sekä Kivisen ja muiden (2002) pysyvää uratyypin. Epävakaa työura koostuu lyhyistä ja hyvin erilaisista työsuhteista. Työuratyypin vastaa Rouhelon (2008) epävakaa työuran tyypin ja Kyhän (2011) sekauran tyypin.

## Oman urapolun rakentaminen

Vastuu urasta ja siinä menestymisestä on siirtynyt yhä enemmän yksilölle itselleen (esim. Akkermans & Kubasch, 2017; Clarke, 2008). Yksilöltä edellytetään työuralla joustavuutta, jatkuvaa oppimista ja työllistävyyden ylläpitämistä, sekä työelämän tarjoamiin mahdollisuuksiin tarttumista (Savickas, 2013). Työurista on lisääntyvästi muodostunut yksilöllisiä ja henkilökohtaisia projekteja, joissa on rakennettava oma urapolku ja osattava tunnistaa erilaisia etenemisen reittejä (Ekonen, 2014; Koivunen ja muut, 2012; Marttila, 2015; Pyöriä, 2020).

Tässä tutkimuksessa hyödynämme erityisesti Savickasin (1997, 2013) urarakentamisteoriaa, jonka mukaisesti ura ei kehity itsestään vaan se rakentuu, kun yksilö tekee omia toiveitaan vastaavia valintoja ja konkretisoi tavoitteitaan työelämässä. Ura voidaan tällöin mieltää subjektiiviseksi rakennelmäksi, joka hyödyntää henkilökohtaisia merkityksiä, muistoja, nykyisiä kokemuksia ja tulevaisuuden toiveita kutomalla ne työelämää mallintavaksi elämän teemaksi ja sitä kuvaavaksi tarinaksi (Savickas, 2013). Savickasin teoriaa on sovellettu ”Life Design” uraohjauksessa, jossa (uudelleen) tulkitaan mennyttä ja nykyistä työuraa kerronnallisoin keinoin ja samalla vahvistetaan merkityksellistä uraidentiteettiä ja kokonaisvaltaista oman elämän hallintaa (Savickas, 2012).

Uralla tapahtuvat muutokset, korkeakoulutuksesta valmistuminen mukaan lukien, voi synnyttää epävarmuutta oman urapolun ja uraidentiteetin suhteen. Uranrakentamisen tehtävänä on tällöin ylläpitää jatkuvuutta sekä auttaa uusien uratavoitteiden selkeyttämisessä ja mie-

lekkään uran tavoittelemisessa (Savickas, 2012, 2013). Tällainen uraa koskeva konstruointi ja identiteettityö voidaan nähdä sosiaalisesti, vuorovaikutteisesti ja tilanteisesti narratiiviseksi käytännöksi. Se pitää sisällään yhteiskunnallisesti ja kulttuurisesti tarjolla olevien, osin stereotyyppistenkin uramallien valikoivaa omaksuamista tai vastustamista. Tällöin urakerronnan tarkastelu voidaan kytkeä laajempiin yhteiskunnallisiin, sosiaalisiin ja institutionaalisiin rakenteisiin, jotka ohjaavat ja säätelevät uravalintoja. (LaPointe, 2010.)

Aikaisempi elämäntietäminen vaikuttaa koulutusta ja uraa koskeviin odotuksiin ja toiveisiin (Isopahkala-Bouret, 2017). Myös yhteiskunnalliset erot, kuten ikä, sukupuoli, sosioekonominen tausta ja etnisyys, vaikuttavat valmistumisen jälkeisiin urapolkuihin. Aikaisemman tutkimuksen mukaan matalasti koulutettujen vanhempien lapsilla ei välttämättä ole strategista pelisilmää eikä taloudellisia mahdollisuuksia edistää uraa korkeakoulutuksen tarjoamien resurssien avulla, mikä voi laskea odotuksia sen suhteen, millaisiin työpaikkoihin, asemiin ja millaiselle palkkatasolle he valmistumisen jälkeen voivat pyrkiä (Merrill ja muut, 2020).

Aikuisopiskelijoiden kohdalla elämäntietäminen aikana kertyneet taloudelliset ja sosiaaliset resurssit kasautuvat ja vaikuttavat siihen, kuinka he onnistuvat koulutuksen avulla parantamaan uranäkymiään (Merrill ja muut, 2020; Iannelli & Smyth, 2008). Aikuisopiskelijoilla perhe ja opintojen aikainen työssäkäynti voivat rajoittaa ajankäyttöä, jolloin uraa edistäviä siirtoja voi olla haasteellista toteuttaa (Merrill ja muut, 2020). Aikuisena valmistuneilla voi olla myös vaikeampi muuttaa työn perässä, joten uralla eteneminen voi estyä siksi, että paikkakunnalla tai yrityksessä ei ole tarjolla avoimia työpaikkoja (Oja-

la & Isopahkala-Bouret, 2019). Lisäksi aikuisopiskelijoilla on aikaisemman työhistoriansa kautta kontakteja työelämään, mutta ne eivät välttämättä ole sellaista sosiaalista pääomaa, jota he voisivat hyödyntää kaikkein halutuimpien työpaikkojen saamiseksi. Työkokemuksen kautta hankittua osaamista ei myöskään aina katsota samalla tavalla eduksi nuorten ja vanhojen vastavalmistuneiden kohdalla (Isopahkala-Bouret & Siivonen, 2016).

Valmistuneet voivat päätyä tietyn tyyppiselle uralle työelämässä tapahtuvien nopeiden muutosten tai yksilön oman elämäntilanteen vuoksi. Savickasin (1997, 2012, 2013) uranrakentamisteoria tarjoaa välineitä analysoida muutostilanteita, joissa yksilöiden aikaisempi uraidentiteetti tai uraan kohdistuvat toiveet eivät vastaa sitä tilannetta, jossa he ovat parhaillaan. Tilanne pakottaa uudelleenrakentamaan omaa uraa koskevaa kertomusta niin, että se sopii toteutuneeseen urapolkuun ja auttaa tekemään tulevaisuutta koskevia myönteisiä päätöksiä ja muutoksia. Onnistuessaan kerronnallinen uranrakentaminen tukee kokonaisvaltaista elämänsuunnittelua (Savickas, 2012).

## **Tutkimuskysymykset ja tutkimuksen toteutus**

**T**utkimuksemme tavoitteena on tarkastella tradenomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneiden uranrakentamista aikaisemman tutkimuksemme pohjalta laatimamme uratyyppimallin kehityksessä. Tarkoituksenamme on luoda syvällisempää ymmärrystä tarkastelemaamme ilmiöön, ei luoda urapolkuja koskevia yleistyksiä. Analysoimme, kuinka tradenomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneet paikantavat itsensä kerronnallisesti tietylle urapolulle valmistumisensa jälkeen ja kuinka he samalla arvioivat ja muokkaa-

vat aikaisempia uratoiveitaan. Savickasin (2012) uranrakentamisteoriaa mukaillen olemme kiinnostuneita nimenomaan siitä, kuinka he (uudelleen) rakentavat kertomusta urastaan niin, että se sopii heidän valmistumisensa jälkeiseen tilanteeseensa. Varsinaiset tutkimuskysymyksemme ovat seuraavat:

1. Millaisia toiveita tradenomi (YAMK) -tutkinnon suorittaneet ovat uralleen asettaneet?
2. Millaisena heidän urapolkunsaa on valmistumisen jälkeen toteutunut?
3. Millaisena toiveiden ja toteutuneiden urapolkujen rakentaminen näyttäytyy erilaisten uratyyppien kehityksessä?

## **Haastatteluaineisto**

Tutkimuksen aineisto koostuu 12 vastaavalmistuneen tradenomi YAMK-tutkinnon suorittaneen pitkäikäishaastattelusta<sup>1</sup>. Ensimmäisen kerran valmistuneita haastateltiin noin kolme kuukautta YAMK-tutkinnosta valmistumisen jälkeen ja toisen kerran noin vuoden kuluttua ensimmäisestä haastattelusta. Jatko-haastatteluihin osallistui yhdeksän henkilöä. Haastateltavat valittiin tarkoituksenmukaisesti niin, että mukaan saatiin erilaisia urapolkuja kulkeneita, eri ikäisiä miehiä ja naisia, eri paikkakunnilta. Osallistuminen oli vapaaehtoista. Haastateltavista 10 oli suorittanut liiketalouden ylemmän ammattikor-

---

<sup>1</sup>Tutkimus liittyy hankkeeseen, jossa tarkastellaan korkeakoulusta valmistuneiden työllistettävyyttä ja työmarkkina-asemia (Suomen Akatemian rahoittama tutkimushanke Korkeakoulusta valmistuneiden työllistettävyyden ja sosiaalinen positioituminen työmarkkinoilla (HighEmploy)). Hankkeessa on laajan rekisteriaineiston lisäksi haastateltu 77 kaupalliselta alalta ylemmän ja alemman korkeakoulututkinnon suorittaneita sekä ammattikorkeakouluista että yliopistoista. Tässä artikkelissa hyödynnämme kaikkia YAMK-tutkinnon suorittaneiden haastatteluja.

keakoulututkinnon (tradenomi YAMK) vuonna 2019 Turun ammattikorkeakoulussa ja kaksi Karelia-ammattikorkeakoulussa. Haastateltavista 7 oli naisia ja 5 miehiä, ja haastatteluhetkellä he olivat iältään 31–59-vuotiaita. Haastateltavien tehtävänimikkeet vaihtelivat haastatteluhetkellä asiakkuusjohtajasta sihteeriin (ks. Taulukko 2 sivulla 52).

Tutkimukselle myönnetty tutkimuslupa ja valmistuneiden yhteystiedot saatiin Turun ammattikorkeakoulusta ja Karelia-ammattikorkeakoulusta. Kutsua tutkimukseen välitettiin sekä valmistuneiden sähköpostilistoilla että ammattikorkeakoulujen yhteyshenkilöiden välityksellä. Toisella haastattelukierroksella haastateltavaan otettiin yhteyttä sähköpostitse sovitusti noin vuoden kuluttua ensimmäisestä haastattelukerrasta. Haastattelut suoritti artikkelin ensimmäinen kirjoittaja yhdessä toisen tutkimushankkeemme tutkijan kanssa. Sama haastattelija haastateli samat henkilöt molemmilla haastattelukerroilla, mikä lisäsi luottamusta haastateltajan ja haastateltavan välillä. Haastattelut toteutettiin haastateltavien työpaikoilla, yliopiston tiloissa tai puhelimitse.

Haastattelut kestivät noin tunnista yli kahteen tuntiin. Litteroitua tekstiä alkua ja jatkohaastatteluista kertyi yhteensä 797 sivua. Alkuhaastatteluissa kysyttiin työpoluista ennen opintojen aloittamista, opintojen aikana ja valmistumisen jälkeen. Kysyimme myös, mitä ura haastateltaville merkitsee ja mitä he odottavat tulevaisuudelta. Lisäksi haastattelussa kysyttiin myös kysymyksiä kotitaustan, sukupuolen sekä iän merkityksistä koulutus- ja uravalintoihin. Jatkohaastatteluissa kysyttiin nykyisestä työtilanteesta, työtehtävästä ja asemasta tarkemmin sekä siitä, millaisia tavoitteita haastateltavat olivat asettaneet uralleen. Analyysissämme keskitym-

me erityisesti osioihin, joissa haastateltavat kertovat uratoiveistaan ja muutoksista urapolulla.

Aluksi jäsensimme haastatteluaineistoamme tekemääme uratyypimallia hyödyntäen<sup>2</sup> (Ojala ja muut, 2021). Sijoitimme haastateltavamme uratyyppeihin valmistumisen jälkeistä ulkoista uraa kuvaavien kriteerien pohjalta<sup>3</sup> (ks. Taulukko 2 sivulla 52). Tämän alustavan teoriaohjaavan ryhmittelyn jälkeen aloitimme varsinaisen uratarinoiden rakentumista (vrt. Savickas, 1997, 2012, 2013) koskevan aineistolähtöisen analyysin. Tulkitseva tutkimusotteemme mukaisesti pyrimme pääsemään kiinni siihen, miten haastateltavat kuvailevat, määrittelevät, arvioivat ja uudelleentulkitsevat omia uratoiveitaan ja urapolkujaan.

Sovelsimme teemallista narratiivista analyysia (Riessman, 2008; Isopahkala-Bouret, 2017), johon yhdistimme vaikutteita LaPointen (2010) uraidentiteettejä narratiivisena ja diskursiivisena käytäntönä tarkastelevasta analyysimenetelmästä. Tulkitsemme tutkinnon suorittaneiden urateemojen muotoutuvan osana vuorovaikutteista ja tilanteista haastattelukerrontaa (LaPointe, 2010). Tällöin emme oleta tie-

<sup>2</sup> Muodostimme aikaisemmassa tutkimuksessamme YAMK-tutkinnon suorittaneiden uratyypit laajan kyselyaineiston (N=1025) pohjalta (Ojala ja muut, 2021). Meidän ei ollut tässä tutkimuksessa tavoitteena verifioida tekemääme luokittelua, emme myöskään pyrkinneet tekemään uutta luokittelua tai löytämään poikkeavia uratyyppejä haastatteluidemme avulla.

<sup>3</sup>Rajasimme tästä artikkelista pois yrittäjyyssuran, sillä halusimme keskittyä erityisesti työsuhteissa tapahtuneisiin muutoksiin. Yrittäjyyssuralle siirtyminen YAMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen on melko harvinaista (Ojala ja muut, 2021). Haastateltavistamme kaksi toimivat yrittäjinä jatkohaastattelun aikaan, mutta yritystoiminta oli projektiluonteista tai osa-aikaista ja molemmilla oli myös vakituisen työn saaminen toiveena, joten sijoitimme heidät epävakaiseen uratyyppiin.



**Taulukko 2**

Haastateltavien taustatiedot ja sijoittuminen erilaisiin uratyyppeihin

Nimi <sup>a</sup>	Ikä <sup>b</sup>	Työtehtävä heti YAMK-tutkinnosta valmistumisen jälkeen (1. haastattelukierros)	Työtehtävä noin vuosi YAMK-tutkinnosta valmistumisen jälkeen (2. haastattelukierros)	Uratyyppi
Elsa	42	Työtön työnhakija	Yrittäjä	Epävakaa työura
Fanni	35	Informaatikko	-	Jatkuva työura
Iiris	47	Myynti	Myyntipäällikkö	Nousujohteinen työura
Linus	35	Asiakkuusjohtaja	-	Jatkuva työura
Olga	59	Kehitysjohtaja	Kehitysjohtaja	Uudistuva työura
Pia	35	Liiketoiminnan kouluttaja	-	Uudistuva työura
Rita	34	Sihteerä	Koordinaattori	Nousujohteinen työura
Roope	45	Yrittäjä	Yrittäjä	Epävakaa työura
Saku	31	Aluepäällikkö	Myyntipäällikkö	Nousujohteinen työura
Sauli	46	Sovellusasantuntija	Sovellusasantuntija	Jatkuva työura
Tove	40	Laatukoordinaattori	Testaaja	Epävakaa työura
Viktor	38	Taluspäällikkö	Talousjohtaja	Nousujohteinen työura

**a** Haastateltavien sitaateissa merkintä pseudonyymi1 viittaa haastateltavan ensimmäiseen haastatteluun ja pseudonyymi2 viittaa toiseen haastatteluun.

**b** Ikä ensimmäisten haastattelujen toteuttamisvuonna 2019.

tyn uratyypin olevan pysyvä identifiointi, vaan alati muotoutuva kerronnallinen konstruktio, johon vaikuttavat sekä tarjolla olevat kerronnalliset resurssit että elämäntilanteen kontekstit, kuten ikä, sukupuoli, perheellisyys, alueellisuus, ja ammattillinen erikoistuminen (Isopahkala-Bouret, 2017; Isopahkala-Bouret & Siivonen, 2016). Uratyypin sisällöllisestä luokittelusta päästään näin analysoimaan syvällisemmin uran kerronnallista rakentumista ja sitä, kuinka uratoiveet asettuvat suhteeseen toteutuneiden urapolkujen kanssa haastateltavien uratarinoissa.

Analyysiyksikkönämme on yksittäisiä sanoja tai lauseita pidemmät kerronnalliset osiot, joissa haastateltava tuo esiin uratoiveitaan ja kokemuksiaan valmistumisen jälkeen toteutuneesta urapolusta (vrt. Iso-

pahkala-Bouret, 2017). Lisäksi analysoimme myös uraa kuvailevat ja arvioivat osiot haastattelupuheesta. Artikkelisiin valikoituneissa sitaateissa on tilarajoituksesta johtuen mahdollista raportoida urakerronnasta vain katkelmia. Haastattelusitaatteja on pelkistetty eli toistoja, taukoja ja haastattelijan välikommentteja on jätetty pois. Tiivistetyt kohdat on merkitty kolmella viivalla. Haastateltavien nimet ja myös muut mahdollisesti tunnistettavat kohdat sitaateista on pseudonymisoitu.

## Tulokset

**H**aastateltavilla oli hyvinkin yhteisiä näkemyksiä työelämästä, opiskelun merkityksestä ja työurasta. Esimerkiksi haastateltavia yhdisti jaettu kokemus työsuhteiden ja -urien li-

sääntyneestä epävarmuudesta. Heitä yhdisti myös se, että työn kokemista merkityksellisenä ja itselle kiinnostavana pidettiin hyvin tärkeänä. Omaa osaamistasoa ja työn vaativuutta vastaavaa palkkaa monet pitivät myös tärkeänä työhön motivoivana tekijänä (vrt. Ojala ja muut, 2018). Haastateltavia yhdisti lisäksi se, että he korostivat jatkuvan oppimisen merkitystä nopeasti muuttuvassa työelämässä. Seuraavassa analysoimme haastateltavien uratoiveiden ja YAMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen toteutuneiden urapolkujen rakentamista uratyyppi kerrallaan.

## Nousujohteinen työura

**N**ousujohteiselle työuralle<sup>4</sup> paikantuminen edellytti siirtymistä valmistumisen jälkeen hierarkkisesti korkeampiin, vaativampiin ja usein myös paremmin palkattuihin tehtäviin, kuten 31-vuotias, myyntiorganisaatiossa yksityisellä sektorilla työskentelevä Saku seuraavassa omakohtaisesti kuvaa: ”siirryin aluevetäjästä yhtä askelta ylöspäin vastaamaan koko tästä [X]-myyntikonseptistä ja samalla myös työnantaja vaihtu suoraan --- kyllä sitä voi sanoa uranousuksi, että kyllä se hierarkkisesti katsottuna yhtä askelta ylempänä mun positio on.” (Saku2).

Nousujohteisella uralla olevien haastateltavien urakerronnassa korostui eteenpäin pyrkiminen ja nimenomaan hierarkkinen ”uranousu”. Sakullakin oli ollut selkeä visio uralla etenemiselleen. Hän siirtyi omalla urallaan asiakasorganisaation

<sup>4</sup>Analysoimme kannalta oleellista on se, onko työuralla tapahtunut nousujohteinen käänne tutkinnon suorittamisen jälkeen. Kyseessä ei siis ole luokittelu sen suhteen, ketkä haastateltavistamme olivat uransa aikana edenneet asiantuntija-, esimies- tai johtotehtäviin. Osa oli jo ennen tradenomi YAMK-tutkinnon suorittamista edenneet uralla hyvin asemiin, mutta eivät enää valmistuttuaan ylenneet urallaan.

aluepäällikön työtehtävistä isomman organisaation myyntipäällikön tehtäviin. Hän totesi aluepäällikön työtehtävistä, että ”siinä tehtävässä [ei] kannatakaan olla liian pitkään. Että semmonen pari vuotta maksimi, mikä siinä tehtävässä on hyvä olla. Ja sen jälkeen kannattaa katsoa, mitkä on realiteetit [nousta uralla ylöspäin]” (Saku1).

Haastatteluissamme läpi aineiston korostui YAMK-tutkinnon tuottaman muodollisen pätevyyden merkitys. Nousevalta uralla muodollinen pätevyys koettiin merkittäväksi nimenomaan siksi, että sen avulla oli mahdollista päästä tehtäviin, jotka ovat suljettuja matalammin koulutetuilta, kuten julkisella sektorilla työskentelevä 38-vuotias Viktor seuraavassa kertoo:

*”Aikalailta se oli sellasta kun ei ollu muodollista pätevyyttä, niin ei voitu ottaa tiettyyn toimeen töihin. Ja se oli sellasta tietyllä tapaa ikävää sivusta johtamista ja vähän semmosta narulla lykkimistä. Et nyt sitten kun on se muodollinen pätevyys, ni nyt on saanu myöskin sen toimen johon sitten liit[tyy], ollu tiettyy työnjohdollista oikeutta ja muuta. Et päässy sit viemään voimakkaammin niit omia ajatuksia tai selkeemmin ehkä niit omia ajatuksia [ja] toimintatapoja eteenpäin. Et on päässy liikkeelle siinä prosessis mitä on tavotellutkin, et ehkä asiantuntijaroolista oon siirtynyt nyt sit enemmän esimiesrooliin.” (Viktor1)*

Viktorille nousujohteinen ura vastasi uratoiveita ”mitä on tavotellutkin”. Hänelle YAMK-tutkinnon suorittaminen oli merkinnyt ennen kaikkea ”sen muodollisen pätevyyden saavuttamista” (Viktor1), sillä julkisen sektorin asiantuntijaorganisaatiossa työskennellessään hän tiesi ylemmän korkeakoulututkinnon edellytyksek-

si esimies- ja johtotehtävissä. Viktor oli edennyt YAMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen talousjohtajan tehtävään. Muodollinen pätevyys ja sen mukanaan tuomat ylenemismahdollisuudet vahvistivat hänen ammatillista auktoriteettiaan ja toivat lisää vaikutusmahdollisuuksia. Uudessa työssään Viktor koki saavuttaneensa toiveensa tuoda voimakkaammin esille omia toimintatapojaan omassa organisaatiossa.

Myös 34-vuotiaan Ritan tavoitteena oli edetä urallaan hierarkkisesti vaativampien asiantuntijatehtävien suuntaan. Omien sanojensa mukaan: *”[ura] merkitsee aika paljon. Kyl mä itse ehkä olen taipuvainen sellaseen ajatteluun, vaikka kuulostaa typerältä, mut jotenkin et ura on myöskin jonkinlainen menestyksen mitta. Ja mulle on tärkeetä onnistua urallani.”* (Rita1). Nousujohteisella uralla etenemisestä vaativampiin ja hierarkkisesti ylempiin tehtäviin rakentui *”menestyksen mitta”*. Ritakin siirtyi toiveidensa mukaisesti nousujohteiselle urapolulle, mutta ei aivan suoraviivaisesti. Hän joutui jatkamaan jonkin aikaa YAMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen koulutustaan vastaamattomassa sihteerin työtehtävässä julkisella sektorilla ja etsi sinnikkäästi haluamaltaan yksityiseltä sektorilta työtä: *”...nimenomaan työuralla se seuraava steppi eteenpäin --- koulutusta vastaavaan työhön. Se on ehkä mun elämäni seuraava tavoite.”* (Rita1).

Rita onnistui viimein saamaan ylempää korkeakoulututkintoa vastaavia projektikoordinaattorin ja tiiminvetäjän töitä teollisuusalan yrityksestä. Valitettavasti, kun hän oli ehtinyt olla yrityksessä alle vuoden, ajoi maailmanlaajuisesti vallitseva Covid-19 pandemia yrityksen lomauttamaan henkilöstöään: *”Eli vedin sitä projekti [x]-tiimiä. Ja nyt sitten, kun tuli --- Nitä oli, ku korona iski, niin korona vei yrityksen kaikki tulevaisuuden projektit ja jou-*

*duin lomautetuksi.”* (Rita2). Rita löysi kuitenkin nopeasti uuden toiveitaan vastaavan koordinaattorin työn teknologia-alan yrityksestä ja onnistui näin paikkaamaan yllättävän tilateen luoman katkoksen hyvin alkaneessa nousujohteisessa urakertomuksessaan.

Nousujohteiselle urapolulle siirtyminen valmistumisen jälkeen edellytti näissä kaikissa kolmessa esimerkkitapauksessa tavoitteellisuuden lisäksi myös oikeanlaisia olosuhteita. Sekä Sakulle että Viktorille vaativampi työtehtävä oli tullut juuri sopivaan aikaan avoimesti haettavaksi ja he tarttuivat tilaisuuteen; myös Ritan viimeisin paikka löytyi sopivasti, kun hän tarvitsi uuden työn. Toisaalta olosuhteet saattoivat myös luoda tilaisuuden lähteä nousujohteiselle uralle, vaikka se ei olisi ollut erityisenä toiveena vielä YAMK-tutkinnon suorittamisen aikaan, kuten 47-vuotiaalle Iirikselle kävi: *”Mulla ei oikeestaan ollu semmosia niin kun erityisiä [tavoitteita tai suunnitelmia opiskeluaikana] --- enkä mä välttämättä halua miksikään JOHTAJAKS”* (Iris1).

Ennakoimaton nousu uralla antaa kimmokkeen uudelleenorientoida omia toiveita suhteessa toteutuneeseen urapolkuun ja tällöin voi nähdä aikaisemmat uraesteet olosuhteista, ei itsestä, johtuviksi. Iris oli koko työuransa toiminut yksityisellä sektorilla erilaisissa myynnin tehtävissä, miesvaltaisessa työyhteisössä, usein jopa ainoana naisena, ja se on vaatinut hänen omien sanojensa mukaan sisukkuutta. Nyt viidenkymppin lähestyessä hän oli tietoinen myös ikääntyvien naisten kohtaamasta syrjinnästä. *”Myyntihän on nuorten miesten laji”* (Iris1). Iris kuitenkin onnistui esteistä huolimatta etenemään urallaan ja pian valmistumisensa jälkeen hän siirtyi myyntitehtävistä työnkuvaltaan selkeämpään, monipuolisempaan ja

vastuullisempaan myyntipäällikön työhön samassa yrityksessä. Iris piti uudesta työstään, mutta epävarmuutta työtilanteeseen toi se, että yritys on parhaillaan myynnissä ja yrityksessä oli käynnissä yt-neuvottelut. *”...bisnes on mitä on. --- Ja ollaan myynnissä niin yhtään ei tiedä mitä tapahtuu. --- Eli ei uskalla silleen rakastua tähän työhön.”* (Iiris2). Nousujohteiseen uraidentiteettiin oli vaikea kiinnittyä vahvasti, *”silleen rakastua”*, epävarmassa työtilanteessa.

Nousevan työuran rakentamisessa nousee vahvasti esiin se, että työn on oltava selkeää, mistä itse pitää. Kun työssään viihtyy ja sen kokee merkitykselliseksi, silloin myös panostaa työntekoon ja itsensä kehittämiseen tavallista enemmän, *”antaa kaiken[sa] sille työlle”* (Iiris2). Ylenemistä organisaation hierarkiassa ei asetettu ensisijaiseksi tavoitteeksi, *”ei oo kyse mistään uraohjuksesta”* (Viktor1). Toisaalta paikoilleen ei saa jämähtää, vaan on etsittävä myös aktiivisesti uusia haasteita. Työuralla eteneminen rakentuu kerronnallisesti ikään kuin seuraukseksi siitä, että tekee töitä sitoutuneesti, intohimoisesti ja oikeanlaisella kehittämisorientoituneella *”drivella”*, kuten haastateltava seuraavassa korostaa: *”[Mulla on] kova draivi menestyä ja kehittää itseään --- en oo semmonen ihminen, joka osaa olla välttämättä paikoillaan ja tyytyy siihen tilanteeseen, et hei, näin on hyvä”* (Saku1).

## Uudistuva työura

Uudistuvalla työuralla tyypillistä on työn sisällöissä tapahtuvat muutokset ja horisontaaliset urasiirtymät, sekä työsuhteen ehtojen paraneminen, kuten määräaikaisen työsuhteen vaihtuminen vakituiseksi YAMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen (Ojala ja muut, 2021). Uudistuvalla työuralla itsensä paikantavat haastateltavat eivät välttämättä edes tavoitelleet isoja muutoksia urallaan tai sit-

ten ajoitus niiden suhteen oli väärä. Uratavoitteiden ja toteutuneen uran suhde peilautui senhetkisiin olosuhteisiin, kuten 35-vuotiaalla Piialla, joka oli perheellinen ja työskenteli kaupallisen alan opetustehtävissä. Pia haaveili yrittäjän urasta: *”Kyl musta yrittäjä jonain päivänä tulee”* (Pia1), mutta aika ei vielä ollut oikea. Pia sai nuorimman lapsensa samaan aikaan YAMK-tutkinnon suorittamisen kanssa, eikä siksi pystynyt opintojensa aikana vielä edistämään suurempia uramuutoksia, kuten hän seuraavassa toteaa:

*”Kyl siel varmaan oli [YAMK-tutkinnon opiskelijoille tarjolla] siis paljon hankkeita ja projekteja --- mietin jossain vaiheessa, et pitäiskö lähteä. Et se voisikin viedä tavallaan jonnekin ihan muualle ku opetuslalle itseasiassa. Mut sitten kun olin siinä just, oli just syntynyt lapsi, niin se oli vähän silleen, et ehkä ei oo nyt paras aika lähteä KOETTELEEN uusia tuulia.”* (Pia1)

Pia oli päättänyt siirtää yrittäjyyshaaveet aikaan, jolloin lapset olisivat kasvanneet isommiksi. Sen sijaan Pia siirtyi pian YAMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen pääkaupunkiseudulla sijaitsevasta oppilaitoksesta oman asuinkuntansa vastaavalaiseen organisaatioon hieman erilaisiin opetustehtäviin. Pia ei ollut etsinyt uutta työtä, mutta yllättäen uudesta oppilaitoksesta pyydettiin häntä kyseiseen tehtävään, koska hän oli entuudestaan oppilaitokselle tuttu ja hänen osaamisensa tunnettiin: *”Mulle soitettiin. --- et täällä ois tämmönen projekti, että kiinnostaisko lähteä”* (Pia2). Odottamaton tarjous ohjasi Piaa rakentamaan uraansa uudistuvan uratyyppin suuntaan.

Ura voi uudistua myös saman työnantajan palveluksessa, kuten kävi 59-vuotiaalle Olgalle. Hän siirtyi YAMK-tutkin-

non suorittamisen jälkeen koulutussektorilla olevasta asiakkuusjohtajan työtehtävästä horisontaalisesti saman organisaation sisällä kehitysjohtajan työtehtävään. Uusi työnkuva oli seurasta organisaatiossa tapahtuneista muutoksista: ”*No sitten nyt syyskuussa ni meillä taas muokattiin organisaatio ja sit mun työnkuva muuttu niin että miusta tuli kehitysjohtaja*” (Olga1). Olga muokkasi omaa uratarinaansa ja tavoitteitaan suhteessa toteutuneeseen uraan. Hän oli tyytyväinen uuteen asemaansa, vaikka ei ollut itse aktiivisesti hakenutkaan muutosta. Eläkeiän lähestyessä viiden vuoden kuluttua Olga suunnittelee jäävänsä pois työelämästä ja siihen asti hänen tavoitteenaan on kehittää nykyisen työpaikkansa toimintaa ja omaa ammatillista osaamistaan. Samassakin työsuhteessa ja tehtävässä toimiessaan voi saada uralle vaihtelua ja kaivattua uudistumista erilaisten projektien ja verkostoitumisen avulla.

## Jatkuva ura

Jatkuvalla työuralla olevalle uratyypille on ominaista, että jatketaan samassa työssä kuin ennen YAMK-tutkintoa. Suuria muutoksia työsuhteissa ei ollut tapahtunut myöskään 35-vuotiaalle Linukselle, joka oli toiminut rahoitus- ja vakuutusosalalla nykyisessä asiakkuusjohtajan työtehtävässä jo useamman vuoden ennen YAMK-tutkinnon suorittamista:

”*Se on pitkä tarina, mut sillon kaksikymppisenä menin jo [rahoitus- ja vakuutus toimintaan] ja siitä asti oon sit ollu. Vaihtanu yhtiöö siin välissä, mut sieltä sit pikkuhiljaa --- on jo reippaasti yli 10 vuot tullu oltuu.*” --- ”*Ura merkitsee tietyl tapaa varmuutta tulevaisuudesta, et sul on --- osaamista ja työpaikka ja sä kehität sitä osaamista, niin sä luot tietynlaist semmost turvaa tulevaisuuteen.*” (Linus1)

Jatkuvalle uralle itsensä paikantavat korostavat työsuhteen jatkuvuuden tuomaa turvaa ja pitkään kehittyneen ammatillisen osaamisen antamaa varmuuden tunnetta. Jatkuva ura rakentui näin vahvan ammatillisen identiteetin varaan. Oma vakiintunut toimenkuva omassa työorganisaatiossa ja työyhteisössä olivat tärkeitä, kuten 35-vuotias Fanni seuraavassa kuvaa:

”*No kyllä se on aika merkittävä osa identiteettiä vaikka nyt on ollu pinnalla sellasta keskustelua että älä anna työn määrillä itseäsi mut kyl se mulle on, ja varmaan kun on ollu niin pitkään tuolla samalla työnantajalla ja se on tietynlainen, se on kuitenkin semmonen hierarkkinen organisaatio niin kyllähän sitten määrittelee ittensä tietyllä tavalla, sen oman asemansa sen kautta, kyllä se on mulle tärkeä.*” (Fanni1)

Fanni oli ammatillisesti erikoistunut sellaisiin tehtäviin, joita on tarjolla vain vähän. Etenemismahdollisuuksia rajoitti oman alan avoimena olevien työtehtävien vähäisyys: ”*siellä [omalla työpaikalla] etenemismahdollisuudet on just siinä, että jos joku jää pois. Mut että ei oo tällä paikkakunnalla oo muita [vastaavia julkisen puolen palveluita] enää. Niin et jos aikasemmin olis jotain ollu, niin ei oo [enää]. Että, paikat vähenee. Ja sitten ehkä että on halunnu pysyä täällä, tällä seudulla ja sitten vaan tietynlaisissa hommissa, niin siinä hän ne rajotteet sitten vähän [uralla etenemiselle on].*” (Fanni1). Jatkuvalle työuralle ja AMK-tutkintoa vastaaviin tehtäviin on usein jääty siksi, että itselle mieluista, nykyistä koulutustasoa vastaavaa työtehtävää ei ole löytynyt omalta paikkakunnalta (ks. Ojala & Isopahkala-Bouret, 2019), kuten Fannin tapauksessa. Omat toiveet on sopeutettu vallitsevaan tilanteeseen.

Jatkuvan uran viitekehäyksessä uratari-  
naa rakennetaan erityisesti suhteessa per-  
heeseen, harrastuksiin ja vapaa-aikaan. Va-  
linnat kietoutuvat itselle tärkeiden asioi-  
den ympärille ja esimerkiksi työpaikan  
vaihtoa siirretään aikaan, jolloin lapset  
ovat kasvaneet, kuten myös 46-vuotiaalla  
Saulilla, joka oli työskennellyt sovel-  
lusasiantuntijana yksityisellä sektorilla jo  
ennen YAMK-tutkinnon suorittamista,  
ja jatkoi samassa työpaikassa ja -tehtäväs-  
sä edelleen. Jatkovaa uraa ei välttämättä  
nähdä lopullisena valintana, vaan monella  
on jossain vaiheessa toiveena siirtyä uudis-  
tuvalle tai nousujohteiselle uralle. Oman  
työn ohessa seurataan avoimia työpaikko-  
ja, jotka vastaisivat entistä paremmin ny-  
kyistä koulutustasoa. ”Kyllä mä edelleenkin  
avoimia paikkoja seurailen” (Sauli2). ”Oon  
tyytyväinen nykyiseen tilanteeseen, mut oon  
myös sanonu, että en tuu olemaan tässä vii-  
den vuoden päästä.” (Linus1). ”Ennehän  
se oli se hyvä meriitti, että oot ollu samalla  
[työnantajalla] mutta nyt se saattaa kään-  
tyä itteensä vastaan niin sittenhän siinäkin  
ajattelee sitä ettei vaan niinku kangistu lii-  
kaa kaavoihin” (Fanni1). Puheet tulevista  
muutoksista uralla saattoivat olla seuraus-  
ta myös yleisestä normatiivisesta oletuk-  
sesta, että uralla pitää mennä eteenpäin,  
jotta voi kehittyä.

## Epävakaata työura

Työelämän ja -suhteiden epävar-  
muus korostuvat erityisesti epä-  
vakaan uratyyppin haastateltavien  
puheissa. Useat pätkätöyt ovat saattaneet  
totuttaa työn nopeaan vaihtuvuuteen, jol-  
loin myös omat uratoiveet ja -tavoitteet  
rakentuvat kerronnallisesti muuttuvan  
työelämän mukaisesti, kuten 42-vuotia-  
aan Elsan tapauksessa ”mun urani on tää  
et mä oon pätkätöissä” (Elsa1). Epävakaalla  
työuralla olevat tavallaan sopeutuvat aja-  
tukseen rakentaa omaa uraansa erilaisissa

työtehtävissä ja -paikoissa ja oppivat orie-  
ntoitumaan jatkuvaan muutokseen. Mää-  
räaikaiset työsuhteet on hyväksytty osaksi  
työuraa ja niiden tuoma vaihtelevuus voi  
olla epävakaalle työuralle itsensä paikan-  
tavien kerronnassa hyvinkin tervetulleita.  
Pitkään pätkätöissä työskennellyt Elsa esi-  
merkiksi tuo esille muutoshakuisuutensa  
ja sen, että ei voisi kuvitella työskentele-  
vänsä samassa työpaikassa pitkään ilman  
työn vaihtuvuutta:

*”Ei voi sanoa, et ollu millään tavalla sel-  
keä tämä minun urani, eli mähän oon  
koko työurani tehny pelkästään pätkätöi-  
tä tai määräaikasuuksia tai jotakin si-  
jaisuuksia. Mä oon tietyllä tavalla myös  
semmonen muutoksenhakunenki itek-  
ki, et must ei varmaan ois semmoseen, et  
jos mä joutusin oleen, tiiäkö, 20 vuot-  
ta samassa paikassa, ainakaan, et jossei  
se työnkuva muutu millään tavalla, niin  
mua ihan pelottas semmonen.”* (Elsa1)

Pian YAMK-tutkinnon suorittamisen  
jälkeen Elsa jäi työttömäksi projektipääl-  
likön työtehtävästä, josta hänet irtisanot-  
tiin tuotannollisista ja taloudellisista syis-  
tä. Tämän jälkeen Elsa teki hetken aikaa  
omaa koulutusta vastaamattomia keikka-  
hommia, lomaili ja haki töitä. Ensimmäi-  
sen haastattelun aikaan Elsa oli edelleen  
työttömänä, mutta oli aloittamassa työt  
julkisella sektorilla määräaikaisessa mui-  
den työllistymistä edistävässä työtehtäväs-  
sä pian haastattelun jälkeen: ”täs on nyt vä-  
hän ironiaa siinä mielessä, että nyt mä läh-  
den etsimään muille töitä tai niitä polkuja,  
mihin he voi suuntautua.” (Elsa1).

Epävakaan työuran vaihtoehtona, Elsa  
pohti siirtymistä yrittäjyydelle: ”kyl se  
yrittäminen mulla on ollu nyt tässä jo jonku  
aikaa sillä tavalla, että siit on käyty keskus-  
teluja siis useemman ihmisen kanssa.” (El-  
sa1). Jatkohaastattelun aikaan Elsan yrit-

täjiyssiunnitelmat olivat toteutuneet projektiluontoisesti ja määräaikaisesti. Urakerronnassaan Elsa ei kuitenkaan rakentanut tätä muutosta varsinaiseksi siirtymäksi yrittäjiyysuralle, vaan yhtenä välivaiheena edelleen epävarmalla uralla.

Työtehtävien vaihtelu, projektimuotoisuus ja vapaus valita ovat tavoiteltavia asioita, mutta taloudellinen epävarmuus ei. Epävakaalle työuralle itsensä paikantavien uratarinoissa korostuukin monien rinnakkaisten tulevaisuusskenaarioiden pohdiskelu. Myös 45-vuotiaan Roopen urakerronnassa YAMK-opinnot, työnhaaku ja yrittäjiyshaaveet kietoutuvat pohdintoihin uran epävakaudesta. Roopella on kaksi lasta ja urahaaveissa tasapainoilevat luova yrittäjiyys ja vastuu perheen toimeentulosta. Roope oli toiminut yrittäjänä jo ennen YAMK-tutkinnon suorittamista, mutta tutkinnon suorittamisen jälkeen yhteistyökumppanien yhteistä yritystä ollaan lopettamassa ja sen tilalle Roope on etsimässä muuta työtä. Vaihtoehtoisesti hän pyrkii laajentamaan toista yritystä, jota hän pyörittää yksin. Roope on myös lähtenyt opiskelemaan itselleen ammatillisen opettajan pätevyyttä, millä voisi paikata osaksi tai jopa kokonaan yrittäjiyysuraansa: ”*Täs nyt ei näytä ihan täyspäiväisesti riittävän kaikkii projekteja, niin olis sit joku semmonen plan B ainakin. Tai sit toisin päin et jos saa jonkun vakioapaikan jostain opinahjost, niin ei kai se nyt sit häittää vaikka tekis vaikka iltasin vaan näitä [yrityksen hommia]*” (Roope2).

40-vuotiaalla Tovella oli ennen YAMK-opintoja ollut lähes vuosikymmenen kestänyt vakaa työura [x]koordinaattorin toimessa samalla työnantajalla. Tove suoritti tutkinnon ulkomailta käsin pääasiassa etänä opiskellen. Ulkomaille Tove oli lähtenyt miehensä työn perässä, mikä on edellyttänyt omanlaisia kompromisse-

ja työn ja opintojen suorittamisen osalta. Opintovapaa mahdollisti Tovelletä täysipäiväisen keskittymisen yksinomaan opintoihin ja valmistumisen nopeassa aikataulussa. Yllättäen Tove kuitenkin irtisanottiin vakinaisesta työpaikastaan: ”*-- elikkä periaatteessa mä oon edelleenkin opintovapaalla, mutta mut on irtisanottu tuotannollisista ja taloudellisista syistä*” (Tove1). Hän onnistui löytämään irtisanomisajallaan uuden työn, joka oli kuitenkin koulutusta vastaamatonta ja määräaikaista:

*”Sillon syyskuun puolessa välissä päätty sitten virallisesti työt Suomeen päin ja siihen mennessä mä sitten löysin työpaikan [ulkomailta], joka ei kylläkään ole mun koulutusta vastaava millään lailla --- ei vakinaista meitä [x]testaajia ollenkaan, että maksimiaika minkä tuolla voi olla on kaks vuotta.”* (Tove2)

Epävakaa työtilanne pakotti Tovea rakentamaan uutta uraidentiteettiä entisen tilalle, mutta vielä hän ei ollut onnistunut sovittamaan yhteen YAMK-tutkinnon suorittamiseen liittyneitä toiveitaan ja työtilannettaan. Toven kohdalla hänen toivomaansa kehitystä uralla rajoittavat asuinpaikka, sillä oli erittäin vaikea löytää ulkomaalaisena tutkintoa vastaavaa työtä Toven nykyisessä asuinmaassa. Epävakaalla työuralla olevien kerronnassa työn merkitys rakentuu suhteessa työelämän ulkopuolella olemiseen. Uraa ja työtä pidetään tärkeänä hyvinvointia tuovana tekijänä muun muassa työn tuoman elämänrytmin, säännöllisyyden ja yhteisöön kuulumisen takia: ”*se sosiaalinen aspekti siinä työnteossa --- se on tosi tärkeä hyvinvoinnille.*” (Tove2).

## Pohdinta

Tutkimuksessamme tarkaste-  
limme, millaisena tradenomi  
(YAMK)-tutkinnon suorittaneiden toiveiden ja toteutuneiden urien suhde näyttäytyi vaihtoehtoisten uratyypin kehityksessä. Analyysimme avulla osoitimme, kuinka haastateltavat uudelleen muotoilivat toiveitaan ja uratarinoitaan vastaamaan paremmin valmistumisen jälkeistä tilannetta (Savickas, 2013). Tulokset lisäävät ymmärrystä YAMK-tutkinnon suorittaneiden urien kerronnallisuudesta (vrt. La Pointe, 2010). Samalla ne vahvistavat Savickasin urarakentamisteoriaa (1997, 2013) tuomalla mukaan uratyypin kerrontaa ohjaavan ja säätelevän näkökulman. Uratyypin normatiivisuus korostui erityisesti arvioitaessa työsuhteen muutoksia urakehityksen näkökulmasta. Silloin, kun valmistuneet onnistuivat sitomaan uratarinansa tavoittelemansa uratyypin, he ilmaisivat olevansa tyytyväisiä uraansa.

Kuitenkin vain osalla uraa koskevat toiveet toteutuvat sillä tavalla kuin he olivat opintojen aikana ennakoineet, muun muassa työmarkkinoilla tapahtuvasta kysynnästä tai elämäntilanteissa tapahtuvista muutoksista johtuen (vrt. Baruch, 2004; ”monisuuntainen ura”). Toiveiden ja toteutuneiden urapolkujen kohtaamattomuus edellytti kerronnallista uran uudelleenrakentamista, mikä puolestaan vaikutti urapolun tulevaisuutta koskeviin toiveisiin. Osalla vastaan oli tullut myönteisiä tilaisuuksia ja uratavoitteita oli ollut mahdollista asettaa entistä korkeammalle. Toisten kohdalla tavoiteltu ura ei ollut toteutunut ja omia toiveita oli pitänyt sopeuttaa uuteen tilanteeseen. Riippumatta siitä mille uratyypille haastateltavat itsensä määrittivät, he olivat tyytyväisiä uraansa, jos he onnistuivat rakentamaan omannä-

köisen ja mielekkään yksilöllisen tarinan (esim. Savickas, 2013; Pyöriä, 2020; Ojala, 2019). Esimerkiksi epävarmaa työtä ei koettu huonona vaihtoehtona, jos sen avulla voitiin rakentaa omaa uraidentiteettiä tukevaa valinnanvapautta ja työn kiinnostavuutta.

Tutkinnon suorittaneet eivät olleet sidottuja tiukasti tiettyyn uratyypin (vrt. Rouhelo, 2008). Uratoiveet muokkautuvat uran edetessä ja työelämän tarjoamien vaihtoehtojen myötä. Valmistuneet olivat yleisesti ottaen joustavia ja yleensä valmiita työuran muutokseen. Filanderin (2006) mukaan tämä johtuu siitä, että epävarmassa työelämässä työntekijöiden on omaksuttava jatkuva muutosvalmius ja suostuttava jättämään taakseen ajatukset oman alan omistajuudesta ja omasta ammatillisesta tontista. Rajattujen työtehtävien hyvästä suorittamisesta siirytään laaja-alaisiksi yleisosajiksi, joiden on oltava valmiita monitaitoisuuteen. Lisäksi YAMK-tutkinnon suorittaneita yhdisti työn merkityksellisyuden kokeminen tärkeäksi; työn tulisi olla itselle mielekäs, kiinnostavaa, ja jopa sellaista, että siihen voi kokea intohimoa. Lisäksi jatkuvaa oppimista ja itsensä kehittämistä pidettiin tärkeänä työelämän muutoksen pyörässä pysymiseksi. Se, mitä tehdään työksi, nähdään olennaisena osana yksilöä itseään ja se, mihin työura kuljettaa, muokkaa käsitystä itsestä ja omasta ammatillisesta uraidentiteetistä (Lent & Brown, 2013; La-Pointe, 2010).

On kiinnostava huomata, että YAMK-tutkinnot annetut merkitykset painottuvat eri tavoin suhteessa omiin toiveisiin ja niiden toteutumiseen eri uratyypeissä; esimerkiksi nousujohteisella työuralla koulutus mahdollistaa pääsyn tehtäviin, joihin vaaditaan ylempi korkeakoulututkinto, uudistuvalla työuralla tut-



kinto lisää horisontaalista liikkuvuutta ja jatkuvalla uralla tutkinto vahvistaa jo saavutettua osaamista. Epävarmalla työuralla tutkinnon merkitys on epäselvempi, mutta silloinkin sen nähdään tarjoavan lisää vaihtoehtoja työmarkkinoilla pysymiseen. Johtopäätöksensä voimmekin todeta, että on tärkeää huomioida opiskelijoiden elämänhistorian ja uratoiveiden moninaisuus YAMK-koulutuksen jatkokehittämisessä.

Tutkimuksemme haastatteluaineisto oli sisällöllisesti monipuolinen ja kattava. Mukana oli esimerkkejä eri-ikäisten ja eri elämäntilanteissa olevien miesten ja naisten uranrakentamisesta. Aineisto oli kuitenkin liian suppea, jotta sen perusteella voitaisiin tehdä yleisiä johtopäätöksiä eri uratyypeille sijoittuvien YAMK-tutkinnon suorittaneiden uratoiveiden ja -polkujen suhteesta. Lisäksi tutkimuksemme rajoittuu YAMK-tutkinnon suorittamisen jälkeiseen aikaan eikä valmistuneiden urakerrontaa ole tarkasteltu heidän koko työhistoriansa osalta (ks. Edgar ja muut, 2016, s. 362). Tutkimuksessamme ei ole myöskään huomioitu ammattikorkeakoulujen välisiä eroja eikä alueellista näkökulmaa, mikä olisi tärkeä jatkotutkimuksen aihe, sillä alueelliset työllisyysnäkökulmat voivat hidastaa YAMK-tutkinnon suorittaneiden urakehitystä (ks. Ojala, 2017; Ojala & Isopahkala-Bouret, 2019). Tämän tutkimuksemme tulokset tarjoavat hyvän lähtökohdan vahvistaa YAMK-tutkintoa suorittavien uraohjausta. Tavoitteellista tutkimusta YAMK-tutkinnon suorittaneiden moninaisista ja joskus yllätyksellisiä käännteitäkin sisältävistä urista tarvitaan tulevaisuudessakin.

## Kiitokset

Tämä artikkeli on osa Suomen Akatemian rahoittamaa hanketta Korkeakoulusta valmistuneiden työllistettävyys ja sosiaalinen positioituminen työmarkkinoilla (HighEmploy [315797]).

## Lähdeluettelo

- Ahonen, P., & Rouhelo A. (2020). Ylemmstä ammattikorkeakoulututkinnosta osaamista ja uusia urapolkuja. *TALK verkkolehti*. <https://talk.turkuamk.fi/puheenvuoroja/ylemmasta-ammattikorkeakoulututkinnosta-osaamista-ja-uusia-urapolkuja/>
- Akkermans, J., & Kubasch, S. (2017). Trending topics in careers: A review and future research agenda. *Career Development International*, 22(6), 586–627. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2017-0143>
- Baruch, Y. (2004). Transforming careers: From linear to multidirectional career paths. Organizational and individual perspective. *Career Development International*, 9(1), 58–73. <https://doi.org/10.1108/13620430410518147>
- Clarke, M. (2008). Understanding and managing employability in changing career context. *Journal of European Industrial Training*, 32(4), 258–284. <https://doi.org/10.1108/03090590810871379>
- Edgar, T., Silk, K. J., Abroms, L. C., Cruz, T. B., Evans, W. D., Gallagher, S. S., Miller, G. A., Hofman, A., Schindler-Ruwisch, J. M., & 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. <https://doi.org/10.1080/10810730.2015.1080332>
- Ekonen, M. (2014). *Keskijohdossa toimivien naisten ja miesten tarinat uristaan korkean teknologian alalla* [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. JYX-julkaisuarkisto.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Filander, K. (2006). Työ, koulutus ja katoavat ammatti-identiteetit. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.), *Elinikäisestä työstä elinikäiseen oppimiseen* (ss. 43–60). PS-kustannus.

- Iannelli, C., & Smyth, E. (2008). Mapping gender and social background differences in education and youth transitions across Europe. *Journal of Youth Studies*, 11(2), 213–232. <https://doi.org/10.1080/13676260701863421>
- Isopahkala-Bouret, U., & Siivonen, P. (2016). Keski-ikäisenä tutkinnon suorittaneiden naisten neuvottelua ikääntymisestä, korkeakoulutuksesta ja työllistettävyydestä. *Aikuiskasvatus*, 36(4), 246–257. <https://doi.org/10.33336/aik.88510>
- Isopahkala-Bouret, U. (2017). Benefits of higher education in mid-life: A life course agency perspective. *Journal of Adult and Continuing Education*, 23(1), 15–31. <https://doi.org/10.1177/1477971416672807>
- Järvinen, K.-M., Pyöriä, P., Ojala, S., Lipiäinen, L., & Saari, T. (2020). Työurien vakaus ja taantuma: yksityisen sektorin työntekijöiden työurapolut 2007–2015. *Työelämän tutkimus*, 18(2), 81–99. <https://doi.org/10.37455/tt.94815>
- Kettunen, H., Pulkkinen, S., & Saari, J. (2013). *Ammattikorkeakoulujen aikuisopiskelijat*. OTUS 38/2013. Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö OTUS.
- Kinos, S. (2020). *Sosionomit (ylempi AMK) muuttuvilla työmarkkinoilla. Tutkinnon suorittaneiden sijoittuminen työelämään, osaaminen ja toimintaympäristön haasteet* [Väitöskirja, Turun yliopisto]. UTU-Pub.
- Koivunen, M., Lämsä, A.-M., & Heikkinen, S. (2012). *Urasiihtymät muuttuvassa työelämässä – analyysi urasiihtymän käsitteestä*. Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulun Working Paper 371. Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/39926/978-951-39-4663-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kyhä, H. (2011). *Koulu- ja maahanmuuttajat työmarkkinoilla. Tutkimus korkeakoulututkinnon suorittaneiden maahanmuuttajien työllistymisestä ja työurien alusta Suomessa* [Väitöskirja, Turun yliopisto]. UTUPub.
- LaPointe, K. (2013). Narrating career, positioning identity: Career identity as a narrative practice, *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.003>
- Lent, R., W. & Brown, S. D. (2013). Understanding and facilitating career development in the 21st century. Teoksessa S. D. Brown & R. W. Lent (toim.), *Career development and counseling. Putting theory and research to work* (ss. 1–26). 2. painos. John Wiley & Sons Inc.
- Marttila, L. (2015). *Ura kerronnallisena työnä – ammattikorkeakoulun opettajat kertojina* [Väitöskirja, Tampereen yliopisto]. Trepo.
- Merrill, B., Finnegan, F., O’Neill, J., & Revers, S. (2020). ‘When it comes to what employers are looking for, I don’t think I’m it for a lot of them’: class and capitals in, and after, higher education. *Studies in Higher Education*, 45(1), 163–175. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1570492>
- Ojala, K. (2017). *Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot työmarkkinoilla ja korkeakoulujärjestelmässä* [Väitöskirja, Turun yliopisto]. UTUPub.
- Ojala, K. (2019). YAMK-tutkinnon suorittaneiden urakokemukset ja tyytyväisyys uralla etenemiseen – palkka määrittää tyytyväisyyttä uraan. *Työelämän tutkimus*, 17(3), 202–218.
- 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 täyttävissä 60 vuotta 5.4.2019* (ss. 219–245). Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja A:217. Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos.
- Ojala, K., Isopahkala-Bouret, U., & Haltia, N. (2018). Osaaminen ja kilpailukyky YAMK-tutkinnon suorittaneiden suhteellisen työmarkkina-aseman määrittäjinä. *Aikuiskasvatus*, 38(4), 291–303. <https://doi.org/10.33336/aik.88374>
- Ojala, K., Isopahkala-Bouret, U., & Varhelah-ti, M. (2021). Adult graduates’ employability and mid-career trajectories after graduation with Finnish UAS Master’s degree. *Journal of Education and Work*, 34(1), 67–80. <https://doi.org/10.1080/13639080.2021.1875125>
- Pyöriä, P. (2020) Työurien tutkimus: Käsitteelliset, teoreettiset ja empiiriset lähtökohdat. Teoksessa S. Ojala & P. Pyöriä (toim.), *Pirstoutuvatko työurat? Teollisuusalat talouden ja teknologian murroksissa* (ss. 95–143). Trepo. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/124266/978-952-359-028-1.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Riessman, C. K. (2008). *Narrative methods for the human sciences*. SAGE.
- Rouhelo, A. (2008). *Akateemiset urapolut. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja kasvatustieteellisen alan generalistien urapolkujen alkuvaiheet 1980- ja 1990-luvuilla* [Väitöskirja, Turun yliopisto]. UTU-Pub.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>

Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90, 13-19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. Teoksessa S. D. Brown & R. W. Lent (toim.), *Career development and counseling. Putting theory and research to work* (ss. 147–183). 2. painos. John Wiley & Sons Inc.

Varamäki, E., Heikkilä, T., & Lautamaja, M. (2011). *Nuorten, aikuisten sekä ylemmän tutkinnon suorittaneiden sijoittuminen työelämään – seuranta-tutkimus Seinäjoen ammattikorkeakoulusta v. 2006–2008 valmistuneille*. Seinäjoen ammattikorkeakoulu.

Vipunen – opetushallinnon tilastopalvelu. *Ammattikorkeakouluissa suoritettut tutkinnot*. [https://vipunen.fi/fi-fi/\\_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammattikorkeakoulujen%20tutkinnot%20-%20vuosi.xlsb](https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammattikorkeakoulujen%20tutkinnot%20-%20vuosi.xlsb)

Vuorinen-Lampila, P. (2018). *Korkeakoulutuksen eriytyvät työelämätulokset* [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. JYX-julkaisuarkisto

Wrangé, K., Tiainen, A-I., & Talkkari, A. (2014). Ylemmän AMK-tutkinnon vaikutus urakehitykseen ja palkkaukseen. *AMK-lehti 4/2014*. <https://uasjournal.fi/tutkimus-innovaatiot/ylemman-amk-tutkinnon-vaikutus-urakehitykseen-ja-palkkaukseen/>

