

Teemu Rantanen, VTT, Laurea-ammattikorkeakoulu  
Ulpukka Isopahkala-Bouret, KT, Helsingin yliopisto  
Eeva Järveläinen, Sosionomi (ylempi AMK), Laurea-ammattikorkeakoulu

## **Ylempi ammattikorkeakoulututkinto työelämän näkökulmasta**

Tässä artikkelissa tarkastelemme sitä, millaisena ylempi ammattikorkeakoulututkinto näyttäytyy työnantajien näkökulmasta sekä sitä, miten ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneet asemoituvat työelämässä<sup>1</sup>. Ylempää ammattikorkeakoulututkintoa on – pitkälti sen uutuuden takia – tutkittu tähän mennessä kohtuullisen vähän. Erityisesti tarkasteltavana on ollut koulutusohjelmista valmistuneiden näkökulma (Ojala 2008; Ojala & Ahola 2008; 2009). Myös opinnäytetyö työelämän kehittämistehtävänä on herättänyt tutkimuksellista mielenkiintoa (esim. Neuvonen-Rauhala 2009). Kuitenkin erityisesti työelämän näkökulmasta lähtevä tutkimustieto puuttuu, vaikka työelämälähtöisyyttä on keskusteluissa korostettu.

### **1. Ylempi AMK-tutkinto työelämäläheisenä tutkintona**

Ylempiä AMK-tutkintoja määrittelevään lainsäädäntöön sisältyy ajatus ylemmän AMK-tutkinnon työelämälähtöisyydestä (Valtioneuvoston asetus 2005/423, 7a §). Työelämän tarpeisiin vastaaminen ja työelämän kehittämiseen painottuminen ovat olleet ylemmän AMK-tutkinnon keskeisiä korostuksia jo jatkotutkintokokeilun alusta alkaen (vrt. esim. Rask 2002, 38–39), eikä työelämälähtöisyyden periaatetta ole oikeastaan missään vaiheessa vakavasti kyseenalaistettu. Tutkinnon tavoitteena on saavuttaa muun muassa työelämän kehittämisen edellyttävät laajat ja syvälliset tiedot asianomaiselta alalta sekä tarvittavat teoreettiset tiedot asianomaisen alan vaativissa asiantuntija- ja johtotehtävissä toimimista varten.

Työelämälähtöisyys on merkinnyt käytännössä useita asioita. Ensinnäkin se on tarkoittanut sitä, että ylempi AMK-tutkinto on profiloitunut ammatillisemmin ja käytännönläheisemmin kuin tiedekorkeakouluissa suoritettut maisterin tutkinnot. Korkeakouluväylien profiiliero on lähtökohtaisesti selkeä, vaikka käytännössä osaamistavoitteiden painotukset voivatkin lähestyä toisiaan. Kun monien alojen yliopistokoulutuksessa on alettu korostaa käytäntösuhdetta, esimerkiksi sosiaalityössä puhutaan käytäntötutkimuksesta (vrt. Satka ym. 2005), ja kun vastaavasti ammattikorkeakouluissa korostetaan tutkimuksellisuutta, koulutusväylien ero jää – ainakin diskurssien tasolla – vaikeasti nähtäväksi. Toiseksi on korostettu ylemmän AMK-tutkinnon luonnetta työelämän kehittämistutkintona. Erityisesti opinnäytetyö on nähty alusta alkaen nimenomaan työelämän kehittämistehtävänä (esim. Salminen 2002, 363) ja tiivistä työelämäyhteistyötä on korostettu opinnäytetöissä (esim. Neuvonen-Rauhala 2009). Jotkut koulutusohjelmat – esimerkiksi kansalais- ja aluelähtöiseen kehittämiseen painotuneet sosiaalialan koulutusohjelmat – on jopa haluttu rakentaa kokonaisuudessaan kehittämishankkeen ympärille.

Kolmanneksi työelämäläheisyys on pyritty turvaamaan määrittelemällä ylempi AMK-tutkinto aikuiskoulutustutkinnoksi. Hakukelpoisuus ylemmän AMK-tutkinnon koulutusohjelmiin on määrittely siten, että edellytyksenä on vähintään kolmen vuoden työkokemus aiemman korkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen. Opinnot on mahdollista suorittaa työn ohessa, mikä on osaltaan helpottanut koulutuksen integrointia opiskelijoiden omien työyhteisöjen kehittämistarpeisiin. Neljänneksi työelämä on haluttu ottaa mukaan myös ylempien AMK-tutkintojen suunnitteluun. Valtakunnallisella tasolla tämä on tarkoittanut työmarkkinajärjestöjen vahvaa roolia koulutuksen kehittämisessä. Vaikka esimerkiksi elinkeinoelämä ei aluksi suhtautunut täysin varauksettomasti ylempään AMK-tutkintoon (Ojala & Ahola 2008, 28–29), se on kuitenkin osallistunut näkyvästi sen kehittämiseen. Paikallisella tasolla työelämän osallistuminen on merkinnyt muun muassa työelämäedustajien läsnäoloa ylemmän AMK-tutkinnon ohjausryhmissä ja neuvottelukunnissa.

Keskusteluissa on käytetty käsitteitä työelämälähtöinen ja työelämäläheinen rinnakkain. Työelämälähtöisyys -käsitteellä on haluttu korostaa työelämän osaamistarpeisiin vastaamista. Työelämälähtöisyys edellyttää yhteistyötä ja vuoropuhelua työelämän ja oppilaitosten välillä, mutta koulutusta ei voida suunnitella pelkästään työnantajien etuja silmälläpitäen. Työnantajien ja koulutusorganisaatioiden tavoitteet ja kiinnostuksen kohteet eivät kaikilta osin ole yhteneviä, eikä yksilön oppiminen ei aina suoranaisesti kehitä työtä ja työyhteisöä (Tynjälä, Kekäle & Heikkilä 2004, 9). Työelämäläheisyydestä puhuttaessa on sitä vastoin korostettu tutkinnon luonnetta nimenomaan työelämää kehittävänä tutkintona. Tällöin lähtökohtana on ollut laajempi innovaatiotoiminnan ja aluekehityksen näkökulma, ei niinkään yksittäisen yrityksen akuutti kehittämistarve.

## **2. Työnantajien suhtautuminen ja työelämään sijoittuminen**

Työnantajien näkemyksillä on merkitystä erityisesti uudenlaista, aikaisemmista korkeakoulutusmalleista poikkeavaa tutkintoa rakennettaessa. Viime kädessä työnantajien vastaanotosta riippuu se, millaiseksi ylempät AMK -tutkinnon suorittaneiden mahdollisuudet työelämässä muodostuvat.

Työnantajien osaamistarpeet, odotukset koulutuksen järjestäjiä kohtaan ja intressit osallistua koulutuksen kehittämiseen ovat moninaisia (Tynjälä, Kekäle & Heikkilä 2004). Kehittämisverkoston työnantajakysely (Varjonen & Maijala 2009) antoi varsin positiivisen kuvan työnantajien suhtautumisesta ylempään AMK-tutkintoon ja ylemmän AMK-tutkinnon merkityksestä. Sen tulosten mukaan lähes kaikki vastanneet työnantajat pitivät tutkintoa hyvin tai erittäin suositeltavana myös muille työnantajille. Tutkinnon keskeisenä antina pidettiin ammattitaidon vahvistumista (41 %). Suurin osa työnantajista ilmoitti tukeensa tutkinnon suorittamista sekä tiedollisessa ja henkisessä mielessä (74 %) että konkreettisesti esimerkiksi palkan tai työajan muodossa (63 %). Hieman yli puolet oli sitä mieltä, että tutkinto vaikuttaa paljon tai hyvin paljon urakehitykseen. Kolmanneksen mukaan tutkinto huomioidaan paljon tai hyvin

paljon työtehtävissä, kolmanneksen mukaan jonkin verran. (Varjonen & Maijane 2009.) Sitä vastoin valmistuneiden kyselyssä työnantajien tukeen suhtaututtiin hieman varauksellisemmin: esimerkiksi 54 % vastanneista ilmoitti saaneen työnantajalta konkreettista tukea (Varjonen, Maijala & Okkonen 2009).

Ylempi AMK-tutkinto on suomalaisessa korkeakoulujärjestelmässä rinnasteinen yliopistollisen maisteritutkinnon kanssa. Kansallisessa tutkintojen viitekehyyksessä (OPM 2009) ne on luokiteltu tasolle 7 eli ns. toisen syklin tutkinnoiksi. Uudessa AMK-laissa (Laki... 564/2009, 18§) ylempi AMK-tutkinto määritellään ylemmäksi korkeakoulututkinnoksi ja yliopistolain (558/2009, 37§) mukaan se tuottaa myös hakukelpoisuuden tieteellisiin jatkotutkintoihin. Periaatteessa ylempi AMK-tutkinto tuottaa siis kelpoisuuden niihin tehtäviin, joihin edellytetään ylempää korkeakoulututkintoa. Kuitenkin paikoitellen ylempään AMK-tutkinnon suorittaneiden sijoittumista työelämään on hankaloittanut se, että alakohtainen kelpoisuuslainsäädäntö määrittelee tietyissä työtehtävissä tarvittavan koulutuksen tason lisäksi myös vaadittavan pääaineen<sup>2</sup>. Työelämäläheinen korkeakoulutus saattaa siis myös sisältää ristiriitaista arvottamista: Toisaalta työnantajat odottavat konkreettisiin työprosesseihin sovellettavissa olevaa osaamista, mutta he eivät kuitenkaan välttämättä pidä kyseisen osaamisen tasoa kovin korkeana. Little (2005) päätyi toteamaan työelämälähtöistä korkeakoulutusta tutkiessaan, että koulutuksen sitominen työelämään ei välttämättä ollutkaan myyntivaltti työmarkkinoilla.

### 3. Tutkimusasetelma ja aineisto

Pyrimme selvittämään työnantajien suhtautumista ylempiin AMK-tutkintoihin ja tutkinnon asemoitumista työmarkkinoilla työnantajakyselyn avulla. Koska suomalaisessa korkeakoulujärjestelmässä ylempi AMK-tutkinto rinnastuu yliopistolliseen maisterin tutkintoon, tarkastelimme myös sitä, ovatko tutkinnot käytännössä samassa asemassa työmarkkinoilla. Pyrimme vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

1. Missä määrin työnantajat ovat kannustaneet tutkinnon suorittamiseen ja taloudellisesti tukeneet siihen? Onko tutkinnon suorittaminen vaikuttanut työtehtäviin tai palkkaan?
2. Mihin tehtäviin ylempään AMK-tutkinnon suorittaneet työllistyvät
3. Ovatko ylempään AMK-tutkinnon suorittaneet organisaatiossa käytännössä samassa asemassa kuin maisteritutkinnon suorittaneet?

Tutkimusaineisto on kerätty sähköistä kyselylomaketta käyttäen touko-kesäkuussa 2009. Lomake on lähetetty kaupallisen alan, sosiaalialan ja terveysalan työnantajille sähköpostitse linkkinä. Kysely lähetettiin suurimpien yritysten, kaikkien sairaanhoitopiirien, suurimpien kaupunkien sekä sosiaali- ja terveysalan järjestöjen edustajille. Vastaajista 64 oli terveysalan, 38 sosiaalialan ja 32 kaupallisen alan työnantajia. Vastaajien alueellinen jakautuma oli seuraavanlainen: pääkaupunkiseutu 29 %, muu Etelä-Suomi 25 % ja muu Suomi 41 %. Vastaajista 84 % oli naisia ja 68 % yliopistollisen maisteritutkinnon suorittaneita. Kuntatyönantajaa edustavat vastaajat (sis. myös mm. sairaanhoitopiirit) olivat aineistossa vahvasti edustettuina (75 %) ja yksityistä

yrittäjästä edusti vain 19 % vastaajista. Suurin osa vastaajista oli palkannut ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneita, 60 % jopa useita.

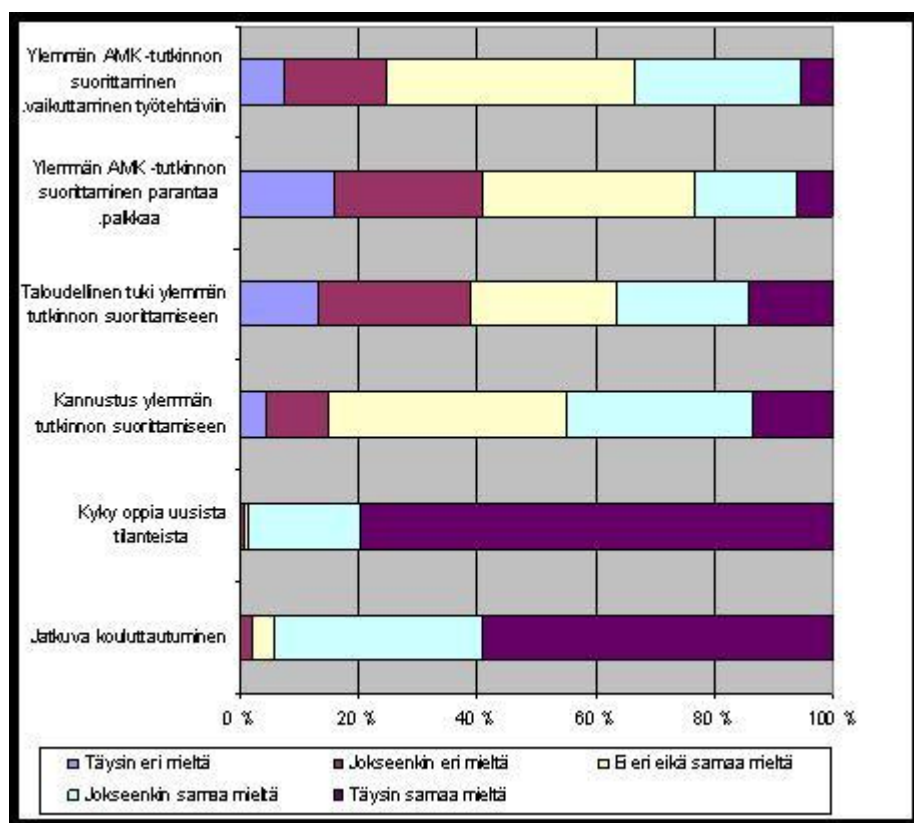
Lomake sisälsi vastaajaa ja organisaatiota koskevien taustakysymysten ohella kysymyksiä mm. seuraavista aihepiireistä: työtehtävien edellyttämä uusiutuminen, ylempi AMK-tutkinto organisaation näkökulmasta sekä tutkintojen muodollisen aseman organisaatiossa. Kysymykset olivat Likert-asteikkolaisia. Avoimena kysymyksenä kysyttiin, mihin tehtäviin vastaajat ovat palkanneet sairaanhoitaja (ylempi AMK) / tai muun terveystieteiden ylemmän AMK-tutkinnon, sosionomi (ylempi AMK) ja tradenomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneita. Seuraavassa esittelemme kyselyn tuloksia vastausten jakaumaa osoittavien kuvioiden avulla. Avoimen kysymyksen osalta olemme tehneet yksinkertaista kvantifioivaa sisällönanalyysiä.

#### **4. Jatkuvan kehittymisen keskeisyys ja ylemmän AMK-tutkinnon suorittaminen organisaation näkökulmasta**

Jatkuvan oppimisen ja kehittymisen keskeisyyttä kysyttiin kahden kysymyksen avulla. Näiden kautta pyrittiin selvittämään, edellyttääkö työtehtävien hoitaminen jatkuvaa kouluttautumista sekä uusista tilanteista oppimista. Kahden kysymyksen kautta pyrittiin selvittämään, ovatko työnantajat tukeneet tai kannustaneet ylemmän AMK-tutkinnon suorittamista. Kaksi seuraavaa kysymystä liittyivät ylemmän AMK-tutkinnon suorittamisen vaikutuksiin palkan ja työtehtävien näkökulmasta. (katso kuvio 1)

Työnantajien vastaukset osoittavat varsin yksiselitteisesti jatkuvan kehittymisen tärkeyden työtehtävien hoitamisen kannalta (katso kuvio 1). Lähes kaikki vastaajat (99 %) olivat jokseenkin tai täysin samaa mieltä sen kanssa, että työtehtävien hoitaminen edellyttää uusista tilanteista oppimista. Vastaajat olivat myös varsin yksimielisiä siitä, että työtehtävien hoitaminen edellyttää jatkuvaa kouluttautumista (94 % samaa mieltä). Tältä pohjalta vaikuttaisikin siltä, että ainakin tarvetta työelämälähtöiseen aikuiskoulutukseen tuntuisi olevan.

Kysymykset ylemmän AMK-tutkinnon suorittamisen tukemisesta jakoivat mielipiteitä. Vastaajista vajaa puolet (45 %) oli (jokseenkin tai täysin) samaa mieltä sen kanssa, että työn tekijöitä kannustetaan ylemmän AMK-tutkinnon suorittamiseen. Runsaan kolmanneksen (37 %) mukaan ylemmän AMK-tutkinnon suorittamista on myös taloudellisesti tuettu. Kysymykset ylemmän AMK-tutkinnon suorittamisen vaikutuksista työntekijän tehtäviin ja palkkaan organisaatiossa jakoivat myös mielipiteitä. Vajaa neljännes vastaajista (23 %) arvioi, että tutkinnon suorittaminen vaikuttaa työntekijän palkkaan, ja kolmannes (34 %) arvioi, että se vaikuttaa työtehtäviin (ts. oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa). Toisaalta vain pieni vähemmistö oli täysin eri mieltä väittämän kanssa.



**Kuvio 1.** Työtehtävien edellyttämä kehittyminen ja ylempi AMK-tutkinto organisaation näkökulmasta.

## 7. Ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneiden työtehtävät

Edelleen työnantajilta kysyttiin, mihin työtehtäviin ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneita on organisaatiossa palkattu. Luokitellut vastaukset näkyvät taulukosta 1.

**Taulukko 1.** Tehtävät, joihin ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneita on palkattu

Tutkinto	Tehtävä, johon palkattu	<i>n</i>
Sairaanhoidaja (ylempi AMK) tai muun terveystieteen alan ylempi AMK-tutkinto	Sairaanhoidaja	32
	Osastonhoitaja	16
	Projektityöntekijä	6
	Esimies, tiimivastaava	6
	Asiantuntija	4
	Koordinaattori	3
	Fysioterapeutti	3
	Röntgenhoitaja	3
Sosionomi (ylempi AMK)	Ohjaaja	11
	Sosiaalityöntekijä	8
	Sosiaaliohjaaja	6
	Perhetyö	6

<i>Tradenomi (ylempi AMK)</i>	<i>Esimiestehtävät</i>	9
	<i>Osto, myynti, neuvonta</i>	8
	<i>Toimisto, laskenta, kirjanpito</i>	7
	<i>Assistentti</i>	6
	<i>Taloushallinto</i>	5
	<i>Konsultointi, koordinointi, suunnittelu</i>	4
	<i>Operointi, prosessointi</i>	3

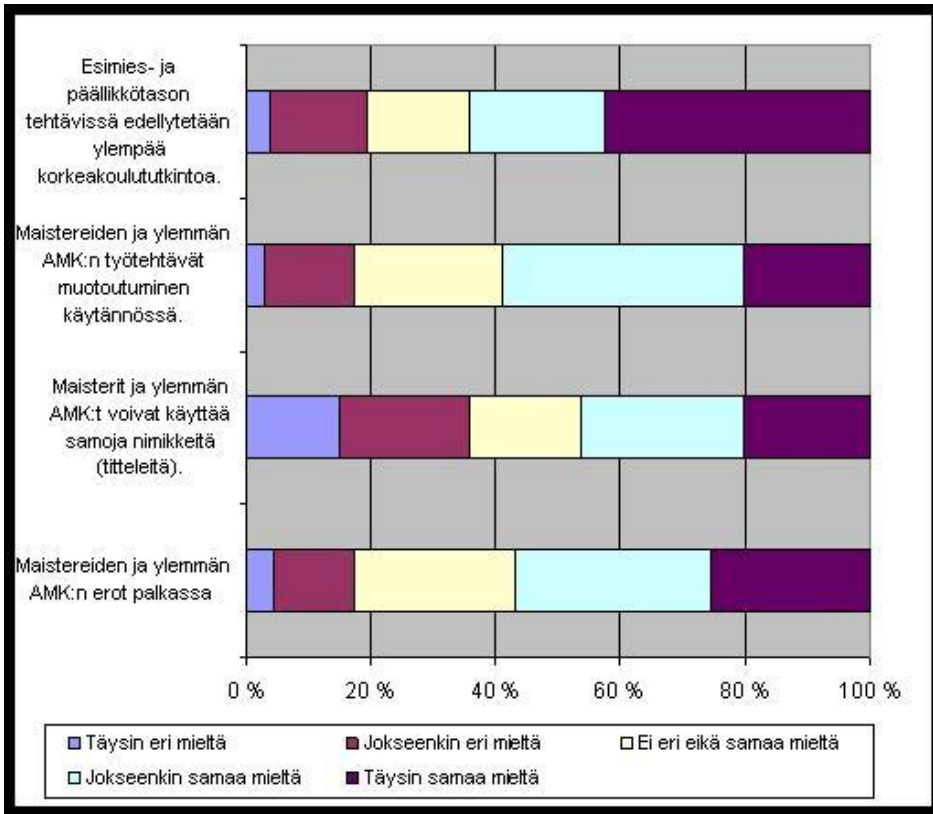
Taulukko osoittaa, että alakohtaiset erot ylempään AMK-tutkinnon suorittaneiden työtehtävissä ovat huomattavia. Tradenomeja (ylempi AMK) on palkattu erityyppisiin ja -tasoihin tehtäviin, eikä kaikista vastauksista voi edes päätellä minkätyyppisestä tai -tasoisesta tehtävästä on kyse. Osa on palkattu selkeästi suorittavan tason tehtäviin, osa taas kehittämis- ja koordinoititehtäviin. Useat vastaajat ilmoittivat myös palkanneensa tradenomeja (ylempi AMK) erilaisiin esimiestehtäviin (johtajat, päälliköt yms.). Sairaanhoidajien (ylempi AMK) osalta tilanne on pitkälti samansuuntainen, joskin tehtävänimikkeet ovat säänneltympiä ja sitä kautta yhtenevämpiä. Eniten terveystalon ylempään AMK-tutkinnon suorittaneita on palkattu sairaanhoidajan tehtäviin. Kuitenkin varsin monet työnantajat ovat palkanneet sairaanhoidajia (ylempi AMK) myös esimiestehtäviin, erityisesti osastonhoitajiksi. Lisäksi vastauksissa toistuivat erilaiset kehittämistehtävät (projektityö, koordinointi, asiantuntijatehtävät jne.).

Sosionomien (ylempi AMK) osalta tilanne on haasteellisin. Heitä on palkattu erityisesti sosiaaliohjaajan, ohjaajan ja perhetyöntekijät tehtäviin, joihin sosionomi (AMK) -tutkinto olisi ollut jo sinällään riittävä pohjakoulutus, sekä toisaalta sosiaalityöntekijän tehtäviin, joihin ylempi AMK-tutkinto ei anna muodollista kelpoisuutta. Näyttääkin siltä, etteivät sosiaalialan tehtävärakenteet – ainaakaan kuntasektorilla – mahdollista ylempään AMK-tutkinnon suorittaneiden etenemistä vaativiin asiantuntija-, kehittämis- ja johtotehtäviin.

## **6. Ylempään AMK-tutkinnon suorittaneet ja maisterit**

Ylempään AMK-tutkinnon ja yliopistollisen maisteritutkinnon rinnasteisuutta koskevat kysymykset liittyivät palkkojen mahdolliseen eroon, tehtävänimikkeiden samanlaisuuteen sekä työtehtävien erilaisuuteen. Lisäksi yksi kysymys käsittelee esimiestehtävissä edellytettävää koulutuksen tasoa (katso kuvio 2).

Tulosten perusteella vaikuttaisi siltä, että maisteritutkinnon ja ylempään AMK-tutkinnon rinnasteisuus vaihtelee organisaatioittain. Yli puolet vastaajista (59 %) arvioi, että ylempään AMK-tutkinnon ja maistereiden työtehtävät muotoutuvat käytännössä erilaisiksi ja myös palkoissa on eroa (57 %) (ts. oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä ko. väittämien kanssa). Vain 17 % vastaajista oli jokseenkin tai täysin eri mieltä sen kanssa, että maistereiden ja ylempään AMK-tutkinnon suorittaneiden palkoissa on eroa. Lähes puolet (46 %) oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä sen kanssa, että ylempään AMK-tutkinnon suorittaneet ja maisterit voivat käyttää samoja tehtävänimikkeitä. Suurin osa vastaajista (64 %) arvioi, että esimies- tai päällikkötasoisissa tehtävissä edellytetään ylempää korkeakoulututkintoa, mutta tässäkin vaihtelu oli kohtuullisen suurta.



**Kuvio 2.** Ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneet ja maisterit työmarkkinoilla

## 7. Johtopäätökset

Tulokset osoittavat, että työnantajien kesken on jonkin verran vaihtelua siinä, miten ylemmän AMK-tutkinnon suorittamista tuetaan. Osa organisaatiosta on kannustanut ylemmän AMK-tutkinnon suorittamiseen ja siinä myös konkreettisesti tukenut, osa taas ei. Tältä osin tuloksemme ei anna aivan yhtä valoisaa kuvaa kuin esimerkiksi Varjosen ja Maijalan (2009) työnantajakysely. Tuloksemme osoittaa myös, että kouluttautumisen merkityksen korostaminen ei aina tarkoita, että kouluttautumista halutaan myös tukea.

Tulosten mukaan ylempi AMK-tutkinto ei suoraan johda parempaan palkkaan tai uusiin työtehtäviin. Työnantajat toivat esiin, että osa ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneista on palkattu vaativiin kehittämis- ja asiantuntijatehtäviin. Lisäksi osa työnantajista vastasi, että ylemmän AMK-tutkinnon suorittaminen vaikuttaa palkkaan ja tehtäviin. Vastaukset ovatkin vaihtelevuudessaan pitkälti samansuuntaisia kuin Ojalan ja Aholan (2009) tutkimuksessa, jonka mukaan noin puolet ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneista jatkaa tutkinnon suorittamisen jälkeen samassa työpaikassa ja samoissa työtehtävissä kuin ennen tutkintoa. Kuitenkin myös merkittäväällä osalla vastaajista tutkinnon suorittaminen on merkinnyt pääsyä vaativampiin työtehtäviin. Alakohtaiset erot ovat huomattavia. Kaikkein ongelmallisin tilanne on sosiaalialalla, jolla työelämän rakenteet eivät mahdollista ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneiden osaamisen täysmittaista hyödyntämistä.

Lainsäädäntö ja tutkintojen viitekehys (Euroopan komissio 2008; OPM 2009) lähtevät siitä, että ylemmän AMK-tutkinnot rinnastuvat tiedekorkeakouluissa suoritettuihin ylempiin korkeakoulututkintoihin. Työnantajien arvioin mukaan ylempi AMK-tutkinto ja maisterin tutkinto eivät käytännössä johda läheskään aina samoihin työtehtäviin tai samanlaiseen palkkaukseen. Päinvastoin maistereiden ja ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneiden eripalkkaisuus vaikuttaisi tulosten perusteella olevan enemmän sääntö kuin poikkeus.

Tulosten antama kuva ylemmän AMK-tutkinnon luonteesta ja merkityksestä on osin jopa ristiriitainen. Koulutuksen merkitys korostuu nykytyöelämässä ja ylempi AMK-tutkinto on hyvä lisä tässä. Kehitettävää liittyy ennen kaikkea tutkinnon arvostukseen työmarkkinoilla. Vaikka ylempää AMK-tutkintoa on kehitetty nimenomaan työelämän tarpeiden mukaisesti, sitä ei aina arvosteta. Osin kyse saattaa olla tutkinnon heikossa tunnettavuudessa. Asiaan saattaa vaikuttaa myös se, että suurin osa työnantajista on itse maisteritaustaisia – tässä aineistossa lähes 70 %. Onkin ymmärrettävää, että he arvostavat nimenomaan maisteritutkintoa. Näkemys akateemisen asiantuntijuuden arvokkuudesta suhteessa työelämäläheiseen asiantuntijuuteen saattaa liittyä myös pyrkimykseen suojata tai sulkea esimiesasemassa olevien omaa ammatillista professiota (vrt. Brante 1998).

Tänä päivänä myös oppilaitoksen ja tutkinnon hyvällä maineella on vaikutusta työllistymiseen. Opiskelijat, jotka valmistuvat oppilaitoksista, jotka ovat pärjänneet hyvin tutkintojen ja/tai tutkimuksen laadun arvioinneissa ja kansainvälisissä vertailuissa ovat työnantajien silmissä etulyöntiasemassa suhteessa vähemmän tunnetuista tai huonommin pärjänneistä oppilaitoksista valmistuneisiin (vrt. Morley & Aynsley 2007). Työnantajien keskuudessa elää myös vahvoja aiempiin rekrytointikokemuksiin tai muilta kuultuun perustuvia näkemyksiä siitä, mistä oppilaitoksista valmistuneita kannattaa ottaa töihin (emt.).

Toisaalta on muistettava, että ylempi AMK-tutkinto vakinaistettiin vasta vuonna 2005. Työelämän rakenteiden ja arvostusten muutokset ovat luonnollisestikin hitaita. Saattaakin olla, että työelämäläheisesti painottuneet ylemmän korkeakoulututkinnon löytävät paikkansa työmarkkinoilla vasta ajan kuluessa ja kokemusten lisääntyessä.

## Loppuviitteet:

<sup>1</sup> Tämä artikkeli on osa opetusministeriön rahoittamaa tutkimushanketta Suomalaisen korkeakoulutuksen dualimalli ja sen tuottama osaaminen. Tutkimushankkeen pääaineistoja ovat tässä esiteltävän työnantajakyselyn ohella koulutusohjelmista valmistuneita koskeva haastatteluaineisto (n=30). Kyselylomakkeen laadintaan on osallistunut kirjoittajien ohella KT Katariina Raij (Laurea-ammattikorkeakoulu). Aineiston analyysissä on avustanut FM Pertti Vuorinen (Laurea-ammattikorkeakoulu).

<sup>2</sup> Esimerkiksi kelpoisuusvaatimus sosiaalityöntekijän tehtäviin on ylemmän korkeakoulututkinnon lisäksi sosiaalityön yliopistolliset pääaineopinnot. Siten ylempi AMK-tutkinto ei mahdollista pätevyitymistä sosiaalityön tehtäviin (vrt. Laki sosiaalihuollon... 272/2005).



---

## Lähteet

Brante, T. 1998. Sociological Approaches to the Professions. *Acta Sociologica*. 31, 2, 119–142.

Euroopan Komissio 2008. Eurooppalaisten tutkintojen viitekehys elinikäisen oppimisen edistämiseksi (EQF). Euroopan parlamentin ja neuvoston suositus. Koulutus ja kulttuuri. Elinikäinen oppiminen: Koulutuspolitiikka. Elinikäistä oppimista koskevien politiikkojen koordinointi. Luxemburg: Euroopan yhteisöjen virallisten julkaisujen toimisto.

Laki ammattikorkeakoululain muuttamisesta ja väliaikaisessa muuttamisesta 564/2009. Finlex.

Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005. Finlex.

Morley, L & Aynsley, S. 2007. Employers, Quality and Standards in Higher Education: Shared Values and Vocabularies or Elitism and Inequalities? *Higher Education Quarterly*, 61 (3), 229-249.

Neuvonen-Rauhala, M-L. 2009. Työelämäläheisyyden määrittäminen ja käyttäminen ammattikorkeakoulun jatkotutkintokokeilussa. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylä: Publishing Unit, University Library of Jyväskylä.

Ojala, K. 2008. Ylempään ammattikorkeakoulututkintokoulutukseen osallistujat – elinikäisiä oppijoita? *Aikuiskasvatus* 2/2008. 84–104.

Ojala, K. & Ahola, S. 2008. Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot – kokeilusta kokemukseen. Koulutus-sosiologian tutkimuskeskus. Turun yliopisto. Koulutus-sosiologian tutkimuskeskuksen raportti 71. Turku.

Ojala & Ahola 2009, Ylemmät ammattikorkeakoulut työmarkkinoilla. Valmistuneiden kokemukset ja koulutuksen vaikuttavuus. Projektin väliraportti 03/09. 15–17.

OPM 2009. Tutkintojen ja muun osaamisen kansallinen viitekehys. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009:24.

Rantanen, T, Isopahkala-Bouret, U., Raij, K. & Järveläinen, E. 2009. Ylempi AMK-tutkinto ja sen tuottama osaaminen työnantajien näkökulmasta. Teoksessa T. Rantanen & U. Isopahkala-Bouret (toim.), *Näkökulmia ylempään ammattikorkeakoulututkinnon tuottamaan osaamiseen*. Laurea-ammattikorkeakoulun julkaisusarja. A-sarja. (julkaisuprosessi kesken)

---

Rask, M. 2002. Ammattikorkeakoululaitoksen vakiintuminen ja uudet haasteet. Teoksessa J.-P. Liljander (toim.), Omalla tiellä. Ammattikorkeakoulut kymmenen vuotta. Arene ry. Edita. Helsinki. 31–41.

Salminen, H. 2002. Jatkotutkintojen synty ammattikorkeakouluihin. Teoksessa J.-P. Liljander (toim.), Omalla tiellä. Ammattikorkeakoulut kymmenen vuotta. Arene ry. Edita. Helsinki. 356–370.

Satka, M., Karvinen-Niinikoski, S., Nylund, M. & Hoikkala, S. (toim.) 2005. Sosiaalityön käytäntötutkimus. Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia. Helsinki: Dark Oy

Tynjälä, P., Kekäle, J. & Heikkilä, J. 2004. Työelämälähtöisyys koulutuksessa. Teoksessa E. Okkonen (toim.) Ammattikorkeakoulun jatkotutkinto – toteutuksia ja kokemuksia. Julkaisu 2. HAMK julkaisut. Hämeenlinna, 6–15.

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista annetun asetuksen muuttamiseksi 423/2005.

Varjonen, B. & Maijala, H. 2009. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijoiden työnantajakyselyn tulokset. Kysely 2004 – 2008. 25.5.2009.  
[http://portal.hamk.fi/portal/page/portal/HAMKJulkisetDokumentit/Tutkimus\\_ja\\_kehitys/YlempiAMK\\_kehittamisverkosto/Seurantatutkimuksen\\_tyonantajakyselyn\\_tulokset\\_250509.pdf](http://portal.hamk.fi/portal/page/portal/HAMKJulkisetDokumentit/Tutkimus_ja_kehitys/YlempiAMK_kehittamisverkosto/Seurantatutkimuksen_tyonantajakyselyn_tulokset_250509.pdf)

Varjonen, B., Maijala, H. & Okkonen, E. 2009 Otteita seurantatutkimuksen tuloksista. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnoYlemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden kokemuksia opinnoista.  
[http://portal.hamk.fi/portal/page/portal/HAMKJulkisetDokumentit/Tutkimus\\_ja\\_kehitys/YlempiAMK\\_kehittamisverkosto/SEURANTATUTKIMUKSEN\\_TULOKSET\\_240409.pdf](http://portal.hamk.fi/portal/page/portal/HAMKJulkisetDokumentit/Tutkimus_ja_kehitys/YlempiAMK_kehittamisverkosto/SEURANTATUTKIMUKSEN_TULOKSET_240409.pdf)

Yliopistolaki 558/2009. Finlex.