

Heta Rintala, Sami Löfgren, Katja Vähäsantanen & Mika Tammilehto

Jatkuvan oppimisen poluilla

Tuttuja reittejä ja uusia suuntia osaamisen
kehittämiseen



Jatkuvan oppimisen poluilla
Tuttuja reittejä ja uusia suuntia osaamisen kehittämiseen

Heta Rintala, Sami Löfgren, Katja Vähäsantanen & Mika Tammilehto

Julkaisun sisältö on lisensoitu CC BY-NC-SA 4.0 -lisenssillä, ellei erikseen toisin mainittu.

HAMKin e-julkaisuja 1/2026

ISSN: 1795-424X

ISBN 978-951-784-859-6

Hämeenlinna, tammikuu 2026

Julkaisija: Hämeen ammattikorkeakoulu

Kannen kuva © Carl Bergman / HAMK

Sisällys

Esipuhe.....	5
Johdanto	6
Kyselyn toteutus	9
Keskeiset tulokset	11
I Osaaminen ja koulutustarpeet	11
Koettu osaaminen.....	11
Koulutuksen tuki osaamisen kehittymiseen.....	12
Koulutustarpeet	14
II Jatkuvan oppimisen polut.....	16
Koulutus- ja opintosuunnitelmat	16
Syyt hakeutua ja olla hakeutumatta koulutukseen.....	16
Osaamisen kehittämisen mahdollisuudet ja kehittämistarpeet	19
III YAMK-tutkintojen ja AMK-tohtorikoulutuksen kehittäminen	23
YAMK-tutkinnon suorittaneet työmarkkinoilla	23
YAMK-tutkintojen kehittämistarpeet	24
AMK-tohtorikoulutuksen tarpeellisuus ja kiinnostavuus	26
YAMK-tutkinnon suorittaneiden kiinnostus AMK-tohtorikoulutukseen	28
Näkökulmia AMK-tohtorikoulutuksen kehittämiseen	30

Keskeisiä nostoja ja havaintoja.....	32
Osaaminen ja koulutustarpeet	32
Jatkuvan oppimisen polut, haasteet ja mahdollisuudet	33
YAMK-tutkintojen ja AMK-tohtorikoulutuksen kehittäminen	35
Lähteet.....	37

Esipuhe

Osaamisen kehittäminen ja jatkuva oppiminen ovat välttämättömiä nopeasti muuttuvassa työelämässä, ja myös korkeakoulutettujen jatkuvan oppimisen mahdollisuuksista on huolehdittava. Tässä raportissa tarkastelemme ammattikorkeakoulututkintojen tuottamaa osaamista, koulutustarpeita, jatkuvan oppimisen mahdollisuuksia ja esteitä sekä ylempien ammattikorkeakoulututkintojen kehittämistarpeita. Lisäksi käsittelemme kansallisesti ajankohtaista teemaa tarkastelemalla näkemyksiä ammattikorkeakoulujen tohtorikoulutuksesta.

Raportti perustuu Insinööriliitto ry:n ja Tradenomiliitto TRAL ry:n (Tradenomit) tilaamaan selvitys- ja tutkimustyöhön, jonka pohjaksi toteutettiin kyselytutkimus. Liittojen asiantuntijat Anniina Sippola (Insinööriliitto ry), Tuomas Meriniemi (Tradenomit), Elina Ahti (Insinööriliitto ry), Paula Pesonen (Insinööriliitto ry) ja Joonas Miettinen (Tradenomit) muodostivat selvitystyön suunnittelua, toteutusta ja raportointia edistävän ohjausryhmän. Lämmin kiitoksemme yhteistyöstä!

Selvitys- ja tutkimustyön tilanneet liitot lähettivät kyselyn jäsenilleen syksyllä 2025. Haluamme erityisesti kiittää kaikkia kyselyyn vastanneita! Saadut numeeriset vastaukset ja avoimissa vastauksissa esiin tuodut näkemykset tarjosivat monipuolisen aineiston raportoitavaksi.

Toivomme, että raportti kannustaa pohtimaan osaamisen kehittämisen tarpeita ja mahdollisuuksia työpaikoilla sekä tarjoaa näkökulmia ammattikorkeakoulutuksen kehittämiseen.

Heta Rintala, Sami Löfgren, Katja Vähäsantanen ja Mika Tammilehto

Johdanto

Koulutuspoliittisessa keskustelussa jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan usein aikuisväestön työuran aikaista oppimista ja sen tukemista yhteiskunnallisella tasolla (Valtioneuvosto, 2019). Jatkuva oppiminen korostuu koulutuspoliittisessa keskustelussa, mutta samalla se on jokaisen työkäisen arkea ja todellisuutta. Työkäisten jatkuva oppiminen on välttämätöntä, jotta osaamista voidaan kehittää ja päivittää muuttuvien osaamistarpeiden mukaisesti (Kajamaa ym., 2025). Automatisointi ja uudet teknologiat, tekoäly, globaalit markkinamuutokset, digitalisaation mukanaan tuomat uudet työskentelytavat sekä yhteiskunnalliset muutokset, kuten monimuotoistuvat työyhteisöt, haastavat yksilöiden ja organisaatioiden osaamista päivittäisessä työssä. Työelämän muuttuviin osaamistarpeisiin vastaaminen edellyttää koulutusjärjestelmältä joustavuutta sekä koulutusmahdollisuuksia työn ohessa (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2021).

Oppimista ja osaamisen päivittämistä tapahtuu jatkuvasti työssä vuorovaikutuksessa työn, yhteisön ja yksilön välillä. Se on jatkuva prosessi, jossa osaamista syvennetään työn tekemisen, kokemusten ja tiedon jakamisen, reflektion, palautteen sekä yhteisen tiedonrakentamisen kautta (Rintala ym., 2022). Tämän lisäksi työkäisten oppimisessa korostuu muodollisen koulutuksen merkitys. Koulutus muodostaa jatkuvan oppimisen perustan ja toimii keskeisenä keinona osaamisen kartuttamiseen ja päivittämiseen.

Työssä käyvien osallistuminen koulutukseen ei ole itsestään selvää. Lisäkouluttautumisen esteiksi koetaan usein opiskelun ja muun elämän yhteensovittamisen vaikeus, rahan ja ajan puute sekä sopivien koulutusten vähyys (Arola & Hyry, 2023). Myös työnantajan kielteiset käsitykset koulutuksen hyödyistä ja sen tuottavuusvaikutuksista voivat vaikuttaa osallistumiseen (Järvensivu ym., 2025). Muuttuvassa työelämässä onkin tärkeää tunnistaa ajankohtaiset osaamistarpeet sekä osallistumiseen liittyvät esteet, mahdollisuudet ja motiivit, jotka voivat ammattialan mukaan olla hyvinkin spesifejä.

Jatkuvaan oppimiseen liittyviä panostuksia on pyritty ohjaamaan aliedustetuille ryhmille, joilla on muita heikkommat perustaidot sekä ainoastaan perusasteen koulutus (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2024). Tästä huolimatta myöskään korkeakoulutettuja ja heidän osaamisen kehittämisen mahdollisuuksiaan ei tulisi unohtaa. Korkeakoulutettujen osaamisen kehittäminen on merkityksellistä, sillä heidän odotetaan toimivan syvä- ja moniosaajina työelämän vaatimusten jatku-

vasti kasvaessa, hyödyntävän sujuvasti erilaisia digitaalisia teknologioita sekä kehittävän eritasoisia innovaatioita (Lemmetty, 2025).

Ammattikorkeakoulut (AMK) ovat kehittäneet ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja (YAMK-tutkintoja) osana jatkuvan oppimisen kokonaisuutta (Aura ym., 2025). Vuonna 2005 vakiinnutetut YAMK-tutkinnot ovat tarjonneet yhden väylän jatkaa opintoja maisteritasolle asti. YAMK-tutkinnot on suunnattu työmarkkinoilla jo oleville, ja ne edellyttävät aiempaa työkokemusta. Opinnot on myös suunniteltu työn ohessa suoritettaviksi, ja niiden tavoitteena on tukea työelämässä tarvittavan osaamisen syventämistä ja kehittämistä (esim. Liljander & Kotila, 2025). Työmarkkinoilla ja maisterin tutkintoihin verrattuna YAMK-tutkinnot ovat kuitenkin olleet altavastajan asemassa alhaisen arvostuksen, heikon tunnettuuden ja työnantajien varautuneen suhtautumisen vuoksi (Ojala ym., 2018). YAMK-tutkinnon suorittaneet kuitenkin arvioivat tutkinnon tuottaneen arvokasta osaamista sekä olleen hyödyllinen ja kannattava investointi (Ojala ym., 2018). YAMK-tutkinnon suorittaneet ovat myös melko tyytyväisiä urakehitykseensä tutkinnon suorittamisen jälkeen (Ojala, 2019). Yleisesti YAMK-tutkintojen koetaan lisäävän liikkuvuutta samantasoisten tehtävien välillä ilman muutosta työn vaativuus- tai palkkatasossa, mahdollistavan pääsyn ylempää korkeakoulututkintoa vaativiin tehtäviin, vahvistavan osaamista sekä tarjoavan vaihtoehtoja työmarkkinoilla (Ojala & Isopahkala-Bouret, 2022).

YAMK-tutkinnot tuottavat kelpoisuuden jatko-opintoihin samoin kuin yliopistojen maisteritutkinnot, mutta käytännössä esimerkiksi kansallisen tohtorikoulutuspilotin osallistujat ovat lähes yksinomaan ylemmän korkeakoulututkinnon yliopistossa suorittaneita (ks. Kivistö ym., 2025). Tohtorikoulutusohjelmat ovat perinteisesti valmistaneet akateemiselle uralle, mutta viime vuosina ne ovat kansainvälisesti monimuotoistuneet kattamaan teollisia tai ammatillisia tohtoritutkintoja (Jukema ym., 2025). Syinä kehitykseen voidaan nähdä esimerkiksi työllistymismahdollisuuksien heikkeneminen akateemisessa maailmassa, perinteisen tohtorin tutkinnon haasteet työnantajien näkökulmasta, elinkeinoelämän uudet tarpeet ja talouskasvun edistäminen sekä korkeakoulujen tarve opiskelijamäärien kasvattamiseen (Jones, 2018). Jos perinteisen tohtorikoulutuksen on odotettu tuottavan ammattitutkijoita, ammatillisten tohtoritutkintojen on odotettu tuottavan tutkivia ammatilaisia (Bourner ym., 2001). Kansainvälisesti ammatilliset tohtoritutkinnot korostavat työn, innovaatioiden ja työkäytäntöjen kehittämistä, ja niiden on kuvattu yhdistävän asiantuntijan, tutkijan, innovaattorin ja muutosagentin roolit (Jukema ym., 2025). Ammatillinen tohtoritutkinto on tällä

hetkellä kansallisesti ajankohtainen aihe, sillä useat ammattikorkeakoulut ovat valmisteilleet ehdotusta sen käynnistämisestä (ks. Ammattikorkeakoulujen ehdotus, 2025). Ehdotuksen taustalla on tavoite vahvistaa Suomen talouskasvua ja kansainvälistä kilpailukykyä sekä yritysten kasvua ja osaamistasoa kytkemällä tohtorikoulutus tiiviiseen yritysysteistyöhön.

Tässä raportissa tarkastelemme Insinööriin, Tradenomien ja Hämeen ammattikorkeakoulun yhdessä toteuttaman osaamiskyselyn tuloksia ja vastaamme seuraaviin kysymyksiin:

- Millaista osaamista vastaajat kokevat AMK- ja YAMK-tutkintojen edistäneen ja millaisia koulutustarpeita vastaajilla on juuri nyt?
- Millaisina vastaajat kokevat jatkuvan oppimisen mahdollisuutensa ja miten osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia voitaisiin parantaa?
- Mitä vastaajat ajattelevat YAMK-tutkintojen ja ammatillisten tohtoritutkintojen kehittämistä ja millaiset vastaajat ovat erityisesti kiinnostuneita ammatillisen tohtoritutkinnon suorittamisesta?

Raportissa kuvaamme ensiksi osaamiskyselyn toteutuksen ja vastaajajoukon. Tämän jälkeen kuvaamme tuloksia tutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä. Ensimmäinen tulosluku keskittyy AMK- ja YAMK-tutkinnon suorittaneiden osaamiseen sekä koulutustarpeisiin. Toisessa luvussa kuvaamme vastaajien kouluttautumisaikaa ja jatkuvan oppimisen mahdollisuuksia sekä tuomme esiin, miten osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia voitaisiin parantaa. Kolmannessa ja viimeisessä tulosluvussa tarkastelemme erityisesti YAMK-tutkintoa ja sen kehittämistarpeita sekä tarkastelemme vastaajien näkemyksiä AMK-tohtorikoulutuksesta ja ammatillisista tohtoritutkinnoista.

Kyselyn toteutus

Osaamiskyselyn keskeisenä tavoitteena oli tuottaa tietoa osaamisesta sekä jatkuvasta oppimisesta muuttuvassa työelämässä. Insinööriliitto ry ja Tradenomi-liitto TRAL ry (Tradenomit) toimivat osaamiskyselyn toimeksiantajina ja Hämeen ammattikorkeakoulu (HAMK) tutkimuspalvelun tuottajana.

Insinööriliitto, Tradenomit ja HAMK suunnittelivat ja toteuttivat kyselyn yhdessä. Kysely kartoitti jatkuvaa oppimista eri näkökulmista monivalintakysymyksillä ja avoimilla kysymyksillä. Kyselyn pääteemat olivat: 1) osaaminen ja työ, 2) osaaminen ja koulutus, 3) jatkuva oppiminen työssä, 4) jatkuva oppiminen koulutuksessa, 5) jatkuvan oppimisen mahdollisuudet ja esteet sekä 6) koulutusjärjestelmän kehittäminen.

Insinööriliitto ja Tradenomit lähettivät jäsenilleen kutsun ja linkin kyselyyn. Vastaajien oli mahdollista tutustua kyselyn tiedotteeseen ja tietosuojailmoitukseen ennen kyselyyn vastaamista nimettömästi. Kyselyn alussa vastaajia pyydettiin vahvistamaan, että kyselystä on saatu riittävästi tietoa, osallistuminen tapahtuu vapaaehtoisesti, ja että vastaukset saa tallentaa tutkimuskäyttöön.

Webropolilla toteutettu kysely oli avoinna 18.8.–5.9.2025. Vastaajien taustatiedot on raportoitu taulukossa 1. Kyselyyn vastasi 1 337 Insinööriliiton ja 732 Tradenomien jäsentä. Yhteensä kyselyyn vastanneita oli 2 069 (1 153 miestä, 850 naista).

Vastaajat olivat keskimäärin hieman yli 40-vuotiaita. Noin kolmella neljästä vastaajasta viimeisin korkeakoulututkinto oli alempi korkeakoulututkinto, ja viidenes oli suorittanut viimeisimpänä ylemmän korkeakoulututkinnon. Vastaajat olivat pääosin työelämässä: yli puolet vastaajista työskenteli asiantuntijatehtävissä ja hieman vajaa neljännes johtotehtävissä. Puolet vastaajista toimi palvelualoilla ja kolmannes teollisuudessa.

Määrällinen kyselyaineisto analysoitiin SPSS-ohjelmalla hyödyntäen kuvailevia tunnuslukuja ja tilastollisia analyyseja, ja avoimet vastaukset analysoitiin laadullisen sisällönanalyysin avulla (Schreier, 2012). Raportissa tuomme esiin erityisesti sisällönanalyysin pääluokat, joita avaamme sekä tekstimuodossa että tiivistetysti taulukkomuodossa.

Taulukko 1. Vastaajien taustatiedot (frekvenssit ja prosenttiosuudet %).

	Insinööriliitto		Tradenomit		Kaikki	
	n	%	n	%	N	%
Vastaajamäärä	1 337	64,6 %	732	35,4 %	2 069	100 %
Ikä (vuosina)						
ka (kh)	44,1 (11)		41,7 (9,1)		43,3 (10,4)	
Sukupuoli	n	%	n	%	N	%
Mies	959	73,2 %	194	26,9 %	1 153	56,7 %
Nainen	331	25,3 %	519	71,9 %	850	41,8 %
Muu	10	0,8 %	1	0,1 %	11	0,5 %
Ei halua kertoa	10	0,8 %	8	1,1 %	18	0,9 %
YHTEENSÄ	1 310	100 %	722	100 %	2 032	100 %
Viimeisin korkeakoulututkinto	n	%	n	%	N	%
AMK-tutkinto	1 011	77,1 %	532	73,0 %	1 543	75,6 %
Kandidaatti (yo)	19	1,4 %	0	0,0 %	19	0,9 %
YAMK-tutkinto	166	12,7 %	157	21,5 %	323	15,8 %
Maisteri (yo)	71	5,4 %	24	3,3 %	95	4,7 %
Muu tutkinto	45	3,4 %	16	2,2 %	61	3,0 %
YHTEENSÄ	1 312	100 %	729	100 %	2 041	100 %
Työtilanne	n	%	n	%	N	%
Työelämässä	1 199	89,7 %	642	87,7 %	1 841	89,0 %
Työelämässä: yrittäjänä	15	1,1 %	11	1,5 %	26	1,3 %
Työelämän ulkopuolella	123	9,2 %	79	10,8 %	202	9,8 %
YHTEENSÄ	1 337	100 %	732	100 %	2 069	100 %
Toimiasema	n	%	n	%	N	%
Johto	320	26,5 %	124	19,0 %	444	23,9 %
Asiantuntija	769	63,6 %	377	57,8 %	1 146	61,6 %
Opettaja	18	1,5 %	4	0,6 %	22	1,2 %
Toimihenkilö	95	7,9 %	138	21,2 %	233	12,5 %
Yrittäjä	7	0,6 %	9	1,4 %	16	0,9 %
YHTEENSÄ	1 209	100 %	652	100 %	1 861	100 %
Toimiala/sektori	n	%	n	%	N	%
Alkutuotanto	7	0,6 %	12	1,8 %	19	1,0 %
Teollisuus	492	40,9 %	89	13,7 %	581	31,3 %
Palvelualat	565	46,9 %	350	53,7 %	915	49,3 %
Koulutus	33	2,7 %	48	7,4 %	81	4,4 %
Julkinen sektori	102	8,5 %	135	20,7 %	237	12,8 %
Kolmas sektori	5	0,4 %	18	2,8 %	23	1,2 %
YHTEENSÄ	1 204	100 %	652	100 %	1 856	100 %
Huom. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuudelle.						

Keskeiset tulokset

I Osaaminen ja koulutustarpeet

Koettu osaaminen

Osana kyselyä vastaajat saivat arvioida, minkä verran osaamista heillä on suhteessa eri osaamisiin. Kyselyssä tiedusteltujen osaamisten kokoamisessa hyödynnettiin Insinööriliiton valmistuvien kyselyä, ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry:n (2022) suositusta ammattikorkeakoulujen yhteisistä kompetensseista ja niiden soveltamisesta sekä ammattikorkeakoulujen uraseuranta. Kuviossa 1 on kuvattu viimeisimpänä AMK- ja YAMK-tutkinnon suorittaneiden kokemusta omasta osaamisestaan (n = 1 866).

YAMK-tutkinnon suorittaneet arvioivat osaamisensa johdonmukaisesti korkeammalle kuin AMK-tutkinnon suorittaneet (ks. kuvio 1). YAMK-tutkinnon suorittaneet kokivat vahvimpina osaamisina oman työn organisointitaidot, ongelmanratkaisutaidot, ammatillisen erityisosaamisen sekä tiedonhankintataidot. Lähes vastaavasti AMK-tutkinnon suorittaneet kokivat vahvimaksi osaamiseksi ongelmanratkaisutaidot, tiedonhankintataidot, tiimityötaidot ja oman työn organisointitaidot.

Sekä YAMK- että AMK-tutkinnon suorittaneet arvioivat annetuista osaamisista heikoimmiksi esihenkilö- johtamisosaamisen, yrittäjämäisen toimintatavan työssä ja tekoälyosaamisen. Myös kestävän kehityksen osaaminen arvioitiin suhteellisen matalalle, ja sen osalta AMK- ja YAMK-tutkinnon suorittaneiden välillä ei ollut suurta eroa koetussa osaamisessa. Koettu osaaminen oli lähes sama myös seuraavissa osaamisissa, vaikka YAMK-tutkinnon suorittaneet arvioivat osaamisensa hieman korkeammalle: tiimityötaidot, ihmissuhdetaidot, kriittinen ajattelu, luovuus, tiedonhankintataidot ja tieto- ja viestintätekniikan taidot sekä kansainvälisessä työympäristössä toimiminen.

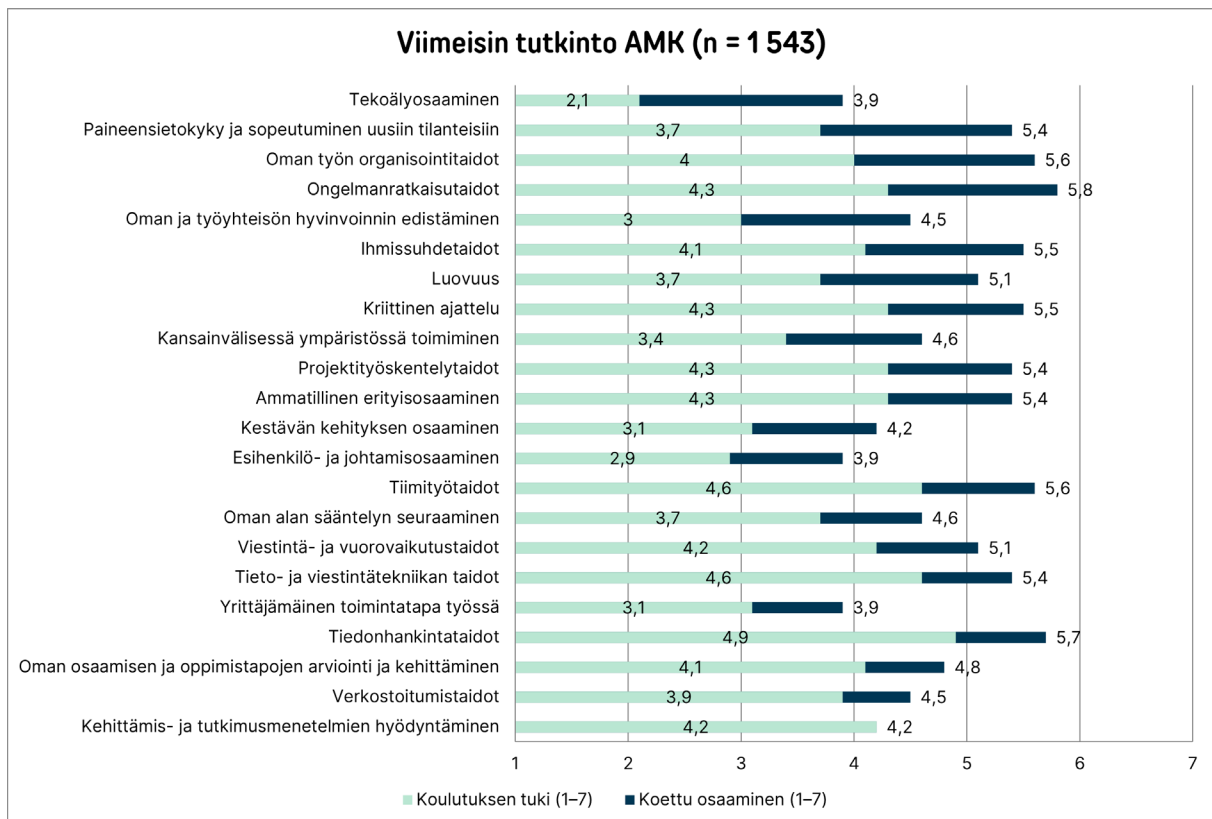
Kuvio 1. AMK-tutkinnon ja YAMK-tutkinnon suorittaneiden koettu osaaminen (vastausasteikko: 1 = ei lainkaan, 7 = erittäin paljon).



Koulutuksen tuki osaamisen kehittymiseen

Vastaajat saivat myös arvioida, missä määrin he kokivat koulutuksen ja tutkinnon suorittamisen tukeneen osaamisen kehittymistä. Kuviossa 2 osaamiset on järjestetty koetun osaamisen ja koulutuksen tuen välisen kuilun perusteella AMK-tutkinnon viimeisimpänä suorittaneiden osalta. Kuvio osoittaa, että AMK-tutkinnon koettiin kehittäneen vähiten tekoälyosaamista, paineensietokykyä ja sopeutumista uusiin tilanteisiin sekä oman työn organisointitaitoja. Vastaavasti koulutuksen koettiin tukeneen parhaiten kehittämis- ja tutkimusmenetelmien hyödyntämistä, verkostoitumistaitoja sekä oman osaamisen ja oppimistapojen arviointia ja kehittämistä.

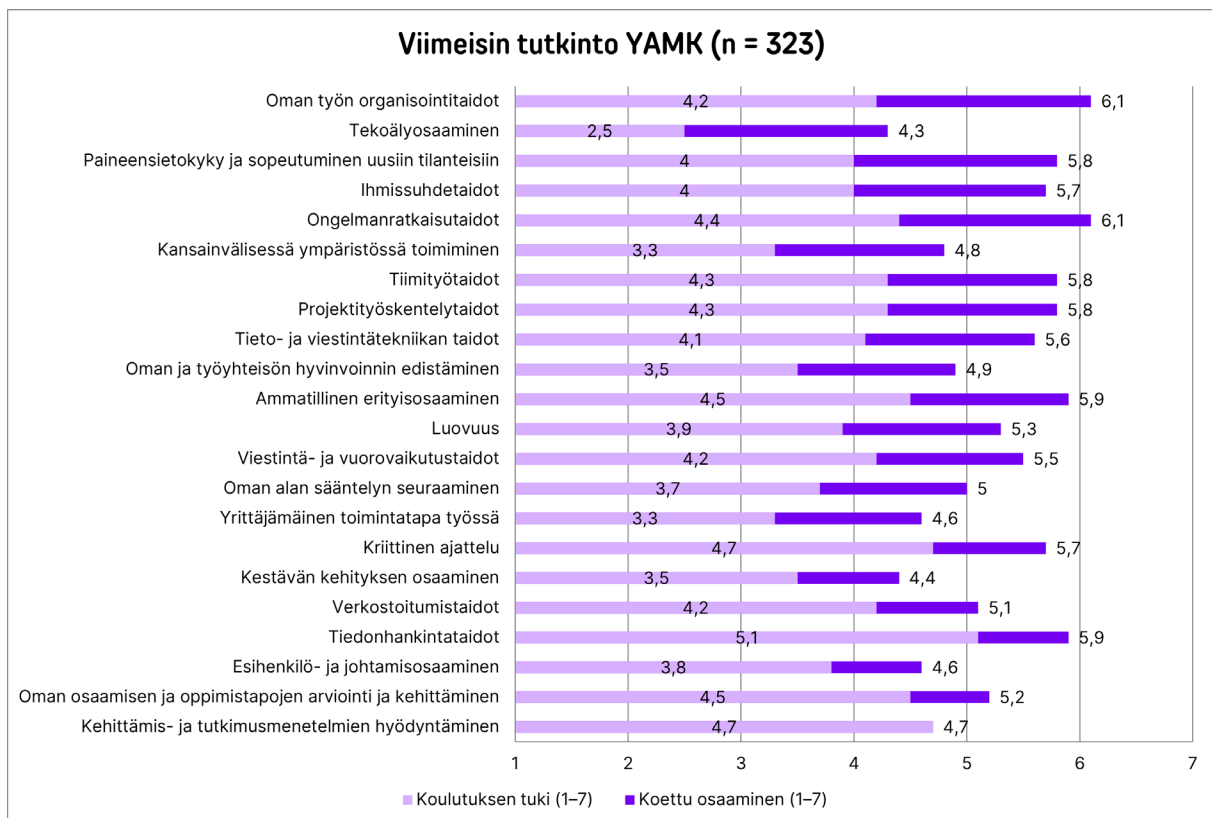
Kuvio 2. AMK-tutkinnon suorittaneiden koettu osaaminen ja koulutuksen tuki osaamiselle (vastausasteikko: 1 = ei lainkaan, 7 = erittäin paljon).



YAMK-tutkinnon suorittaneet (ks. kuvio 3) kokivat AMK-tutkinnon suorittaneiden kokemusta vastaavasti tutkinnon tukeneen erityisesti kehittämis- ja tutkimusmenetelmien hyödyntämistä sekä oman osaamisen ja oppimistapojen arviointia ja kehittämistä. Lisäksi YAMK-tutkinnon koettiin tukeneen erityisesti myös esihenkilö- ja johtamisosaamista. AMK-tutkinnon suorittaneiden kokemuksia vastaavasti YAMK-tutkinnon koettiin kehittäneen vähiten oman työn organisointitaitoja, tekoälyosaamista sekä paineensietokykyä ja sopeutumista uusiin tilanteisiin.

Osana kyselyä vastaajat saivat myös arvioida, missä määrin he kokivat osaamisensa (100 %) rakentuneen työn ja missä määrin tutkinnon tai tutkintojen kautta. Yleisesti vastaajat arvioivat osaamisensa rakentuneen pääosin työn kautta (70 %) sekä pienemmän osan tutkinnon tai tutkintojen kautta (30 %). Vastaajien edellisen tutkinnon suorittamisesta oli kulunut keskimäärin 12,7 vuotta (kh 10,5 vuotta). Mitä aiempi tutkinnon suorittamisvuosi oli, sitä suuremmassa suhteessa vastaajat arvioivat osaamisensa tulleen työn eikä tutkinnon kautta ($B = -.489$; $\beta = -.302$; $F(1, 1959) = 196.207$, $p < .001$; $R^2 = .091$).

Kuvio 3. YAMK-tutkinnon suorittaneiden koettu osaaminen ja koulutuksen tuki osaamiselle (vastausasteikko: 1 = ei lainkaan, 7 = erittäin paljon).



Koulutustarpeet

Insinööriliiton ja Tradenomien vastaajien kymmenen yleisimmin mainittua, tämän hetken koulutustarvetta on esitetty taulukossa 2. **Tekoälyn sujuva ja tehokas käyttö tai sen hyödyntämismahdollisuudet omassa työssä ja erilaisissa työtehtävissä** korostui eniten molempien vastaajajoukkojen avoimissa vastauksissa, ja siihen liittyen toivottiin laajasti koulutusta (esim. vastaus *”How to keep up with AI evolution”*). Tekoälyn lisäksi vastauksissa tuotiin yleisesti esiin digitalisaatioon ja **uusiin ohjelmistoihin, järjestelmiin, sovelluksiin ja teknologioihin liittyvä koulutus**, sillä työn arjessa niihin tutustumiseen ei koettu olevan tarpeeksi aikaa tai tukea.

Myös **ihmissuhde- ja johtamistaitoihin liittyvä koulutus** nähtiin keskeisinä molemmissa vastaajajoukoissa: *”Pehmeämmät taidot jäävät joskus insinööriydessä vähemmälle huomiolle, vaikka ne ovat todella tärkeitä”*. Vastauksissa mainittiin tarve kehittää taitoja erilaisten tiimien ja yhteistyön johtamisessa, monikulttuurissa ja monipaikkaisissa työyhteisöissä toimimisessa sekä yleisesti vuorovaikutuksessa. Vastaajat toivoivat mahdollisuuksia kehittää vuorovaikutustaitoja

haastaviin tilanteisiin liittyen (esim. sisäiset konfliktit, muutosneuvottelut). Ihmisten johtamiseen liittyvien taitojen lisäksi vastauksissa korostuivat myös **projektinhallinta ja -johtaminen** sekä **muutoksenhallinta ja sen johtaminen**.

Toisaalta myös **itsensä johtaminen sekä oman työn organisointi ja priorisointi** koettiin tärkeäksi kehittämiskohteeksi: *”Oman ajankäytön hallintaa ja työn rajamista. Työ vie kaiken mahdollisen ajan ja silti tuntuu, että kaikkea ei ehdi tehdä”*. Vastaajien kuvauksissa oman työn hallintaa haastoivat kiire, työkuorma, tulos-paineet, useat samanaikaiset projektit, työn pirstaleisuus ja keskeytykset sekä rajalliset vaikutusmahdollisuudet oman työn organisointiin. Tähän liittyen myös **oman hyvinvoinnin ja palautumisen tukeminen** tunnistettiin yhtenä koulutus-teemana.

Eniten mainittujen koulutustarpeiden ohella vastaajat kuvasivat koulutustarpeita myös liittyen lainsäädäntöön, turvallisuuteen ja tietoturvaan, taloudenhallintaan ja tiedonhallintaan. Tradenomeilla joitakin mainintoja saivat myös alan sääntely, rahoitus ja verot, kirjanpito ja tilinpäätös, ohjelmointi, liiketoiminnan kehittäminen, kansainväliset asiat ja kestävä kehitys. Insinööriliiton vastauksissa puolestaan nousivat esiin hankinta, vastuullisuus, kansainvälistyvä liiketoiminta, teknisen substanssiosaamisen vahvistaminen sekä kielikoulutus. Lisäksi molemmissa vastaajajoukoissa toivottiin koulutusta oman osaamisen sanoittamiseksi sekä alan ajankohtais- ja trendikatsauksia.

Taulukko 2. Kymmenen yleisintä koulutustarvetta.

Tradenomit	Insinööriliitto
1. Tekoälyn käyttö ja hyödyntäminen omassa työssä ja erilaisissa työtehtävissä	1. Tekoälyn käyttö ja hyödyntäminen omassa työssä ja erilaisissa työtehtävissä
2. Uudet ohjelmistot, järjestelmät, sovellukset, teknologiat	2. Ihmissuhdetaidot ja johtamistaidot
3. Ihmissuhdetaidot ja johtamistaidot	3. Uudet ohjelmistot, järjestelmät, sovellukset ja teknologiat
4. Itsensä johtaminen, oman työn organisointi ja priorisointi	4. Itsensä johtaminen, oman työn organisointi ja priorisointi
5. Lainsäädäntö ja julkishallinto	5. Projektinhallinta ja -johtaminen
6. Innovointi- ongelmanratkaisu- ja ennakointimenetelmät	6. Muutoksenhallinta ja johtaminen
7. Projektinhallinta ja -johtaminen	7. Taloudenhallinta
8. Oman hyvinvoinnin tukeminen	8. Lainsäädäntö ja sääntely
9. Tiedonhallinta	9. Turvallisuus, kyberturvallisuus ja tietoturva
10. Digimarkkinointi ja media	10. Oman hyvinvoinnin tukeminen

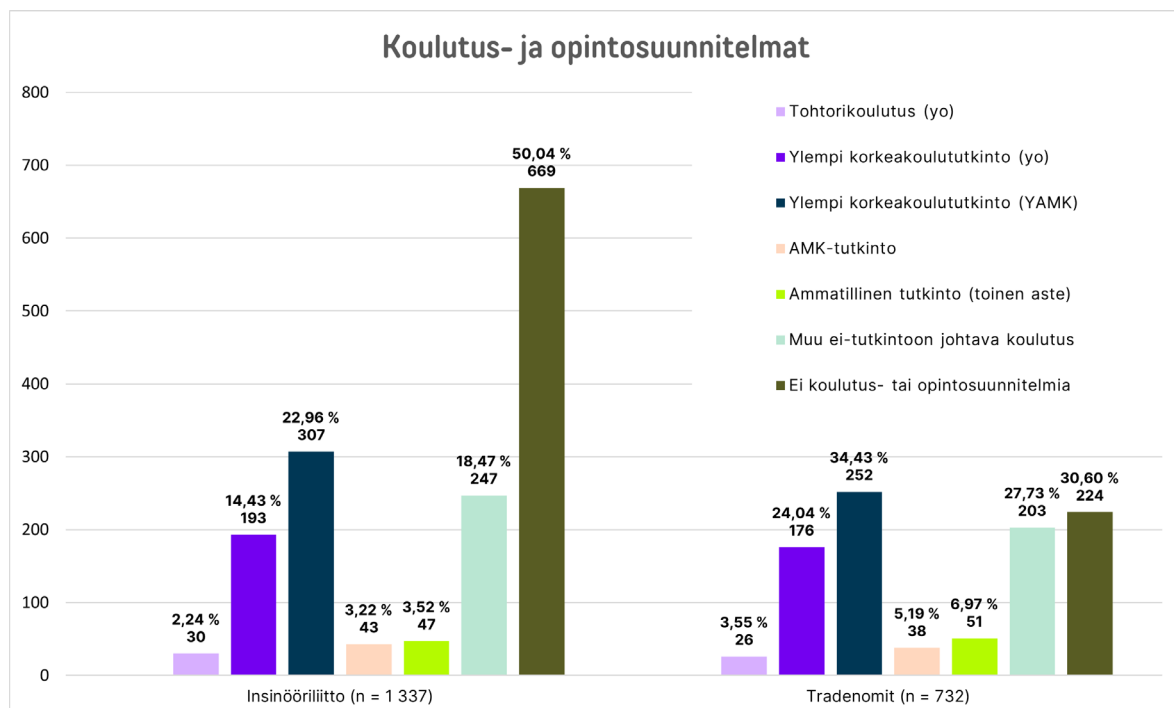
II Jatkuvan oppimisen polut

Koulutus- ja opintosuunnitelmat

Vastaajilta tiedusteltiin koulutus- ja opintosuunnitelmia seuraavan viiden vuoden sisällä. Kyselyssä oli mahdollista valita useita koulutusvaihtoehtoja sekä toisaalta tuoda esiin se, että ei ole suunnitellut koulutukseen hakeutumista tai opintoja. Insinööriliiton vastaajat tekivät 1 536 valintaa ja Tradenomien vastaajat 902.

Kuviossa 4 tarkastellaan eri liittojen vastaajien suunnitelmia. Kuvioon 4 merkityt prosenttiosuudet on laskettu suhteessa eri liittojen kyselyihin vastanneisiin. Koulutusmahdollisuuksista kummassakin vastaajajoukossa kiinnosti eniten YAMK-tutkinnon suorittaminen. Tradenomeissa YAMK-tutkinnosta kiinnostuneita oli jopa enemmän kuin heitä, jotka eivät olleet suunnitelleet kouluttautuvansa tai jatkavansa opintoja. Ei-tutkintoon johtavat koulutukset, jotkin muut vapaamuotoisemmat opinnot sekä täydennyskoulutus kiinnostivat kummassakin vastaajajoukossa jonkin verran.

Kuvio 4. Vastaajien koulutus- ja opintosuunnitelmat seuraavan viiden vuoden aikana (prosenttiosuudet % ja frekvenssit).



Syyt hakeutua ja olla hakeutumatta koulutukseen

Kyselyn osana tiedusteltiin syitä opintojen jatkamiseen ja koulutukseen hakeutumiseen liittyen (ks. Boeren ym., 2012). Taulukko 3 osoittaa, että syissä painot-

tuivat oppiminen ja osaamisen kehittäminen, mutta myös työssä menestyminen palkan ja urakehityksen näkökulmasta sekä työn tekeminen entistä paremmin. Lisäksi kelpoisuuteen ja tutkintotodistuksen saamiseen liittyvät syyt painottuivat vastauksissa.

Vastaavasti ulkoisista vaatimuksista johtuvat syyt, kuten irtisanomisen välttämisen tai työnantajan edellyttämä koulutukseen osallistuminen, eivät painottuneet vastauksissa. Niiden merkitys koulutukseen hakeutumisen taustalla arvioitiin matalimmaksi.

Taulukko 3. Opintojen jatkamisen ja koulutukseen hakeutumisen syyt (vastausasteikko: 1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä).

Väittämät	Keskiarvo
Olen kiinnostunut opinnoista...	
oppiakseni lisää itseäni kiinnostavasta aiheesta	4,4
oppiakseni yleisesti hyödyllisiä tietoja ja taitoja	4,1
saadakseni lisää palkkaa	3,9
edetäkseni urallani	3,9
tehdäkseni työni paremmin	3,8
saadakseni kelpoisuuden tiettyyn tehtävään	3,1
saadakseni paremman käsityksen itsestäni ja muista	3,0
saadakseni (tutkinto)todistuksen	3,0
tehdäkseni enemmän työyhteisöni hyväksi	2,8
työllistyäkseni	2,7
tavatakseni uusia ihmisiä	2,6
vähentääkseni riskiä menettää nykyinen työni	2,5
koska olen tylsistynyt	2,4
vaihtaakseni alaa	2,3
osallistuakseni enemmän kansalaisena	2,2
saadakseni tauon kodin ja työn rutiineista	2,1
osallistuakseni ryhmämuotoiseen toimintaan	2,0
aloittaakseni oman yritystoiminnan	1,9
koska työnantajani edellyttää minulta opintoja	1,8
koska joku neuvoi minua tekemään opinnot	1,6
koska minun on pakko osallistua koulutukseen (esim. välttääkseni irtisanomisen)	1,3

Hieman alle 900 vastaajaa (43,2 % kaikista vastaajista) ilmoitti, että ei suunnitellut hakeutuvansa koulutukseen tai jatkavansa opintojaan (ks. kuvio 4). Ne, jotka eivät suunnitelleet opintojen jatkamista, kuvasivat tarkemmin syitä olla hakeutumatta koulutukseen valitsemalla tarjotuista syistä haluamansa määrän. Taulukossa 4 on kuvattu vastaajien valitsemia syitä sekä niiden painotusta valintamäärinä ja prosenttiosuuksina suhteessa niihin, joilla ei ollut koulutus- ja opintosuunnitelmia viiden vuoden sisällä.

Taulukko 4. Koulutukseen hakeutumattomuuden syyt.

Syyt olla hakeutumatta koulutukseen	Valintojen lukumäärä	% niistä, joilla ei koulutussuunnitelmia
Negatiiviset		
Työni kuormittaisi liikaa opintojen rinnalla	346	38,8 %
Opiskelu veisi liikaa aikaa vapaa-ajastani	296	33,2 %
Minulla ei ole riittävästi aikaa opiskelulle	290	32,5 %
Elämäntilanteeni kuormittaisi liikaa opintojen rinnalla	254	28,5 %
En tiedä, millaiset opinnot hyödyttäisivät minua	205	23,0 %
Opinnoista ei olisi hyötyä työurani näkökulmasta	183	20,5 %
Opintojen rahoittaminen olisi haastavaa	145	16,2 %
Yhteiskunta tukee ja kannustaa koulutukseen heikosti	144	16,1 %
Työnantajani ei tukisi opintoihin osallistumista	85	9,5 %
Opinnot tuntuvat liian vaativilta	69	7,7 %
Minulla on kielteisiä kokemuksia opinnoista	46	5,2 %
Koen olevani liian vanha oppimaan uutta	40	4,5 %
Positiiviset		
Minulla on riittävästi mahdollisuuksia oppia työssä	293	32,8 %
Edellisestä tutkinnosta on niin lyhyt aika	140	15,7 %
Jään pian eläkkeelle	138	15,5 %
En tarvitse uutta osaamista nykyisessä työssäni	123	13,8 %

Taulukko 4 osoittaa, että keskeisimmäksi syyksi olla hakeutumatta koulutukseen koettiin työn kuormittavuus opintojen rinnalla. Myös yleisesti ajanpuute ja elämäntilanteen kuormittavuus nostettiin keskeisiksi syiksi. Lisäksi useimmin valitut syyt liittyivät epävarmuuteen opintojen hyödyllisyydestä yleensä tai työuran näkökulmasta. Vastauksissa painottuivat myös taloudelliset ja yhteiskunnalliset syyt opintojen rahoituksen ja koulutukseen kannustamisen näkökulmasta. Vähiten valintoja saaneet syyt hakeutua koulutukseen liittyivät työnantajan tuen puutteeseen, opintojen vaativuuteen ja aiempiin opintokokemuksiin sekä koettuihin oppimismahdollisuuksiin iän vuoksi.

Positiivista kuitenkin on, että vastaajat arvioivat vahvaksi syyksi myös riittävät mahdollisuudet oppia työssä. Myös jotkin yksilön elämäntilanteeseen ja työuran vaiheeseen liittyvät syyt voidaan nähdä positiivisessa valossa: tutkinnon suorittaminen äskettäin, eläkkeelle jääminen pian ja nykyinen riittäväksi koettu osaaminen rajoittivat koulutukseen hakeutumista.

Vastaajilta tiedusteltiin myös sitä, mikä sittenkin voisi kannustaa heitä jatkamaan opintojaan tai hakeutumaan koulutukseen. Taulukko 5 kuvaa vastaajien valitsemia kannusteita suhteessa opintojen jatkamiseen sekä koulutuksen hakeutumiseen valintamäärinä ja prosenttiosuuksina suhteessa niihin, joilla ei ollut koulutus- ja opintosuunnitelmia viiden vuoden sisällä.

Taulukko 5. Kannusteet opintojen jatkamiseen ja koulutukseen hakeutumiseen.

Kannusteet jatkaa opintoja ja hakeutua koulutukseen	Valintojen lukumäärä	% niistä, joilla ei koulutussuunnitelmia
Työnantajani edellyttäisi tai vaatisi opintojen suorittamista	314	35,2 %
Opinnot olisivat minulle taloudellisesti edullisia tai ilmaisia	282	31,6 %
Opinnot olisi mahdollista suorittaa joustavasti (esim. verkossa)	277	31,0 %
Työmäärä vähenisi	264	29,6 %
Vakuuttuisin opintojen merkityksestä tai tärkeydestä	257	28,8 %
Elämäntilanteeni helpottuisi	191	21,4 %
Minulla olisi mahdollisuus jäädä opintovapaalle	186	20,8 %
Työnantajani tarjoaisi verovapaan koulutusedun (virike- ja lounasetua vastaava)	183	20,5 %
Työpaikka- ja aika olisivat joustavampia	177	19,8 %
Tarjolla olisi paremmin osaamistarpeisiini sopivia opintoja	174	19,5 %
Saisin uraohjausta tai yksilöllistä neuvontaa	96	10,8 %
Koulutuksen arvostus yhteiskunnassa paranisi	79	8,9 %
Saisin kannustusta mentorilta	65	7,3 %
Terveystilani paranisi	61	6,8 %
Mikään ei saisi minua kiinnostumaan koulutuksesta	86	9,6 %

Taulukko 5 osoittaa, että työnantajan edellytys tai vaatimus opintojen suorittamiseen olisi merkittävä kannuste koulutukseen hakeutumiseen. Tämän lisäksi opintojen edullinen hinta, joustavat suoritustavat sekä vakuuttuminen niiden tärkeydestä nousivat esiin vastaajien valinnoissa. Myös työmäärän väheneminen ja elämäntilanteen helpottuminen sekä työn ja opintojen yhteensovittamista helpottavat ratkaisut, kuten opintovapaa sekä työpaikan ja -ajan joustavuus, korostuivat valinnoissa. Osaamistarpeisiin sopivien opintojen tarjonta sekä työnantajan tarjoama verovapaa koulutusetu saivat myös valintoja.

Vähiten valintoja saaneeseen joukkoon kuuluivat tarjotuista vaihtoehtoista uraohjaus ja mentorointi, koulutuksen arvostuksen paraneminen sekä terveydentilan paraneminen. Huomattavaa on, että hieman alle 100 vastaajaa totesi, että mikään ei saisi kiinnostumaan koulutuksesta.

Osaamisen kehittämisen mahdollisuudet ja kehittämistarpeet

Kyselyssä osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia ja haasteita tarkasteltiin väittämien kautta, ja seuraavaksi esittelemme niihin liittyviä prosenttiosuuksia. Lisäksi kuvaamme avoimella kysymyksellä kartoitettuja tapoja osaamisen kehittämisen edistämiseksi. Taulukko 6 kokoaa yhteen vastaajien ajatuksia osaamisen kehittämisen edistämisestä.

Taulukko 6. Osaamisen kehittämisen edistäminen.

Kehittämistarve	Kehittämistoiveet
Koulutustarjonnan ja koulutuksen kehittäminen (Tradenomit n = 68; Insinööriliitto n = 63)	• Uudet koulutusalat ja osuva koulutustarjonta • Monialaisen osaamisen mahdollistaminen • Joustavat opintomahdollisuudet (kuitenkin osalla toiveena lähi-toteutus) ja opintopolut • Lyhytkoulutukset, rekrykoulutukset • Englanninkieliset opinnot ja suomen kielen koulutus • Edullisempi koulutustarjonta, avoimet ja maksuttomat materiaalit
Uraohjauksen saatavuuden edistäminen (Tradenomit n = 13; Insinööriliitto n = 14)	• Koulutustiedon saatavuus • Selkeiden opintopolkujen muotoilu
Työnantajien vahvempi tuki osaamisen kehittämiseksi (Tradenomit n = 48; Insinööriliitto n = 68)	• Kannustus • Osaamisen kehittämisen palkkavaikutus • Opiskelun mahdollistaminen työajalla • Joustavat työaikajärjestelyt • Mahdollisuus opintovapaaseen (esim. osa-aikaisesti) tai palkalliseen opintovapaaseen
Taloudellisen tuen vahvistaminen (Tradenomit n = 48; Insinööriliitto n = 35)	• Aikuiskoulutustuen palauttaminen • Opintojen mahdollistaminen työttömänä tai lomautettuna • Opintotietä, koulutusrahasto • Vuorotteluvapaan palauttaminen
Henkilökohtaisten resurssien vahvistaminen (Tradenomit n = 35; Insinööriliitto n = 25)	• Motivaation, hyvinvoinnin ja jaksamisen paraneminen • Paremmat taloudelliset ja ajalliset resurssit • Työn ja vapaa-ajan tasapaino
Uusien osaamisen kehittämisen mahdollisuuksien tunnistaminen (Tradenomit n = 17; Insinööriliitto n = 11)	• Vakaan tai vakituisen työpaikan löytäminen • Työnkierto tai uudet työtehtävät • Sivutyöt • Kansainvälinen työvaihto
Työelämän ja asenteiden muuttaminen (Tradenomit n = 5; Insinööriliitto n = 3)	• Työelämän osaamisvaatimusten realistisuus • Pitkän työkokemuksen tuoman osaamisen tunnistaminen tutkintojen rinnalla • Ikäsyöjännän vähentäminen • Vastavalmistuneiden työllistymisen edistäminen

Kyselyn mukaan kolmasosa Insinööriliiton (33 %) ja alle puolet Tradenomien (40 %) vastaajista oli sitä mieltä, että koulutustarjonta vastaa hyvin omia tarpeita. Avoimissa vastauksissa keskeisimpänä kehittämistarpeena näyttäytyikin **koulutustarjonnan ja koulutuksen kehittäminen**. Vastaajat toivoivat uusia koulutusaloja ja osuvaa koulutustarjontaa. Koulutuksen toivottiin tarjoavan myös mahdollisuuksia monialaisen osaamisen kehittämiseen sekä toteutuvan joustavien ratkaisujen kautta. Tällä hetkellä hieman yli puolet kaikista vastaajista (57 %)

koki, että opintojen järjestämistavat sopivat tarpeisiin (esim. hybriditoteutukset, verkkototeutukset). Tutkintokoulutuksen lisäksi vastaajat nostivat esiin tarpeen lyhytkoulutuksiin ja työllistymistä tukeviin rekrykoulutuksiin. Suhteessa kansainvälistyvään työelämään vastaajat toivat esiin myös tarpeen kehittää englanninkielisiä opintoja sekä suomen kielen koulutusta. Taloudellisesta näkökulmasta vastaajat ehdottivat edullisempaa koulutustarjontaa sekä pääsyä avoimiin ja maksuttomiin materiaaleihin.

Suhteessa koulutukseen vastaajat nostivat esiin myös **uraohjauksen saatavuuden edistämisen**. Noin puolet kaikista vastaajista (53 %) koki, että heillä on riittävästi tietoa koulutustarjonnasta. Toisaalta alle neljäsosa Insinööriliiton vastaajista (22 %) ja noin kolmannes Tradenomien vastaajista (35 %) koki saavansa uraohjausta tarvittaessa. Vastaajat toivoivat yleisesti mahdollisuuksia uraohjaukseen myös työelämässä. Vastauksissa tuotiin esiin toive selkeiden koulutuspolkujen muotoilusta yhdessä ohjaajan kanssa sekä tarve koulutustiedon saatavuuteen.

Vaikka lähes kolme neljäsosaa sekä Insinööriliiton ja Tradenomien vastaajista (72 %) oli sitä mieltä, että työssä on mahdollisuuksia oppia, vastaajat toivoivat **työnantajien vahvempaa tukea osaamisen kehittämiseen**. Ensinnäkin toivottiin, että työnantajat kannustaisivat vahvemmin koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen, minkä lisäksi osaamisen kehittämisen toivottiin näkyvän vahvemmin palkassa. Kannustuksen lisäksi vastaajat toivoivat työnantajien tarjoavan opiskelumahdollisuuksia työajalla tai mahdollistavan joustavat työaikajärjestelyt tai opintovapaan (esim. osa-aikaisesti). Taloudellisesta näkökulmasta vastaajat toivat esiin toiveen palkallisesta opintovapaasta. Keskimäärin neljännes vastaajista (25 %) arvioi saavansa opintovapaata ja noin viidesosa (19 %) ilmoitti työnantajan kustantavan koulutusten maksuja.

Noin puolet kaikista vastaajista (47 %) koki, että taloudellinen tilanne mahdollistaa opintoihin hakeutumisen. Yleisesti **taloudellisen tuen vahvistaminen** koettiin keskeiseksi tavaksi tukea osaamisen kehittämistä. Vastaajat esittivät aikuis-koulutustuen sekä vuorotteluvapaan palauttamista sekä ehdottivat opintoseteliä tai työnantajan koulutusrahastoa koulutukseen osallistumisen edistämiseksi. Opintojen toivottiin olevan mahdollisia myös työttömänä tai lomautettuna.

Keskimäärin noin puolet vastaajista (47 %) koki, että elämäntilanne ja taloudellinen tilanne yleisesti mahdollistavat opinnot. Henkilökohtaisesta näkökulmasta osaamisen kehittämisen mahdollisuuksien parantamisen välineeksi koettiin ennen kaikkea **henkilökohtaisten resurssien vahvistuminen**. Vastaajat ajatte-

livat, että jos motivaatio, hyvinvointi ja jaksaminen paranisivat, se mahdollistaisi panostamisen osaamisen kehittämiseen enemmän kuin tällä hetkellä. Lisäksi vastaajat korostivat omien taloudellisten ja ajallisten resurssien merkitystä sekä työn ja vapaa-ajan tasapainoa suhteessa osaamisen kehittämisen toteutumiseen. Erityisesti ajan näkökulmasta kolmasosa kaikista vastaajista (33 %) koki, että opinnoille on aikaa.

Toisaalta henkilökohtaisesta näkökulmasta tuotiin esiin myös **uusien osaamisen kehittämisen mahdollisuuksien tunnistaminen**. Vastaajat toivoivat löytävän-
sä vakaan tai vakituisen työpaikan, joka mahdollistaisi osaamisen kehittämisen nykyistä työpaikkaa paremmin. Vastaajat tunnistivat myös sen, että nykyinenkin työpaikka voisi tarjota mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen, mikäli esimerkiksi työnkierto tai uudet työtehtävät olisivat mahdollisia. Pienessä osassa vastauksia tuotiin esiin myös sivutyöt ja kansainvälinen työvaihto mahdollisuuksina osaamisen kehittämiseen.

Osassa vastauksia korostettiin myös **työelämän ja asenteiden muuttamista**. Työelämän osaamisvaatimusten toivottiin pysyvän realistisina ja työelämän odotettiin tunnistavan entistä paremmin myös pitkän työkokemuksen tuoma osaaminen tutkintojen rinnalla. Samalla vastauksissa korostettiin tarvetta ikä-syrjinnän vähentämiseen sekä siihen, että nuoret vastavalmistuneet pääsisivät entistä paremmin työelämään.

III YAMK-tutkintojen ja AMK-tohtorikoulutuksen kehittäminen

YAMK-tutkinnon suorittaneet työmarkkinoilla

Toimiasemansa kertoneista vastaajista 91 prosenttia oli suorittanut viimeisimpänä joko AMK-tutkinnon (n = 1 543) tai YAMK-tutkinnon (n = 323). Koska aieman tutkimuksen perusteella YAMK-tutkinnon koetaan mahdollistavan pääsy vaativampiin tehtäviin (Ojala & Isopahkala-Bouret, 2022), halusimme tarkastella YAMK-tutkinnon yhteyttä toimiasemaan myös tässä aineistossa. Taulukosta 7 voidaan havaita eroja AMK- ja YAMK-tutkinnon suorittaneiden toimiasemien välillä. YAMK-tutkinnon suorittaneista suhteellisesti suurempi osuus työskentelee vaativissa tai erittäin vaativissa asiantuntijatehtävissä tai toisaalta ylemmässä keskijohdossa ja johdossa. Suoritettu tutkinto näyttää siis olevan yhteydessä toimiasemaan, ja tämä yhteys on tilastollisesti merkitsevä ($\chi^2(8) = 85.351$, $p < .001$, $C = .22$; testiä varten luokat "Ylin johto" ja "Johto" yhdistetty, koska YAMK-tutkinnon suorittaneita ylimmässä johdossa on vain 2). Havainnot siis osaltaan tukevat aiempia tutkimuksia ja YAMK-tutkinnon suorittaneiden kokemusta urakehityksestä ja korkeammasta toimiasemasta työmarkkinoilla.

Taulukko 7. AMK- ja YAMK-tutkinnon suorittaneiden sijoittuminen eri toimiasemiin.

		AMK-tutkinto		YAMK-tutkinto		YHTEENSÄ	
		n	%	n	%	N	%
Toimiasema							
Johto	Ylin johto	11	0,8 %	2	0,7 %	13	0,8 %
	Johto	38	2,7 %	20	6,8 %	58	3,4 %
	Ylempi keskijohto	97	7,0 %	42	14,2 %	139	8,3 %
	Alempi keskijohto	163	11,8 %	39	13,2 %	202	12,0 %
Asiantuntija	Erittäin vaativat asiantuntijatehtävät	68	4,9 %	27	9,1 %	95	5,6 %
	Vaativat asiantuntijatehtävät	276	19,9 %	65	22,0 %	341	20,3 %
	Asiantuntijatehtävät	505	36,4 %	75	25,3 %	580	34,5 %
Opettajat		8	0,6 %	10	3,4 %	18	1,1 %
Toimihenkilö		209	15,1 %	11	3,7 %	220	13,1 %
Yrittäjä		11	0,8 %	5	1,7 %	16	1,0 %
YHTEENSÄ		1 386	100 %	296	100 %	1 682	100 %
Huom. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuudelle.							

YAMK-tutkintojen kehittämistarpeet

Osana kyselyä vastaajat saivat kuvata YAMK-tutkintoihin liittyviä ajatuksia sekä kehittämistarpeita. Tunnistimme avointen vastausten perusteella kolme keskeistä YAMK-tutkintoihin liittyvää kehittämistarvetta sekä niihin liittyviä kehittämis-toiveita ja -ehdotuksia (ks. taulukko 8).

Opintopolkujen ja opintojen kehittäminen sai molemmilta vastaajajoukoilta vähiten mainintoja. Vastaajat kuitenkin toivat vahvasti esiin tarpeen uusille ja kiinnostaville YAMK-tutkinnoille ja suuntautumisvaihtoehdoille: *"Varmaan riippuu koulusta ja tarjonnasta, mutta toivoisin ehkä spesifisempiä YAMK-koulutuksia."* Vaikka YAMK-tutkinnoissa johtamiskoulutus nähtiin tärkeäksi, muutama vastaaja esitti myös toiveen siitä, että opintoja suunnattaisiin johtamisen ohella asian-tuntijatyöhön ja asiantuntijatehtävissä toimiville. Opintopolkujen näkökulmasta vastaajat toivoivat selkeitä ja suoraviivaisia opintopolkuja AMK-tutkinnoista ja vanhoista keskiasteen tutkinnoista YAMK-tutkintoihin: *"Tarvitaan selkeät pakettiratkaisut ja askelmerkit, missä tilanteessa ja kenen kannattaa hakeutua päivittämään osaamistaan maisteritasolle."* Muutama vastaaja ehdotti koulutus-paikkojen lisäämistä, mutta ennen kaikkea toiveita kohdistettiin myös valintakri-terien kehittämiseen. Vastaajat toivoivat niiden yhtenäistämistä sekä jopa työ-kokemukseen liittyvien vaatimusten poistamista, jotta YAMK-tutkinnot olisivat mahdollisia suoraan AMK-tutkinnosta valmistuneille sekä työelämän ulkopuolella oleville. Joustavuutta toivottiin myös opintojen rakenteeseen, jonka odotettiin mahdollistavan myös paljon valinnaisuutta. YAMK-opintoihin liittyen toivottiin myös mahdollisuuksia avoimen AMK:n hyödyntämiseen. Jatko-opintojen näkö-kulmasta vastaajat toivoivat opintopolkujen vahvistamista tohtorikoulutukseen.

Koulutuksen pedagoginen kehittäminen sai paljon mainintoja molemmilta vastaajajoukoilta. Vastaajat korostivat ennen kaikkea YAMK-tutkintojen vahvaa työelämälähtöisyyttä ja koulutuksen vastaamista työelämän tarpeisiin: *"Ainakin oma tutkinto oli liian teoreettinen, käytäntöä enemmän, mielenkiintoisia caseja työelämästä."* Toisaalta muutamassa vastauksessa nostettiin esiin myös teo-reettisuuden tarve. Vaikka pieni osa vastaajista toivoi lähiopetusta, koulutuksen toivottiin ennen kaikkea olevan mahdollista itsenäisesti sekä hybridi- ja etäosal-listumismahdollisuuksien kautta.

Koulutuksen kehittämiseen liittyen vastaajat ehdottivat vaatimustason nostamista sekä opetuksen ja koulutuksen laadun vahvistamista: *"Opetuksen tasoon pitäisi satsata enemmän. Jos YAMK-opiskelu on pääasiassa yksinäistä ja itsestä puurtamista, ainoa syy käydä se ammattikorkeakoulun kautta on tutkintotodistus."* Vastauksissa nostettiin esiin myös opinnäytetyön kehittämistarpeet. Vastaajat toivoivat yritysverkostoja opinnäytetyön tueksi, sillä opinnäytetyön tekeminen omassa organisaatiossa saattoi olla haastavaa. Muutamissa vastauksissa ehdotettiin myös opinnäytetyöstä luopumista tai uusia tapoja opinnäytetyön tekemiseen (esim. projektit, tiimityö, oppimispäiväkirja).

Tutkinnon parempi tunnettuus ja arvostus työelämässä nostettiin esiin vahvasti molemmissa vastaajajoukoissa. Kolmasosassa Tradenomien kehittämisehdotuksista painotettiin sitä, että tutkintonimike tulisi muuttaa maisteriksi: *"Saada sen arvostus ja nimeäminen samalle tasolle kuin yliopistossa suoritettu koulutus. Vertaa: maisteritaso ja maisteri."* Myös Insinööriliiton vastaajat nostivat vahvasti esiin tarpeen rinnastaa YAMK-tutkinto aidosti yliopiston maisteritutkintoihin esimerkiksi julkisella sektorilla ja kilpailutuksissa. Toisaalta osassa vastauksia toivottiin, että YAMK-tutkintojen erot suhteessa yliopiston maisteritutkintoihin tuotaisiin selkeämmin esiin. Vastaajat ehdottivat, että YAMK-tutkintoja markkinoitaisiin enemmän työnantajille, jolloin YAMK-tutkinnon suorittaminen voisi näkyä selkeämmin myös palkassa. Muutamassa vastauksessa tuotiin esiin myös tarve kehittää yleisesti koulutusmyönteisyyttä työmarkkinoilla, mikä voisi myös lisätä kiinnostusta YAMK-tutkintoihin.

Taulukko 8. YAMK-tutkintoihin liittyvät kehittämistarpeet ja -toiveet.

Kehittämistarve	Kehittämistoiveet
Opintopolkujen ja opintojen kehittäminen (Tradenomit n = 44; Insinööriliitto n = 44)	- Uusien kiinnostavien tutkintojen ja suuntautumisvaihtoehtojen rakentaminen - Asiantuntijatehtävien painottaminen johtamiskoulutuksen rinnalla tai sen sijaan - Selkeiden opintopolkujen muotoilu AMK-tutkinnosta ja vanhoista keskiasteen tutkinnoista YAMK-tutkintoihin - Koulutuspaikkojen lisääminen - Valintakriteerien yhtenäistäminen ja työkokemukseen liittyvien vaatimusten poistaminen - Tutkinnon moduulirakenne ja valinnaisuuden lisääminen - Avoimen AMK:n hyödyntäminen - Opintopolkujen vahvistaminen tohtorikoulutukseen
Koulutuksen pedagoginen kehittäminen (Tradenomit n = 74; Insinööriliitto n = 91)	- Vahva työelämälähtöisyys ja koulutuksen vastaaminen työelämän tarpeisiin, kuitenkin myös osin teoreettisuus - Itsenäisen hybridi- tai etäosallistumisen mahdollistaminen, mutta osalla toiveena lähiopetus - Vaatimustason nostaminen ja opetuksen/koulutuksen laadun vahvistaminen - Opinnäytetyömahdollisuuksien edistäminen muissa kuin omassa organisaatiossa - Opinnäytetyön uudet toteuttamistavat tai siitä luopuminen
Tutkinnon parempi tunnettuus ja arvostus työelämässä (Tradenomit n = 95; Insinööriliitto n = 49)	- Tutkintonimikkeen muuttaminen maisteriksi (erityisesti tradenomien ehdotus) - YAMK-tutkinnon aito rinnastaminen yliopiston maisteritutkintoihin (esim. julkisella sektorilla ja kilpailutuksissa) - YAMK-tutkintojen selkeä erottautuminen yliopiston maisteritutkinnoista - YAMK-tutkintojen markkinointi työnantajille - YAMK-tutkinnon suorittamisen näkyminen palkassa - Yleisesti koulutusmyönteisyyden edistäminen työmarkkinoilla

AMK-tohtorikoulutuksen tarpeellisuus ja kiinnostavuus

Osana kyselyä vastaajia pyydettiin ottamaan kantaa väittämiin siitä, onko tohtorikoulutus ammattikorkeakouluissa tarpeellinen kehitys suomalaisessa koulutusjärjestelmässä ja olisivatko vastaajat itse kiinnostuneita tohtorintutkinnon suorittamisesta ammattikorkeakoulussa.

Koko aineiston tasolla 5-portaisella asteikolla (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä) vastaajien keskiarvo tarpeellisuudelle oli 3,3 (kh 1,2) ja omalle kiinnostukselle 2,7 (kh 1,4). Insinööriliiton vastaajien keskiarvo tarpeellisuudelle

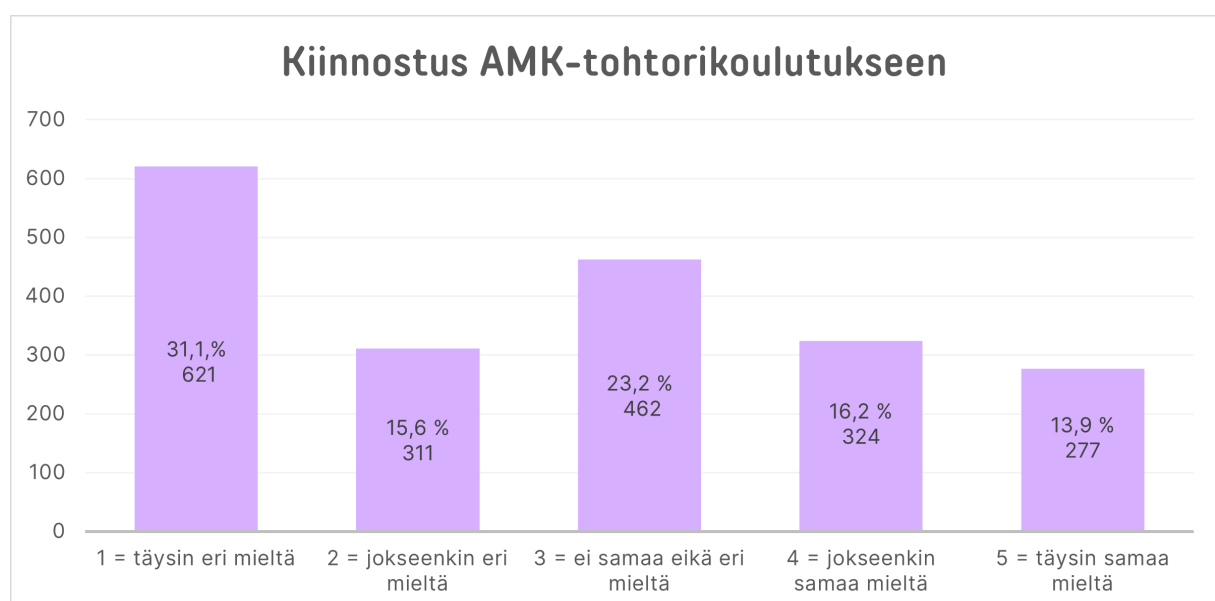
oli 3,2 (kh 1,2) ja omalle kiinnostukselle 2,5 (kh 1,4). Tradenomien osalta vastaavat arvot olivat 3,5 (kh 1,2) ja 2,8 (kh 1,4). Eri liittojen välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero ($p < 0,001$) siten, että Tradenomit näkivät tohtoritutkinnon tarpeellisempaan ja kiinnostavampaan. Kuitenkaan käytännössä merkittävää eroa ei ole tarpeellisuuden ($d = 0,26$) tai oman kiinnostuksen ($d = 0,19$) osalta.

Koko aineiston tasolla kokemus koulutuksen tarpeellisuudesta ja omasta kiinnostuksesta ei eronnut sukupuolen tai toimiaseman mukaan tarkasteltuna. Myös kaikissa ikäryhmissä AMK-tohtorikoulutus koettiin likimain yhtä tarpeelliseksi, vaikkakin yli 51-vuotiaat olivat vähiten kiinnostuneita AMK-tohtorikoulutuksesta. Erot ikäryhmien välillä olivat kuitenkin pieniä ($\eta^2 = 0,04$).

Kaiken kaikkiaan kyselyyn vastaajat suhtautuivat AMK-tohtorikoulutuksen tarpeellisuuteen ja kiinnostavuuteen jotakuinkin samalla lailla taustastaan riippumatta. Tähän saattaa vaikuttaa se, että kyseessä on täysin uusi aloite, josta vastaajilla ei ole aiempaa kokemusta. Tätä päätelmää tukee, että liki neljäsosa vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä kiinnostuksesta eli heillä ei ollut vielä varmaa mielipidettä (ks. kuvio 5).

Vaikka noin puolet (46,7 %) kaikista vastaajista ei ollut kiinnostuneita AMK-tohtorikoulutuksesta ja ammatillisista tohtoritutkinnoista (so. 1 ja 2 vastanneita, kuvio 5), on huomionarvoista, että kiinnostuneita (so. 4 tai 5 vastanneita) oli noin 30 % vastanneista, mikä on myös määrällisesti paljon ($n = 601$).

Kuvio 5. Vastaajien kiinnostus AMK-tohtorikoulutukseen ("Olin itse kiinnostunut tohtoritutkinnon suorittamisesta ammattikorkeakoulussa"; prosenttiosuudet ja frekvenssit, $n = 1\,995$).



YAMK-tutkinnon suorittaneiden kiinnostus AMK-tohtori-koulutukseen

Ammatillisista tohtoritutkinnoista kiinnostuneita ja ei-kiinnostuneita tarkastellaan tarkemmin suhteessa taustamuuttujiin taulukossa 9.

Taulukko 9. AMK-tohtorikoulutuksesta ei-kiinnostuneiden ja kiinnostuneiden taustatiedot.

AMK-tohtorikoulu- tuksen kiinnosta- vuus	Kaikki vastaajat						
	Ei-kiinnostuneet		Kiinnostuneet		Neutraalit		YHT.
	n	%	n	%	n	%	N
Vastaajamäärä	932	46,7 %	601	30,1 %	462	23,2 %	1 995
Ikä (ka / kh)	45 / 10,9		41 / 9,2				
Sukupuoli	n	%	n	%	n	%	N
Mies	568	51,0 %	297	26,7 %	249	22,3 %	1 114
Nainen	345	42,1 %	281	34,3 %	193	23,6 %	819
Muu	5	50,0 %	3	30,0 %	2	20,0 %	10
Ei halua kertoa	4	23,5 %	5	29,4 %	8	47,1 %	17
YHTEENSÄ	922		586		452		1 960
Viimeisin tutkinto	n	%	n	%	n	%	N
AMK-tutkinto	765	51,4 %	367	24,7 %	356	23,9 %	1 488
Kandidaatti (yo)	7	41,2 %	3	17,6 %	7	41,2 %	17
YAMK-tutkinto	68	21,3 %	194	60,6 %	58	18,1 %	320
Maisteri (yo)	47	51,1 %	25	27,2 %	20	21,7 %	92
Muu tutkinto	31	54,4 %	11	19,3 %	15	26,3 %	57
YHTEENSÄ	918		600		456		1 974
Toimiasema	n	%	n	%	n	%	N
Johto	203	46,7 %	140	32,2 %	92	21,1 %	435
Asiantuntija	524	47,6 %	324	29,5 %	252	22,9 %	1 100
Opettaja	12	54,5 %	8	36,4 %	2	9,0 %	22
Toimihenkilö	101	45,1 %	63	28,1 %	60	26,8 %	224
Yrittäjä	7	43,8 %	7	43,8 %	2	12,5 %	16
YHTEENSÄ	847		542		408		1 797
Toimiala/sektori	n	%	n	%	n	%	N
Alkutuotanto	11	57,9 %	5	26,3 %	3	15,8 %	19
Teollisuus	285	50,9 %	156	27,9 %	119	21,3 %	560
Palvelualat	414	46,8 %	258	29,2 %	212	24,0 %	884
Koulutus	35	44,3 %	30	38,0 %	14	17,7 %	79
Julkinen sektori	94	40,7 %	83	35,9 %	54	23,4 %	231
Kolmas sektori	6	27,3 %	11	50,0 %	5	22,7 %	22
YHTEENSÄ	845		543		407		1 795
Huom. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuudelle.							

Vastaajien väliset oleelliset erot näyttäytyvät ennen kaikkea **koulutustautan** mukaan. YAMK-tutkinnon viimeisimpänä tutkintonaan suorittaneista 60,6 % on kiinnostunut AMK-tohtorikoulutuksesta (ks. taulukko 9). Kun mukaan otetaan myös vastaajat, jotka ovat suorittaneet YAMK-tutkinnon aiemmin, osuus on edelleen korkea (57,8 %) verrattuna muihin vastaajiin. Kun kaikki vastaajat otetaan huomioon – ne, jotka ovat kiinnostuneita, ne jotka eivät ole, ja ne jotka suhtautuvat neutraalisti AMK-tohtorikoulutukseen – ja verrataan YAMK-tutkinnon suorittaneita muita tutkintoja suorittaneisiin, teemme seuraavan huomion: YAMK-tutkinnon suorittaneilla on tilastollisesti merkitsevästi enemmän kiinnostusta AMK-tohtorikoulutusta kohtaan kuin muilla vastaajilla. Suhde YAMK-tutkinnon suorittamisen ja AMK-tohtorikoulutuksesta kiinnostumisen välillä on tilastollisesti merkitsevä ja voimakkuudeltaan kohtalainen ($\chi^2(2) = 208.303$, $p < 0.001$, $C = .31$).

Niistä AMK-tohtorikoulutuksesta kiinnostuneista, jotka ovat suorittaneet YAMK-tutkinnon ($n = 244$), 35 henkilöä on kiinnostunut viiden seuraavan vuoden sisällä tohtorikoulutuksesta yliopistossa. He taas muodostavat 64,8 % kaikista yliopiston tohtorikoulutusta tavoittelevista ($n = 54$). Näin ollen kahdelle kolmesta yliopistossa tohtorintutkintoa tavoittelevasta YAMK-tutkinnon suorittaneesta vastaajasta myös ammatillinen tohtoritutkinto näyttäytyy varteenotettavana vaihtoehtona.

Taulukosta 9 ilmenee myös, että kiinnostus AMK-tohtoritutkintoa kohtaan on **sukupuolten** välillä varsin samankaltaista. Naisten kiinnostus on hieman miesten kiinnostusta korkeampi. Sukupuolen ja AMK-tohtorikoulutusta kohtaan koetun kiinnostuksen välillä on tilastollisesti merkitsevä yhteys, mutta se on voimakkuudeltaan hyvin pieni ($\chi^2(4) = 20.833$, $p < .001$, $C = .10$; luokat ”Muu” ja ”Ei halua kertoa” yhdistetty, jotta solukohtainen vastaajamäärä olisi min. 5).

Toimiaseman mukaan tarkasteltuna kiinnostuneiden joukossa korostuvat suhteellisesti opettajat ja yrittäjät, mutta heidän määränsä kaikista vastaajista on pieni, joten kyseessä saattaa olla valikoitunut ryhmä. Ristiintaulukointi vahvistaa, että toimiaseman ja AMK-tohtorikoulutusta kohtaan koetun kiinnostuksen välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ($\chi^2(8) = 7.57$, $p = .48$, $C = .07$).

Toimialakohtainen tarkastelu osoittaa, että koulutus, julkinen sektori ja kolmas sektori nousevat hieman keskimääräisen kiinnostuksen (30,1 %) yläpuolelle. Vaikka toimialan ja kiinnostuksen yhteys on tilastollisesti merkitsevä, on tämä yhteys kuitenkin heikko ($\chi^2(8) = 16.548$, $p = 0.035$, $C = .10$; luokat ”Alkutuotanto” ja ”Teollisuus” yhdistetty, jotta solukohtainen vastaajamäärä olisi min. 5).

Näkökulmia AMK-tohtorikoulutuksen kehittämiseen

Vastaajilla oli mahdollisuus kuvata vapaasti omia ajatuksiaan AMK-tohtorikoulutuksesta ja ammatillisista tohtoritutkinnoista. Suurella osalla vastaajista ei vielä ollut selkeää kantaa asiaan, mutta vastausten perusteella tunnistimme selkeitä näkemyksiä sekä suopeampaa ja varautuneempaa suhtautumista ammatillisten tohtoritutkintojen kehittämiseen (ks. taulukko 10).

Korkeakoulutuksen ja jatko-opintopolkujen kehittämisen näkökulmasta vastaajat korostivat sitä, että tohtorikoulutuspolun tulee olla tasavertaisesti avoin myös AMK-opiskelijoille. Yhtenä ratkaisuna nähtiin entistä tiiviimpi yhteistyö yliopistojen kanssa, mutta toisaalta ammattikorkeakoulujen tarjoaman tohtorikoulutuksen ennakotiin madaltavan kynnystä hakeutua jatko-opintoihin. Toisaalta vastaajat myös totesivat, että tohtorikoulutus kuuluu yliopistoille, joilla on tähän pitkät perinteet ja osaamista. Osa erityisesti Insinööriliiton vastaajista pohtikin sitä, että onko ammattikorkeakouluilla tarpeeksi osaamista tohtorikoulutukseen tai tuottavatko AMK-opinnot riittävästi valmiuksia tohtorikoulutukseen. Tradenomit puolestaan toivat esiin sen, että koko korkeakoulukentän yhdenmukaistamisen sijaan yliopistoja ja ammattikorkeakouluja voitaisiin kehittää perustuen niiden omiin rooleihin ja vahvuuksiin. Insinööriliiton vastauksissa tuotiin esiin myös ajatus siitä, että ammatillisia tohtorintutkintoja ei niinkään tulisi verrata yliopistojen tohtorintutkintoihin, sillä niiden parempi vastine löytyy kansainvälisistä tutkinnoista.

Tohtorikoulutuksen ja tohtorintutkinnon tarve työelämässä tuli vastauksissa ilmi sekä positiivisesta että negatiivisesta näkökulmasta. Vaikka soveltava ja käytännönläheinen tutkimus ja tohtorikoulutus nähtiin mahdollisesti hyödyllisinä yrityksille, vastaajien kokemukset työelämästä olivat osoittaneet, että työelämässä painotetaan tutkintoja enemmän osaamista. Vastaajat pohtivatkin kriittisesti sitä, olisiko työelämässä aitoa tarvetta tohtorintutkinnolle ja teoreettiselle osaamiselle käytännön tekemisen rinnalla.

Ammattikorkeakoulutuksen yleinen arvostus näyttäytyi yhtenä tärkeänä tekijänä vastaajien pohdinnoissa. Erityisesti Tradenomien vastaajat kokivat, että ammattikorkeakoulujen tarjoama tohtorikoulutus voisi nostaa ammattikorkeakoulujen arvostusta samalle viivalle yliopistojen kanssa. Molemmissa vastaajajoukoissa kuitenkin herätti huolta se, miten ammattikorkeakoulujen tohtorikoulutus saataisiin arvostetuksi, sillä ammatillisesti suuntautuneen koulutuksen nähtiin eri koulutustasoilla (toisen asteen ammatillinen koulutus, AMK, YAMK) kärsivän siitä, että sitä ei arvosteta tasavertaisesti suhteessa muuhun koulutuk-

seen. Osa vastaajista esittikin, että ammatillisesti suuntautuneen koulutuksen arvostus olisi saatava yhdenvertaiseen asemaan muilla tasoilla ennen tohtorikoulutuksen kehittämistä.

Oman työuran ja opintopolkujen rikastaminen näyttäytyi vastauksissa yhtenä ammatillisten tohtoritutkintojen kehittämistä puoltavana näkökulmana. Tradenomit kuvasivat ammattikorkeakoulujen tohtorikoulutuksen tarjoavan mahdollisuuksia uralla etenemiseen ja osaamisen kehittämiseen, kun taas Insinööriliiton vastaajat kuvasivat sitä enemmän yleisellä tasolla kiinnostavana vaihtoehtona omalla työuralla.

Taulukko 10. Ammatillisten tohtoritutkintojen kehittämiseen liittyvät näkökulmat ja suhtautuminen niiden kehittämiseen.

Näkökulmat	Suojea suhtautuminen	Varautunut suhtautuminen
Korkeakoulutuksen ja jatko-opintopolkujen kehittäminen	- Tohtorikoulutuspolun pitää olla tasavertaisesti avoin myös AMK-opiskelijoille – madaltaisi AMK-opiskelijoiden kynnystä jatko-opintoihin (Tradenomit n = 25; Insinööriliitto n = 29) - Ammatillisen tohtorintutkinnon oma luonne tärkeää tuoda esiin – vastine ennen kaikkea kv-tutkinnoissa (Insinööriliitto n = 10)	- Tohtorikoulutus kuuluu yliopistoille (Tradenomit n = 15; Insinööriliitto n = 46) - Ammattikorkeakouluissa ei ole tarpeeksi osaamista ja/tai AMK-opinnot eivät tuota riittäviä valmiuksia tohtorikoulutukseen (Insinööriliitto n = 15) - Yliopistoja ja ammattikorkeakouluja on tarkoituksenmukaista kehittää erillään, ei muuttaakaan samantapaisiksi (Tradenomit n = 13)
Tohtorikoulutuksen ja tohtorin tutkinnon tarve työelämässä	Käytännönläheinen tutkimus ja tohtorikoulutus olisi hyödyllistä yrityksille (Tradenomit n = 15; Insinööriliitto n = 16)	Työelämässä tarvitaan enemmän osaajia ja tekijöitä kuin tutkintoja ja tohtoreita (Tradenomit n = 24; Insinööriliitto n = 31)
Ammattikorkeakoulutuksen yleinen arvostus	Tohtorikoulutus nostaisi ammattikorkeakoulujen arvostuksen samalle viivalle yliopistojen kanssa (Tradenomit n = 13)	Ammatillisesti suuntautunut koulutus ei ole muillakaan tasoilla (toinen aste, AMK ja YAMK) tarpeeksi arvostettua – tämä ketju pitää saada ensin kuntoon (Tradenomit n = 9; Insinööriliitto n = 19)
Oman työuran ja opintopolkujen rikastaminen	- Tohtorikoulutus tukisi omaa työuraa ja osaamisen kehittämistä (Tradenomit n = 14) - Ammatillinen tohtoritutkinto olisi kiinnostava vaihtoehto (Insinööriliitto n = 15)	

Keskeisiä nostoja ja havaintoja

Osaaminen ja koulutustarpeet

Osaamis- ja koulutusmyönteisyyttä kaivataan, tutkinnot keskeisiä osaamisen rakennuspalikoita

Työmarkkinoilla tarvitaan sekä vastavalmistuneiden että kokeneiden osaajien panosta ja monipuolisia mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen työuran eri vaiheissa. Vaikka osaamisen nähtiin rakentuvan myös työssä, AMK- ja YAMK-tutkintojen koettiin tukevan muuttuvassa työelämässä tarvittavia taitoja, kuten tiedonhankintataitoja, kriittisen ajattelun taitoja sekä oman osaamisen ja oppimistapojen arvioinnin ja kehittämisen taitoja.

Tekoäly ja digitalisaatio nostavat esiin uusia koulutustarpeita, mutta myös ihmissuhdetaitoja tarvitaan

Vastaajat kaipasivat koulutusta liittyen erityisesti tekoälyyn ja uusiin teknologioihin, ohjelmistoihin, sovelluksiin ja järjestelmiin. Samalla työelämässä korostuivat myös ihmissuhde- ja johtamistaidot sekä itsensä johtaminen. Vaikka oman työn ja organisoinnin ja priorisoinnin taidot koettiin vahvoiksi, näiden taitojen kehittäminen edelleen nähtiin tärkeäksi.

Kuva © Niko Jekkonen / HAMK.



Jatkuvan oppimisen polut, haasteet ja mahdollisuudet

Koulutustarjonnan osuvuus ja koulutuksen toteutus keskiössä

Seuraavan viiden vuoden sisällä YAMK-tutkinnot kiinnostivat vastaajia eniten. Kolmasosa Insinööriliiton (33 %) ja alle puolet Tradenomien (40 %) vastaajista koki, että koulutustarjonta vastaa hyvin omia tarpeita. Kuitenkin juuri osaamistarpeisiin sopivien ja joustavien opintojen tarjonta näyttäytyi yhtenä tärkeänä kannusteena hakeutua opintoihin. Hieman yli puolet kaikista vastaajista (57 %) koki, että opintojen järjestämistavat sopivat tarpeisiin (esim. hybriditoteutukset, verkkototeutukset).

Oppiminen ja urakehitys motivoivat, mutta kuormitus, ajanpuute ja epävarmuus haastavat

Omaehtoiseen opintojen jatkamiseen ja koulutukseen hakeutumisen syyt liittyivät ennen kaikkea oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen, mutta myös työssä menestymiseen palkan ja urakehityksen näkökulmasta sekä työn tekemiseen entistä paremmin. Alle puolet vastaajista (43 %) ei aikonut jatkaa opintoja tai hakeutua koulutukseen lähitulevaisuudessa. Keskeisinä esteinä nähtiin työn ja opintojen yhteensovittamisen vaikeus, elämäntilanteen kuormittavuus sekä ajanpuute. Lisäksi moni koki epävarmuutta opintojen hyödyllisyydestä esimerkiksi ura- ja palkkakehityksen näkökulmasta, minkä vuoksi uraohjausta kaivattiin myös työelämään.

Oppimista tapahtuu myös työssä, mutta työnantajan monipuolinen tuki tärkeää

Kolme neljästä vastaajasta (72 %) koki, että työssä on mahdollisuuksia kehittää osaamista. Vastaajat toivoivat työnantajilta kuitenkin vahvempaa tukea jatkuvan oppimiseen työssä. Vaikka opintoja ei koettu ajankohtaisiksi, erityisesti työnantajan edellytys tai vaatimus opintojen suorittamisesta olisi voinut saada hakeutumaan koulutukseen. Myös työmäärän vähentyminen sekä työn ja opintojen yhteensovittamista helpottavat ratkaisut, kuten työpaikan ja -ajan joustavuus sekä opintovapaa, nähtiin tärkeiksi kannusteiksi hakeutua koulutukseen. Neljäsosa (25 %) vastaajista arvioi saavansa opintovapaata.

Taloudellinen tuki avainasemassa kouluttautumisen mahdollistajana

Noin puolet vastaajista (46,5 %) arvioi taloudellisen tilanteensa mahdollistavan opintoihin hakeutumisen. Yleisesti taloudellisen tuen vahvistaminen koettiin keskeiseksi tavaksi tukea osaamisen kehittämistä. Vastaajat toivoivat aikuis-koulutustuen ja vuorotteluvapaan palauttamista sekä yhteiskunnan ja/tai työn-antajan tarjoamaa vahvempaa taloudellista tukea osaamisen kehittämiseen. Nykyisellään noin viidesosa (19 %) vastaajista ilmoitti työnantajan kustantavan koulutusten maksuja.

Kuva © Carl Bergman / HAMK.



YAMK-tutkintojen ja AMK-tohtorikoulutuksen kehittäminen

YAMK-tutkinnot ovat vakiintuneet, mutta kehittämistarpeita on

YAMK-tutkinnon suorittaneet työskentelivät useammin vaativissa asiantuntija- tai johtotehtävissä kuin AMK-tutkinnon suorittaneet. YAMK-opintoihin toivottiin uusia tutkintoja ja suuntautumisvaihtoehtoja sekä selkeämpiä opintopolkua. Pedagoginen kehittäminen nähtiin tärkeäksi: vahvaa työelämälähtöisyyttä ja itsenäisiä sekä joustavia opintojen järjestämistapoja toivottiin, mutta samalla vastauksissa muistutettiin myös teoreettisuuden ja lähiopetuksen merkityksestä. Vaatimustason nostaminen ja opetuksen ja koulutuksen laadun vahvistaminen koettiin yleisesti tärkeiksi. Lisäksi YAMK-tutkintojen tunnettuutta ja arvostusta työelämässä tulisi vastaajien mukaan edelleen vahvistaa. Erityisesti tradenomit toivoivat tutkintonimikkeen muuttamista maisteriksi, ja vastaajat yleisesti tutkinnon aitoa rinnastamista yliopiston maisteritutkintoihin. Samalla koettiin tärkeäksi myös YAMK-tutkintojen oman profiilin tunnistaminen ja markkinointi työnantajille.

AMK-tohtorikoulutus kiinnostaa, kohderyhmä erityisesti YAMK-tutkinnon suorittaneet

AMK-tohtorikoulutus ja ammatillinen tohtoritutkinto kiinnosti keskimäärin kolmasosaa (30 %) vastaajista ja erityisesti YAMK-tutkinnon suorittaneita, joista noin 60 prosenttia oli kiinnostunut ammattikorkeakoulujen tohtorikoulutuksesta. Suopeasti AMK-tohtorikoulutukseen suhtautuvat vastaajat kokivat ammatillisten tohtoritutkintojen madaltavan AMK-opiskelijoiden kynnystä jatko-opintoihin ja tarjoavan yliopistojen tohtoritutkintojen rinnalle uudenlaisen tutkinnon, jonka vastine löytyy ennen kaikkea kansainvälisistä tutkinnoista. Käytännönläheinen tutkimus arvioitiin hyödylliseksi yrityksille, ja tohtorikoulutus ammattikorkeakouluissa nähtiin niiden yleisen arvostuksen näkökulmasta merkittävänä. Ammattikorkeakoulujen tohtorikoulutus koettiin myös tavaksi tukea omaa työuraa ja osaamisen kehittämistä.



Lähteet

- Ammattikorkeakoulujen ehdotus. (2025). *Ammatillinen tohtorikoulutus: 12 ammattikorkeakoulun ehdotus*. https://www.ammatillinentohtoritutkinto.fi/wp-content/uploads/sites/2/2025/11/Ammatillinen-tohtorikoulutus_WEB.pdf
- Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. (2022). *Suositus ammattikorkeakoulujen yhteisistä kompetensseista ja niiden soveltamisesta*. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2022/Kompetenssit/Suositus%20ammattikorkeakoulujen%20yhteisiksi%20kompetensseiksi.pdf?t=1642539572>
- Arola, M. & Hyry, J. (2023). *Kyselytutkimus: Mitä työikäiset ihmiset ajattelevat jatkuvasta oppimisesta?* Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus. https://backend.jotpa.fi/sites/default/files/documents/Kyselytutkimus_Mit%C3%A4_ty%C3%B6ik%C3%A4iset_ihmiset_ajattelevat_jatkuvasta_oppimisesta_2023_saavutettava.pdf
- Aura, P., Mäki, K., Heikkanen, S., Kotila, H. & Hero, L.-M. (2025). *Vaikuttava YAMK*. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. <https://julkaisut.haaga-helia.fi/wp-content/uploads/sites/4/2025/11/vaikuttavayamk.pdf>
- Boeren, E., Holford, J., Nicaise, I. & Baert, H. (2012). Why do adults learn? Developing a motivational typology across 12 European countries. *Globalisation, Societies and Education*, 10(2), 247–269. <https://doi.org/10.1080/14767724.2012.678764>
- Bourner, T., Bowden, R. & Laing, S. (2001). Professional doctorates in England. *Studies in Higher Education*, 26(1), 64–83. <https://doi.org/10.1080/03075070124819>
- Jones, M. (2018). Contemporary trends in professional doctorates. *Studies in Higher Education*, 43(5), 814–825. <https://doi.org/10.1080/03075079.2018.1438095>
- Jukema, J. S., Kuiper, C., van Doorn, L., de Jonge, E., Goumans, M., van Zaa-len, Y., van der Zwan-Scholtz, F., de Bruijn, E., Ketelaar, N., Andriessen, D. & Pelgrum-Keurhorst, M. (2025). Pioneering the professional doctorate programmes at universities of applied sciences in the Netherlands: The case of health and well-being. *Discover Education*, 4, 237. <https://doi.org/10.1007/s44217-025-00681-6>

- Järvensivu, A., Vuorento, M. & Ryky, P. (2025). Aikuiskoulutukseen osallistumisen esteet koulutukseen osallistumisen monitasomallin valossa. *Aikuiskasvatus*, 45(3), 166–183. <https://doi.org/10.33336/aik.149525>
- Kajamaa, A., Hökkä, P. & Vähäsantanen, K. (2025). Jatkuva oppiminen – todellisuutta, toiveita ja vaateita. *Aikuiskasvatus*, 45(3), 146–147. <https://doi.org/10.33336/aik.173270>
- Kivistö, J., Lilja, E., Matikainen, M., Muhonen, R., Pekkola, E., Siekkinen, T. & Virtanen, M. (2025). *Kansallisen tohtorikoulutusprojektin seurannan ja arvioinnin tutkimushanke. 1. edistymisraportti 28.2.2025*. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-3868-8>
- Lemmetty, S. (2025). *Asiantuntijuus ei rakennu kello kaulassa, mutta vanhe-
nee viheltäen. Miksi korkeakoulutettujen osaamisen kehittämistä kannattaa
tukea?* Akava Works 1/2025. [https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/si-
tes/2/2025/03/Miksi-kehoakoulutettujen-osaamista-kannattaa-tukea-Aka-
va-Works-artikkeli-1_2025-1.pdf](https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2025/03/Miksi-kehoakoulutettujen-osaamista-kannattaa-tukea-Aka-
va-Works-artikkeli-1_2025-1.pdf)
- Liljander, J.-P. & Kotila, H. (2025). Kohti koordinoitua ja jatkuvaa ylemmän am-
matillisen osaamisen edistämistä. Teoksessa P. Aura, K. Mäki, S. Heikka-
nen, H. Kotila & L.-M. Hero (toim.), *Vaikuttava YAMK* (ss. 8–14). Haaga-Helia
ammattikorkeakoulu. [https://julkaisut.haaga-helia.fi/wp-content/uploads/
sites/4/2025/11/vaikuttavayamk.pdf](https://julkaisut.haaga-helia.fi/wp-content/uploads/
sites/4/2025/11/vaikuttavayamk.pdf)
- Ojala, K. (2019). YAMK-tutkinnon suorittaneiden urakokemukset ja tyytyväi-
syys uralla etenemiseen – palkka määrittää tyytyväisyyttä uraan. *Työelä-
män tutkimus*, 17(3), 202–218. [https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/
view/87126/46058](https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/
view/87126/46058)
- Ojala, K. & Isopahkala-Bouret, U. (2022). ”Ura on jonkinlainen menestyksen mit-
ta” – YAMK-tutkinnon suorittaneiden uratoiveiden ja urapolkujen rakentami-
nen erilaisten uratyyppeiden viitekehityksessä. *Ammattikasvatuksen aikakaus-
kirja*, 24(1), 44–62. <https://doi.org/10.54329/akakk.115641>
- Ojala, K., Isopahkala-Bouret, U. & Haltia, N. (2018). Osaaminen ja kilpailukyky
YAMK-tutkinnon suorittaneiden suhteellisen työmarkkina-aseman määrittäji-
nä. *Aikuiskasvatus*, 38(4), 291–303. <https://doi.org/10.33336/aik.88374>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2021). *Jatkuva oppiminen*. Saatavilla:
<https://okm.fi/jatkuva-oppiminen>

Rintala, H., Postareff, L. & Ryymin, E. (2023). Sitoudun, siis opin – Miten edistää jatkuvaa oppimista työssä? *Työelämän tutkimus*, 21(3), 33–57.

<https://doi.org/10.37455/tt.107998>

Schreier, M. (2012). *Qualitative content analysis in practice*. SAGE Publications.

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2024). *Työuran aikaista jatkuvaa oppimista kehittävä työryhmän loppuraportti*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2024:11. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-7163-9>

Valtioneuvosto. (2019). *Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019. Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta*. Valtioneuvoston julkaisuja 2019:31.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-808-3>



HAMK

Hämeen ammatti-
korkeakoulu