

Opinnäytetyö (Sairaanhoitaja YAMK)

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

2025

Saara Karhu

Pia Niemi

Turun ammattikorkeakoulun alumnien urapolkuja

– Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja
johtamisen koulutuksesta sairaanhoitaja YAMK-
tutkintoon valmistuneet



Opinnäytetyö (YAMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

2025 | 42 sivua

Karhu Saara ja Niemi Pia

Turun ammattikorkeakoulun alumniien urapolkuja

Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutuksesta sairaanhoitaja
YAMK-tutkintoon valmistuneet

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaisia urapolkuja Turun ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmasta valmistuneet sairaanhoitajat ovat rakentaneet valmistumisensa jälkeen. Työ toteutettiin toimeksiantona Turun ammattikorkeakoululle, ja sen taustalla oli tarve lisätä tietoisuutta YAMK-tutkinnon tarjoamista uramahdollisuuksista sekä vahvistaa tutkinnon asemaa sote-alalla.

Tutkimus toteutettiin laadullisena teemahaastattelututkimuksena, ja aineisto analysoitiin sisällönanalyysin keinoin. Haastateltavat valittiin tavoitteellisella otannalla, ja mukaan valikoitui vuosina 2018–2023 valmistuneita alumneja.

Tulosten mukaan YAMK-koulutus vahvisti asiantuntijuutta, lisäsi itseluottamusta ja mahdollisti siirtymisen vaativampiin tehtäviin. Koulutus tuki myös urasuunnittelua sekä herätti kiinnostusta jatkokoulutukseen. Tutkinnolla nähtiin olevan keskeinen rooli sairaanhoitajien urapolkujen monipuolistamisessa ja johtamisvalmiuksien kehittämisessä.

Avainsanat: Ylempi ammattikorkeakoulututkinto, sairaanhoitaja, urapolku, johtaminen, sosiaali- ja terveysala

Bachelor's / Master's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Management and Leadership in Health Care

2025 | 42 pages

Karhu Saara ja Niemi Pia

Career paths of Turku University of Applied Sciences Alumni

- Nurses Graduated with a Master's Degree in Management and Leadership in Health Care

The aim of this thesis was to explore the career paths of nurses who graduated from the Master's Degree Programme in Management and Leadership in Health Care at Turku University of Applied Sciences, Master School (Terhy). The thesis was commissioned by Turku UAS and aimed to increase awareness of the career opportunities provided by the Master's degree and to strengthen its recognition within the social and health care sector.

The study was conducted as a qualitative thematic interview study the data were analysed using content analysis. People to be interviewed were selected through purposeful sampling and included nurse alumni who graduated between 2018 and 2023.

The results show that the Master's degree strengthened participants' expertise and professional confidence, and enabled transitions into more demanding roles. The education also supported career planning and inspired interest in further studies. The degree was seen to play a significant role in diversifying nurses' career paths and in developing their leadership competencies.

Keywords: Masters degree, nurse, career path, leadership, social and health care sector

Sisältö

Käytetyt lyhenteet tai sanasto	5
1 Johdanto	6
2 Tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset	8
3 Toimeksianto ja opinnäytetyön eteneminen	9
3.1 Toimeksianto	9
3.2 Opinnäytetyön eteneminen	9
4 Teoreettinen tausta	11
4.1 Työoura	12
4.2 Työmotivaatio	13
4.3 Urakehitys	14
4.4 Kansainväliset tutkimukset aiheesta	17
5 Tutkimuksen toteutus	21
5.1 Laadullinen tutkimus ja teemahaastattelu	21
5.2 Aineiston keruu	22
5.3 Aineiston analyysi	24
6 Tulokset	26
7 Tutkimuksen arviointi ja pohdinta	37
7.1 Tutkimuksen luotettavuus	37
7.2 Tutkimuksen eettisyys	38
7.3 Pohdinta	39
7.4 Tuotoksen merkitys ja hyödyntäminen	42
Lähteet	43
Liitteet	
Liite 1. Teemahaastattelun kysymykset	

Käytetyt lyhenteet tai sanasto

Master School: Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon toteuttamisesta vastaava yksikkö

Turku AMK: Turun ammattikorkeakoulu

Terhy: Terveys ja hyvinvointi

Valvira: Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto

YAMK-tutkinto: Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

1 Johdanto

Sairaanhoitajien ja sosiaali- ja terveydenhuollon johtamiskoulutus on kehittynyt viimeisen sadan vuoden aikana niin, että vielä 1950-luvulla useissa Euroopan maissa (pois lukien Suomi, Puola ja Jugoslavia) sairaanhoitajat koulutettiin sairaaloissa, joissa he olivat osa työvoimaa. Suomessa vuonna 1930 voimaan tulleen lain mukaan koulutusvastuu kuului seitsemälle valtion tai kaupungin (Helsinki) pitämälle sairaanhoitajakoululle. 1960-luvulla koulutus lyheni 2,5-vuotiseksi ja synnytti tarpeen sairaanhoitajien erikoistumiskoulutuksen aloittamiselle. 1980-luvulla keskiasteen koulu-uudistus sekä poliittinen ohjaus pidensi sairaanhoitajakoulutusta perus- ja erikoistumiskoulutuksen yhdistämisen myötä 3,5 vuoteen. Hoitotyön johtamisen urakehitys oli sidoksissa sairaanhoitajien erikoistumiskoulutukseen ja erikoistumisopintoihin kuului hallinnon jakso, joka antoi samalla osastonhoitajan pätevyyden. Akateeminen hoitotieteen ala rantautui Suomeen 1970-luvulla, joskin ensimmäinen hoitotieteen professuuri perustettiin vasta vuonna 1996. (Aholaakko & Mäkelä 2020, 12-13.) Hoitotieteen kandidaatin tai maisterin tutkinto antaa pätevyyden toimia erilaisissa vastuullisissa terveys- ja sosiaalialan asiantuntija-, johtamis- ja opetustehtävissä kuten asiantuntija, opettaja, terveys- ja sosiaalialan johtaja tai tutkija (Turun yliopisto 2025).

Hoitotieteellisen koulutuksen lisääntyminen ja vakiintuminen, yhteiskunnallinen muutos sekä kansainvälistyminen käynnisti ammatillisen koulutuksen muutoksen korkeakoulutukseksi ja ensimmäinen sairaanhoitajien ammattikorkeakoulutus käynnistyi vuonna 1992 (Aholaakko & Mäkelä 2020,16). Ammattikorkeakoulujen jatkotutkinnot käynnistyivät määräaikaikaisena kokeiluna vuonna 2002 ja vakiintui arviointien jälkeen vuonna 2005 ja se nimettiin ylemmäksi ammattikorkeakoulututkinnoksi. Samalla ylempät ammattikorkeakoulututkinnot rinnastettiin ylempiin korkeakoulututkintoihin (Laki ammattikorkeakoululain muuttamisesta 411/2005).

Ammattikorkeakoulututkintojen jatkotutkintojen tavoitteena oli ja on antaa

tieteellis pohjaisia, mutta yliopistotutkintoja käytännönläheisemmän ja ammatillisemmin suuntautuneen jatkotutkinnon (Hattuniemi 2019, 14).

Haasteeksi on osoittautunut rinnakkaisten tutkintojen vertailukelpoisuus; ylempi ammattikorkeakoulututkinto ei näyttäisi vielä olevan kilpailukykyinen suhteessa yliopistotason maisteritutkintoon (Ojala 2017, 3-4). Syynä lienee maisteritutkinnon parempi tunnettuus sekä muodollinen arvostus. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto antaa kuitenkin hyvinkin laajat uravaihtoehdot eri sosiaali- ja terveydenhuollon aloilla. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää niitä urapolkuja, joita sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto mahdollistaa. Sen yhteiskunnallinen merkitys on YAMK-tutkinnon tunnettavuuden ja arvostuksen lisääminen ja käytännön hyötynä tietoisuuden lisääminen ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon jälkeisistä urapoluista. Sosiaali- ja terveysalan opiskelija voi jo varhaisessa vaiheessa suuntautua itselleen sopivaan koulutukseen, kun tietoisuus koulutuksista ja urapoluista lisääntyy.

Opinnäytetyön keskeinen käsite on urapolku, joka tarkoittaa yksilön ammatillista kehittymistä työelämän eri vaiheissa. Se voi olla suoraviivainen tai sisältää muutoksia, ja siihen vaikuttavat sekä omat valinnat että ulkoiset tekijät, kuten yhteiskunnalliset ja taloudelliset olosuhteet (Suomisanakirja.fi 2025). Cambridge Dictionary määrittelee urapolun (career path) yksilön etenemisenä yhdessä tai useassa työtehtävässä (Cambridge University Press & Assessment 2025). Urapolku on käyttökelpoinen käsite, koska se yhdistää koulutuksen ja työelämän ja tarjoaa kehyksen YAMK-tutkinnon vaikutusten tarkastelulle urakehityksessä.

2 Tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää Turun ammattikorkeakoulun Master School Terhyn kehittämisen ja johtamisen koulutuksesta valmistuneiden sairaanhoitajien urapolkuja. Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä tietoisuutta YAMK-tutkinnon tarjoamista uramahdollisuuksista ja vahvistaa tutkinnon tunnettavuutta erityisesti terveysalan ammattilaisten keskuudessa.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kerättyjen urapolkujen avulla lisätä tietoa YAMK-tutkinnon tarjoamista uramahdollisuuksista. Opinnäytetyön tuloksilla pyritään tarjoamaan konkreettisia esimerkkejä uramahdollisuuksista sekä inspiraatiota sairaanhoitajaopiskelijoille, jotka suunnittelevat jatkokoulutusta tai urakehitystään.

Urapolkuja keräämällä pyritään vastaamaan seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Minkälaisiin tehtäviin sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmasta valmistuneet YAMK-alumnit ovat päätyneet?
2. Miten sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutus on vaikuttanut alumnien urapolkuihin?
3. Miten YAMK-alumnien urapolut ovat kehittyneet koulutuksen jälkeen?
4. Miten alumnit ovat hyödyntäneet sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen opintoja työurallaan?
5. Miten YAMK-tutkinto on vaikuttanut sairaanhoitajien ammatilliseen kasvuun ja urakehitykseen?

3 Toimeksianto ja opinnäytetyön eteneminen

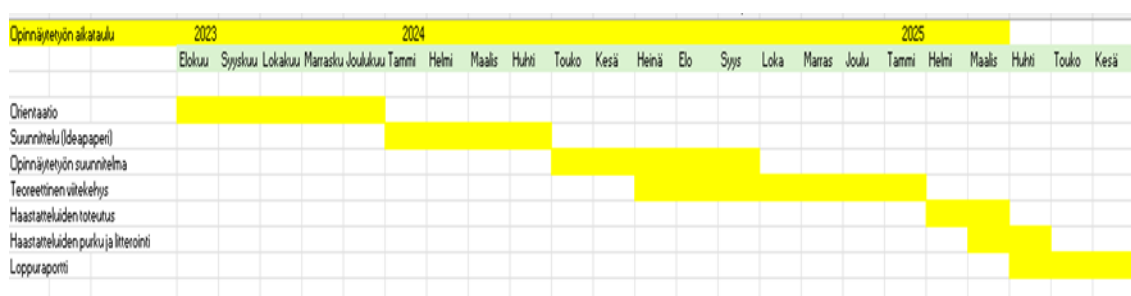
3.1 Toimeksianto

Toimeksiantajana tälle opinnäytetyölle on Turun ammattikorkeakoulun Master School Terveys- ja hyvinvointisektori (Terhy). Turun ammattikorkeakoulun Master School kouluttaa YAMK-tutkintoon tekniikan, liiketalouden, sosiaali- ja terveys- sekä kulttuurialalta. Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot eli Master-tutkinnot jakautuvat Professional Excellence ja Leadership Excellence - polkuihin, joista jälkimmäiseen sosiaali- ja terveysalan ylempi AMK-tutkinto; Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen kuuluu. (Turun ammattikorkeakoulu 2025.) Toimeksiantaja esitti tarpeen saada tuotoksena konkreettisia kuvauksia koulutuksesta valmistuneiden urista, joten toimeksiantona tässä opinnäytetyössä on urapolkujen kokoaminen Turun ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan kehittämis- ja johtamisopinnot suorittaneilta alumneilta. Toimintaympäristönä opinnäytetyössä on Turun ammattikorkeakoulun Master School Terhy ja ohjaajana toimii Master School Terhyn koulutusvastaava. Toimeksiantajan esittämä tarve valmistuneiden ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden urapoluista kohdistui myös muihin koulutusohjelmiin. Eri koulutusohjelmien opiskelijoista on koottu opinnäytetyön projektiryhmä, joiden aihealue ja toimeksianto, alumniin urapolut, ovat lähellä toisiaan ja josta saa tukea ja vertaisarviointia opinnäytetyöprosessin aikana.

3.2 Opinnäytetyön eteneminen

Opinnäytetyön tekeminen eteni niin, että elokuussa 2023 saatiin valmiiksi opinnäytetyön ideavaihe, jossa tehtiin aiheeseen liittyvää tiedonhakuja sekä aiheen rajausta. Opinnäytetyön idea esiteltiin tammikuussa 2024 Turun ammattikorkeakoulun Master School Terhyn opiskelijoista koostuvassa pienryhmässä, jossa saatiin palautetta haastattelukysymyksistä. Opinnäytetyön suunnitelman tekoon oli varattu aikaa toukokuusta 2024 syyskuun 2024

loppuun. Hyväksytyn opinnäytetyön suunnitelman jälkeen allekirjoitettiin opinnäytetyösopimus opiskelijoiden, Turun ammattikorkeakoulun ja toimeksiantajan välillä. Haastattelukutsut lähtettiin opinnäytetyön ohjaajan avustuksella tutkimukseen halukkaiden henkilöiden kontaktoimiseksi sähköpostitse. Aineiston keruu alkoi helmikuussa 2025 ja aineistoa kerättiin 30.4.2025 asti. Haastattelut toteutettiin yhdessä ja litteroitiin heti haastattelun jälkeen. Aineiston keruun jälkeen, huhtikuussa 2025, aloitettiin aineiston analyysi ja opinnäytetyön raportointivaihe sekä esiteltiin opinnäytetyön alustavia tuloksia.



Kuva 1. Opinnäytetyön aikataulut

4 Teoreettinen tausta

Sairaanhoitaja on Suomessa laillistettu terveydenhuollon ammattihenkilö, jonka koulutus perustuu tarkkaan säädeltyyn osaamis pohjaan ja kansainvälisesti vertailukelpoiseen pätevyyteen. Sairaanhoitajaksi valmistuva henkilö suorittaa 210 opintopisteen laajuisen ammattikorkeakoulututkinnon, joka täyttää Euroopan unionin ammattipätevyysdirektiivin vaatimukset. Tutkinto koostuu teoreettisista opinnoista, kliinisistä harjoitteluista sekä opinnäytetyöstä ja sen tavoitteena on varmistaa opiskelijan osaaminen potilasturvallisessa ja asiakaslähtöisessä hoitotyössä. Sairaanhoitajaksi valmistumisen jälkeen henkilö voi hakea oikeutta harjoittaa terveydenhuollon ammattia Suomessa. Tämä oikeus myönnetään Valviran toimesta ja sen perusteella henkilö merkitään sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden keskusrekisteriin. Valvira voi myöntää ammatinharjoittamisoikeuden myös ulkomailla koulutautuneille henkilöille, mikäli heidän koulutuksensa täyttää kansalliset ja EU:n määrittelemät kriteerit (Ammattikorkeakoululaki 932/2014; Valvira.)

Sairaanhoitajan tutkinto ei rajoitu vain yhteen ammattinimikkeeseen. Esimerkiksi kättilön, terveydenhoitajan ja ensihoitajan sekä sairaanhoitajadiakonissan kaksoistutkinto antavat pätevyyden ja oikeiden toimia sairaanhoitajana. Sairaanhoitajat muodostavat määrällisesti suurimman terveydenhuollon ammattiryhmän Suomessa ja he ovat myös yksi korkeimmin koulutetuista ja monipuolisimmista asiantuntijaryhmistä hoitotyössä. (Sairaanhoitaja-yhteisö 2025.)

Sairaanhoitajakoulutus tarjoaa paljon erilaisia mahdollisuuksia työuralle. Suurin osa tekee kliinistä hoitotyötä potilaiden ja asiakkaiden kanssa, mutta sairaanhoitajana voi päätyä hyvin erilaisiin rooleihin ja työnkuviin. Sairaanhoitajan koulutustaustan omaavia osaajia tarvitaan monenlaisiin tehtäviin niin paikallisella ja yhteiskunnallisella tasolla, mutta myös esimerkiksi kansainvälisiin asiantuntijatehtäviin. (Sairaanhoitaja-yhteisö 2025; Marttila ym. 2021; Alanen & Toikka 2023). Hoitotyön kenttä on laajentunut, sairaanhoitajilla on esimerkiksi mahdollisuuksia osallistua esimerkiksi palvelujen kehittämiseen,

laatuun ja asiakaslähtöisyyteen ja tuoda hoitotyön näkökulma moniammatillisten työryhmien toimintaan. (Sairaanhoitaja-yhteisö 2025; Marttila ym. 2021).

Sairaanhoitajan koulutuksella voi työskennellä monilla eri lääketieteen erikoisaloilla kliinisessä hoitotyössä. Opintoja jatkamalla avautuu väyliä opetukseen, tutkimukseen, kehittämiseen ja johtamiseen. Näissä tehtävissä tarvitaan syvällistä hoitotyön asiantuntemusta, sekä kykyä arvioida ja uudistaa käytäntöjä kriittisesti (Hattuniemi 2019; Sairaanhoitaja-yhteisö 2025).

Suomessa sairaanhoitaja voi jatko kouluttautua kahta eri väylää pitkin, yliopistossa tai ylemmässä ammattikorkeakoulussa. Yliopiston hoitotieteen kandidaatin tai maisterin tutkinto antaa pätevyyden toimia erilaisissa vastuullisissa terveys- ja sosiaalialan asiantuntija-, johtamis- ja opetustehtävissä kuten asiantuntija, opettaja, terveys- ja sosiaalialan johtaja tai tutkija (Turun yliopisto 2024). Ammattikorkeakoulututkintojen jatkotutkintojen tavoitteena oli ja on antaa tieteellispohjaisia, mutta yliopistotutkintoja käytännönläheisemmän ja ammatillisemmin suuntautuneen jatkotutkinnon (Hattuniemi 2019). Ylempi ammattikorkeakoulututkinto eli YAMK-tutkinto, on suunnattu erityisesti työelämässä jo toimiville ammattilaisille. YAMK-tutkinto on eurooppalaisessa tutkintojen viitekehyksessä (EQF) samalla osaamistasolla kuin yliopiston maisterin tutkinto ja se antaa saman kelpoisuuden julkisiin virkoihin (Ammattikorkeakoululaki 932/2014; Hattuniemi 2019). YAMK-tutkinto tukee erityisesti uralla etenemistä asiantuntijatehtäviin ja sen on todettu kehittävän työyhteisöosaamista, muutosjohtamista sekä innovatiivista ongelmanratkaisukykyä (Siikaoja 2014; Marttila ym. 2021).

4.1 Työoura

Työoura on tänä päivänä moniselitteinen ja moniulotteinen käsite. Ura ja työoura sanoja käytetään sekä arkikielessä että tieteellisessä tutkimuksessa. Perinteisesti ura on mielletty putkimaiseksi ja lineaariseksi etenemiseksi työelämässä, jossa yksilö etenee asteittain organisaatiohierarkiassa yhä vastuullisempiin tehtäviin. Periteinen työoura käsitys kuitenkin rajaa

urakehityksen suppeasti ja jättää ottamatta huomioon yksilön omat tavoitteet, arvot ja valinnat, esimerkiksi vanhempainvapaat tai opinnot. Viime vuosikymmeninä urakäsitys on laajentunut. Nykyään työura ymmärretään yhä useammin elämänmittaisena ammatillisena prosessina, jossa yksilö tekee valintoja, sopeutuu muutoksiin ja kehittää itseään läpi työelämän (Marttila 2015, 15, 19-27).

Nykyajan työelämässä korostuu jatkuva muutos. Työsuhteet ovat yhä useammin määräaikaisia, osa-aikaisia tai projektimuotoisia, mikä lisää epävarmuutta ja vähentää pysyvyyttä. Näiden pätäkä- ja projektitöiden työelämässä pysyvyyttä tuo työntekijän oma osaaminen millä hän voi työllistyä. Ammatillinen kehittyminen ja osaamisen jatkuva päivittäminen ovat välttämättömiä edellytyksiä työllistymiselle ja työmarkkinoilla pysymiselle. Ura rakentuu yhä useammin opiskelu, koulutus ja työssäolo jaksoista, eikä työura rakennu enää pelkästään työnantajan tarjoamien mahdollisuuksien varaan. Yksilön on itse suunniteltava ja rakennettava omaa urapolkuaan ja tunnistettava erilaisia etenemisreittejä. (Julkunen 2008, 139; Marttila 2015, 21).

4.2 Työmotivaatio

Työmotivaatio vaikuttaa siihen, miten ihminen suhtautuu työhönsä, tavoitteisiin, joita hän asettaa ja miten paljon hän panostaa työssään kehittymiseen. Työmotivaatiolla on yhteys työssä menestymiseen. Työmotivaatiota on tutkittu jo 1900-luvun alusta, jolloin palkitsemista (palkankorotus, asema) pidettiin positiivisena vaikutuksena työmotivaatioon. Tutkimusten myötä työmotivaatioon eniten vaikuttaa hyvä ilmapiiri, työn hallinnan tunne, oikeudenmukainen kohtelu, mielenkiintoien työ ja työn merkityksellisyys. Tutkimusten mukaan työn merkityksellisyyden kokemus ei synny siitä, kuinka objektiivisesti arvokasta työ on, vaan siitä, miten työntekijä itse sen kokee työnsä. Hyvä työmotivaatio parantaa aikaansaamista, tuottavuutta ja työhyvinvointia. (Kainulainen 2018.)

Kemppaisen (2025) tutkimuksessa ilmeni, että sairaanhoitajille YAMK-tutkinto avasi urapolkuja vaativampiin työtehtäviin ja toi lisää vastuuta esimerkiksi

asiantuntijatehtävissä. Osa YAMK-tutkinnon suorittaneista koki, että heidän kartuttamaansa osaamistaan ei tunnustettu tai hyödynnetty täysin heidän omassa organisaatiossa. Urakehitysmahdollisuuksien puute vaikuttaa kielteisesti työmotivaatioon mikä on yksi ammatin/työpaikan vaihtoon vaikuttava tekijä. Tutkimuksessa koulutukseen ja sen tuomiin urapolku muutoksiin oltiin vuosi vuodelta tyytyväisempiä. Sama trendi on ollut koetussa työnantajan arvostuksessa tutkintoa kohtaan.

4.3 Urakehitys

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto on muotoiltu ja kehitetty vastaamaan työelämän kasvaviin vaatimuksiin ja osaamistarpeisiin (Hattuniemi 2019; Marttila ym. 2021; Kemppainen 2025). YAMK-koulutus on suunnattu erityisesti työelämässä jo toimiville henkilöille, sillä koulutus on suunniteltu mahdollistettavaksi toteuttaa työn ohessa. Koulutus on suunnattu niille, jotka haluavat kehittää omaa osaamistaan, syventää asiantuntijuuttaan ja kehittämisosaamistaan sekä edetä urallaan uusiin tehtäviin ja haasteisiin (Hattuniemi 2019; Kemppainen 2025). Sosiaali- ja terveysalalla YAMK-tutkinto antaa valmiuksia toimia monissa erilaisissa tehtävissä, esimerkiksi esihenkilönä, asiantuntijana, kouluttajana, projektipäällikkönä tai kehittämistyössä (Marttila ym. 2021; Alanen & Toikka 2023). YAMK-koulutuksessa korostuvat erityisesti monialainen kehittämisosaaminen, näyttöön perustuva toiminta, projektityötaidot ja strateginen johtaminen (Siikaoja 2014; Hattuniemi 2019; Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 2021).

Hattuniemen (2019) opinnäytetyö tarjoaa hyvän kuvan siitä, miten YAMK-koulutus vaikuttaa työuraan ja uralla etenemiseen. Hattuniemen tutkimuksessa kartoitettiin Metropolia-ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan johtamisen YAMK-koulutusohjelmasta vuosina 2014-2018 valmistuneiden kokemuksia. Vastaajista lähes puolet kertoi edenneensä koulutuksen jälkeen vaativampiin tehtäviin. Esimerkiksi esihenkilöasemassa työskentelevien osuus kasvoi koulutuksen myötä noin neljänneksellä.

Tutkimuksessa osa vastaajista noin puolet koki koulutuksen vaikuttaneen myönteisesti heidän mahdollisuuksiinsa kehittää omaa organisaatiotaan. Toinen lähes puolet koki, että omalle organisaatiolle tehtyjä opinnäytetöitä ei aina hyödynnetty niiden koko potentiaalin edestä. Yli puolet tutkimukseen vastanneista koki arvostuksen puutetta opinnoista saatua osaamista kohtaan ja että saatua osaamista hyödynnettiin organisaatiossa vain vähän, näihin liittyen oli pohdintaa työpaikan vaihdosta.

Samansuuntaisia havaintoja esittävät myös Marttila ym. (2021), jotka analysoivat YAMK-koulutuksen vaikutuksia erityisesti terveydenhoitajien näkökulmasta. Tutkimuksessa todettiin, että vaikka tutkinto tähtää selkeästi asiantuntija-, kehittämis- ja johtotehtäviin, sen tunnettuus työmarkkinoilla ei aina vastaa sen tuottamaa osaamista. Tämä voi vaikeuttaa tutkinnon hyödyntämistä rekrytointitilanteissa. Osalle tutkinnon suorittaneista syntyiikin tarve täydentää koulutustaan yliopistollisella maisteritutkinnolla saavuttaakseen haluamansa uratavoitteet.

Kemppaisen (2025) tutkimus tuo vielä tärkeää lisätietoa YAMK-tutkinnon vaikutuksista sairaanhoitajien työuraan ja työhyvinvointiin. Tutkimuksessa nousi esiin, että tutkinto edisti työtehtävien vaativuustason nousua ja laajensi työnkuvaa. Tähän ei useinkaan liittynyt vastaavaa taloudellista tai virallista tunnustusta. Useat vastaajat kuvasivat turhautumista siitä, että heidän osaamistaan ei hyödynnetty tarkoituksenmukaisesti organisaatiossa. Tämä kokemus johti haluun hakeutua uusiin tehtäviin. Sairaanhoitajan ammatista lähtemiselle suurin syy on alan vaihto. Ammatin vaihtoon vaikuttavia tekijöitä on esimerkiksi vähäinen tuki esihenkilöiltä ja urakehitysmahdollisuuksien puute. Tutkimuksessa todettiin myös, että tyytyväisyys koulutukseen ja tutkinnon tuomaan muutokseen uralla on kasvanut viimevuosin aikana ja tutkimusten tulosten perusteella kokemus työnantajan tietoisuudesta ja arvostuksesta koulutusta kohtaan on myös parantunut viimevuosina.

Tilastolliset tarkastelut tukevat myös näitä havaintoja (Vipunen.fi 2022). Vipunen.fi:n mukaan vuonna 2022 Turun ammattikorkeakoulusta valmistuneista 72 sosiaali- ja terveysalan YAMK-opiskelijasta 66 sijoittui asiantuntija- tai

erityisasiantuntijatehtäviin, mutta vain muutama päätyi varsinaisiin johtotehtäviin. Vastaavasti Turun yliopistosta ei samana vuonna valmistunut yhtään opiskelijaa, joka olisi vuoden sisällä sijoittunut johtotason tehtävään. Tämä herättää kysymyksiä tutkintojen asemasta työmarkkinoilla ja niiden suhteesta toisiinsa.

Vaikka yksilön oma aktiivisuus, motivaatio ja osaamisen kehittäminen ovat keskeisiä tekijöitä työuran rakentumisessa on organisaation rooli hyvin ratkaisevassa asemassa sen mahdollistamisessa ja tukemisessa. Ilman työpaikan organisaation rakenteita, kuten esimerkiksi suunniteltuja urapolkuja, kehityskeskusteluja, koulutusmyönteisyyttä ja mentorointia, jää kouluttautuneen yksilön osaamisen hyödyntäminen monesti vajaaksi. (Alanen & Toikka 2023; Kempainen 2025; Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 2021.)

Alanen ja Toikka (2023) tuovat kirjallisuuskatsauksessaan esiin, että urakehityksen kannalta keskeisiä tukirakenteita ovat lähijohtajan tuki, työnkierto, mentorointi ja mahdollisuudet kouluttautumiseen. Lähijohtajan rooli nähdään erityisen merkittävänä, sillä esihenkilö toimii usein portinvartijana sille, miten yksilön osaaminen huomataan ja miten sitä hyödynnetään organisaatiossa. Myös työnkierto eli mahdollisuus toimia erilaisissa tehtävissä saman organisaation sisällä auttaa työntekijää laajentamaan osaamistaan ja etsimään sopivinta rooliaan.

Tutkimuksissa näkyy, että tukirakenteet toteutuvat usein satunnaisesti ja epäjärjestelmällisesti, joissain tapauksissa myös epäoikeudenmukaisesti. Jos yksi työntekijä saa mahdollisuuden kehittyä, mutta toinen ei, saattaa organisaation sisällä syntyä kokemuksia epätasa-arvosta ja motivaation laskusta. Organisaatioiden on tärkeää ottaa aktiivinen rooli ja systematisoida urakehitystä tukevat käytännöt, jotta kaikilla työntekijöillä olisi halutessaan mahdollisuus kehittyä ja edetä työurallaan. (Alanen & Toikka 2023; Kempainen 2025.)

Kempainen (2025) vahvistaa nämä havainnot käytännön työelämästä. Hänen tutkimuksessaan moni YAMK-tutkinnon suorittanut toivoi selkeämpiä urapolkuja

ja suunnitelmallisempaa urajohtamista. Erityisesti kokeneet työntekijät, joilla oli takanaan pitkä työhistoria, kokivat haasteita siinä, miten YAMK koulutuksessa hankittu asiantuntemus saatiin konkretisoitumaan arjen työtehtävissä ja uralla etenemisenä, toivottiin näkyvämpiä keinoja tuoda oma osaaminen esiin.

Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (2021) raportissa nostettiin esiin tarvetta lisätä työelämän edustajien osallistumista opetussuunnitelmien kehittämistyöhön ja koulutuksen suunnitteluun. Työnantajien toivottaisiin osallistuvan aktiivisemmin koulutuksen suuntaamiseen, jotta opinnot vastaisivat entistä paremmin ajankohtaisiin osaamistarpeisiin.

Nissisen (2014) ja Siikaojan (2015) tutkimusten mukaan YAMK-tutkinnon tuottama osaaminen ei ole aina täysin selkeä työnantajille. Tämä vaikuttaa siihen, miten koulutus nähdään osana rekrytointikriteerejä ja tehtäväkuvien muotoilua. Vaikka tutkinto kehittää selkeästi työyhteisö- ja kehittämisosaamista, sen painoarvo esimerkiksi johtotehtävien rekrytoinnissa vaihtelee suuresti organisaation mukaan.

Organisaatiolla on merkittävä vastuu siinä, ettei työntekijän hankkima koulutus mene hukkaan ja hyödyt saadaan kentälle työelämään. Työntekijöiden oma innokkuus ja motivaatio ei yksin riitä, tarvitaan organisaation sisäisiä rakenteita, joilla ura voi edetä. Tarvitaan myös lähijohtajien kannustusta ja opiskelua tukeva työympäristö sekä mahdollisuus tuoda omaa osaamista esiin ja hyödyntää sitä. Ilman näitä koulutetun työntekijän potentiaali jää huomiotta ja menee hukkaan sekä työntekijän että organisaation kannalta.

4.4 Kansainväliset tutkimukset aiheesta

Kansainvälistä tiedonhakua tehdessä käytettiin useampaa kansainvälistä tietokantaa. Hakutulosten perusteella maisteritason koulutus on tunnistettu laajasti keinoksi edistää sairaanhoitajien osaamista ja asemaa nopeasti muuttuvassa terveydenhuollon toimintaympäristössä.

Kansainvälinen tutkimus korostaa maisteritutkintojen monipuolista merkitystä hoitotyön asiantuntijuuden ja johtamisvalmiuksien vahvistajana. Tutkinto nähdään välineenä, joka voi parantaa muun muassa ongelmanratkaisukykyä, päätöksenteon laatua, näyttöön perustuvaa toimintaa ja ammatillista reflektiota. (Clark ym. 2015; Madi ym. 2019; Carson ym. 2023; Cardwell ym. 2024.) Maisterikoulutus voi tukea myös itsetuntemusta, itseluottamusta ja ammatillista identiteettiä, jotka ovat keskeisiä edellytyksiä toimimiselle vaativissa asiantuntija- ja esihenkilörooleissa (Clark ym. 2015). Cardwell ym. (2024) nostavat esiin erityisesti tutkimusosoiden merkityksen, niiden avulla kehitetään kriittistä arviointikykyä, analyyttistä ajattelua ja valmiuksia osallistua näyttöön perustuvan toiminnan kehittämiseen.

Eri maiden maisterintutkinnon antamat valmiudet ja opintojen painotus vaihtelee. Opiskellun ylemmän korkeakoulu tutkinnon vaikutus uraan ja sen kehitykseen ei ole aina helppo ja suoraviivainen. Terveystieteiden alalla organisaation rakenteet ja työpaikka kulttuuri, puutteelliset urapolut ja taloudellinen kompensatio estävät koulutuksen tuoman osaamisen hyödyntämisen. Usein tutkinnon suorittaminen ei vaikuta konkreettisesti muutokseen asemassa tai työtehtävissä. (Massimi ym. 2017; Veronese ym. 2025.)

Vastaavanlaisia haasteita on tunnistettu myös muissa maissa. Esimerkiksi Brasiliassa kehitettiin ja testattiin johtamiskoulutusohjelma sairaanhoitajille, jonka tavoitteena oli parantaa osallistujien valmiuksia strategisessa ajattelussa, ihmisten johtamisessa ja muutoksen hallinnassa (Martins ym. 2019). Tutkimuksen tulokset osoittivat positiivista kehitystä. Tutkimuksessa todettiin, että suunnitelmallinen opetus on tarpeen ja se on tärkeää, jotta hoitajat saavat riittävät eväät onnistua ja toimia hyvinä johtajina. Etelä-Afrikassa Mogakwe ja Van Jaarsveldt (2024) toivat esiin, että vaikka johtamisosaaminen nähdään olennaisena osana hoitotyön koulutusta, koulutusten sisällöt ja koulutusrakenteet kaipaavat kehittämistä. Dewald ja Reddy (2020) puolestaan toivat esiin, kuinka siirtyminen kliinisestä työstä esihenkilörooleihin edellyttää selkeää ammatillista valmistautumista ja tukea.

Pohjois-Amerikassa on myös panostettu sairaanhoitajien johtajuusvalmiuksien pitkäjänteiseen kehittämiseen. Dyess ym. (2016) ja Scott ym. (2018) kuvaavat artikkeleissaan malleja, joissa tulevia hoitotyön johtajia aletaan tukemaan jo heidän uransa alkuvaiheessa. Keinoina tähän on esimerkiksi mentorointi, suunnitelmallinen koulutus ja urapolkujen rakentaminen. Nämä auttavat uusia hoitotyön johtajia kasvamaan johtajuuteen jo ennen kuin he saavat varsinaisen esihenkilötehtävän. Tällaiset käytännöt voisivat toimia hyödyllisinä vertailukohtina suomalaiselle koulutukselle ja johtamisen kehittämiseksi.

Suomessa YAMK-tutkintoa ei voi suoraan verrata kansainvälisiin hoitotyön maisteriohjelmiin. Useissa maissa, kuten Isossa-Britanniassa, Irlannissa ja Brasiliassa, jatkokoulutus suuntautuu erityisesti kliinisiin erikoisaloihin, kuten pediatriseen, onkologiseen tai anestesiologiseen hoitotyöhön (Munro 2020; Palhano dos Santos ym. 2023). Näissä ohjelmissa painottuu kliininen, potilastyöhön liittyvä osaaminen, kun taas suomalaisessa tutkimusmassamme YAMK-koulutuksessa korostuvat sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen asiantuntijuus.

Ukrainassa kehitetty akmeologinen lähestymistapa tarjoaa mielenkiintoisen näkökulman ammatilliseen kasvuun ja johtajuuden kehittämiseen. Sharlovych ym. (2023) kuvaavat lähestymistapaa, jossa ammatillinen kehitys nähdään tavoitteellisena ja jatkuvana prosessina. Siinä yhdistyvät elinikäinen oppiminen, eettinen kasvu sekä johtamisvalmiuksien syveneminen. Henkilökohtainen kasvu ja ammatillinen kehittyminen kietoutuvat toisiinsa, mikä tukee hoitotyöntekijän valmiuksia toimia vaativissa asiantuntijarooleissa. Lähestymistapa muistuttaa monin tavoin niitä periaatteita, joita myös suomalaisissa jatkokoulutusohjelmissa esiintyy, erityisesti jatkuvan oppimisen, itseohjautuvuuden ja kehittämisosaamisen näkökulmista.

Kansainvälisen tutkimuksen pohjalta käy ilmi, että maisteritasoisesta koulutuksesta on sairaanhoitajien uralle hyötyä, se esimerkiksi vahvistaa kliinistä osaamista, itsevarmuutta, johtamisosaamista ja ongelmaratkaisukykyä. Työelämässä kehittynyt osaaminen ei kuitenkaan tule käyttöön automaattisesti. Hankitulle osaamiselle tarvitaan tueksi rakenteita, jotka tunnustavat ja palkitsevat

sitä. Tärkeitä tekijöitä koulutuksella hankitun osaamisen vaikuttavuuteen työpaikoilla olisi selkeät urapolut, johdon sitoutuminen ja organisaatiokulttuuri, joka tukee asiantuntijaroolien vahvistumista.

5 Tutkimuksen toteutus

5.1 Laadullinen tutkimus ja teemahaastattelu

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimuksessa pyritään tutkimaan sen kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tavoitteena ei ole mitata asioita tai tehdä yleistyksiä. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on tarkastella tutkittavaa ilmiötä sellaisena kuin se esiintyy luonnollisessa ympäristössään. Laadullisessa tutkimuksessa halutaan saada esiin ihmisten omia kokemuksia ja näkemyksiä siitä, millaisia merkityksiä he itse liittävät asioihin (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161; Tuomi & Sarajärvi 2018, 38). Laadullinen tutkimus ei perustu valmiiksi määriteltyyn hypoteesiin. Tutkimus rakentuu aineiston pohjalta etenevästi ja tutkittavien näkökulmia korostaen. Tutkijan rooli ei ole vain havainnoida, vaan myös tulkita ja ymmärtää kerättyä aineistoa.

Tutkimusmenetelmäksi valittiin teemahaastattelu, koska se mahdollistaa tutkittavien oman äänen ja kokemusten esiin tuomisen tutkimuksen kannalta olennaisien kysymysten ja teemojen kautta. Teemahaastattelu yhdistää puolistrukturoidun haastattelun systemaattisuuden ja avoimen keskustelun joustavuuden, jolloin tutkija voi keskittyä olennaisiin aihealueisiin, mutta samalla antaa tilaa haastateltavan omille tulkinnoille ja näkemyksille. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 47–49.) Menetelmä tukee erityisesti laadullista tutkimusta, jossa halutaan ymmärtää mitä ihmiset ajattelevat ja miten he kokevat asioita (Hirsjärvi & Hurme 2010, 35–36). Teemahaastattelu soveltuu hyvin myös silloin, kun tutkittavasta ilmiöstä halutaan esiin mahdollisimman monipuolisia ja syvällisiä kuvauksia. Koska tavoitteena oli tarkastella YAMK-opintojen vaikutuksia urapolkuihin eri näkökulmista, tämä menetelmä tarjosi sopivan tavan tavoittaa moninaisia kokemuksia ja yksilöllisiä tarinoita.

Ennen haastatteluita laadittiin kysymykset tutkimuskysymysten pohjalta ja ne ohjasivat haastatteluiden kulkua. Tarkoituksena oli saada vastaajilta näkemyksiä, kokemuksia ja esimerkkejä, jotka auttavat ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä heidän eri näkökulmista. Nämä asiat saadaan esiin

vuorovaikutteisessa haastattelutilanteessa. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 48.) Käytyjen teemahaastattelujen päätavoitteena oli saada aikaan luotettava aineisto, josta voidaan vetää johtopäätöksiä tutkittavasta asiasta. Tutkimuksen menetelmäksi valittiin teemahaastattelu, koska sen avulla on mahdollista tuoda esiin tutkittavien omat näkemykset, kokemukset ja merkityksenantoprosessit. Menetelmä sopii hyvin laadulliseen tutkimukseen, jossa tavoitteena ei ole määrällinen yleistettävyys, vaan ilmiön syvällinen ymmärtäminen ja sen moninaisuuden esiin tuominen (Hirsjärvi & Hurme 2010, 35–36). Varsinaiset teemat hahmottuivat vasta aineiston analyysin yhteydessä, kun vastauksista alettiin etsiä toistuvia sisältöjä ja merkityksiä.

5.2 Aineiston keruu

Haastateltavien valinta toteutettiin tavoitteellisella otannalla, joka on laadullisessa tutkimuksessa yleinen ja tarkoituksenmukainen menetelmä. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena ei ole tilastollinen yleistettävyys, vaan ilmiön syvällinen ymmärtäminen, ja siksi tutkittavien tulee tuntea aihe hyvin tai heillä tulee olla siitä omakohtaista kokemusta. Tutkittavien valinta oli harkittua ja kohdistui henkilöihin, joiden oletettiin pystyvän tuottamaan kuvauksia YAMK-opintojen vaikutuksista heidän urakehitykseensä. Tässä mielessä otos ei ollut satunnainen, vaan rakennettu tutkimuksen tavoitteita tukeväksi (Patton 2002, 46; Tuomi & Sarajärvi 2018, 97–98).

Tavoitteellisessa otannassa keskeistä on, että tutkija valitsee kohdejoukon, jonka jäseniltä on odotettavissa mahdollisimman paljon tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Pattonin (2002) mukaan tällaisia tapauksia kutsutaan “tietorikkaiksi tapauksiksi” (information-rich cases), joiden perusteellinen tarkastelu voi tuottaa syvällistä ymmärrystä tutkimusilmiöstä. Tavoitteena oli koota alumniyhmä, joka edustaisi mahdollisimman monipuolisesti erilaisia urapolkuja ja kokemuksia YAMK-opintojen vaikutuksista. Koska haastateltavien taustoihin ei voitu etukäteen vaikuttaa, ei ollut varmaa, kuinka laajasti erilaisia urapolkuja lopulta tavoitettaisiin.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin teemahaastattelua yksilöhaastattelun muodossa. Kohderyhmänä oli Turun ammattikorkeakoulusta vuosina 2018–2023 sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutuksesta sairaanhoitaja YAMK-tutkintoon valmistuneet (n=97). Alumneille lähetettiin maaliskuussa 2025 kysely halukkuudesta osallistua tutkimukseemme. Alkuperäisestä (n=97) listasta puuttui kolme sähköpostiosoitetta ja 13 viestiä palautui (sähköposti ei käytössä), joten lopullinen haastattelukutsu lähetettiin 81 alumnille. Halukkuutta tiedusteltiin alumneilta sähköpostitse, ja liitteeksi laitettiin teemahaastattelukysymykset haastattelun pohjustamiseksi, sekä tiedote tutkimuksesta ja tietosuojaseloste tutkimukseen osallistumisesta. Ennen haastatteluja alumnit kuittasivat suostumuslomakkeen Forms-alustalla. Haastateltaville sopivan ajankohdan mahdollistamiseksi käytettiin Calendly-sovellusta, jonka avulla haastateltavat saivat valita itselleen sopivan ajan haastattelulle.

Käydyt haastattelut käytiin TEAMSin välityksellä ja nauhoitettiin tietokoneen (TEAMS) nauhoitusohjelmalla, jotta aineistoa pystyttiin jälkikäteen luotettavasti hyödyntämään (Hirsjärvi & Hurme 2010, 75). Nauhoitetut haastattelut purettiin tekstiksi sanan sanalta tietokoneen tekstinkäsittelyohjelmaan eli litteroitiin, jotta niistä voitiin tehdä luotettavia analyysejä (Hirsjärvi & Hurme 2010, 138).

Alumnien valinnassa hyödynnettiin ensisijaisesti opinnäytetyön ohjaavan opettajan sekä Turun ammattikorkeakoulun alumnikoordinaattorin verkostoja ja kontakteja. Haastattelukutsu lähetettiin alumneille, jotka olivat valmistuneet sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen YAMK-koulutuksesta. Haastateltaviksi valikoituivat ne, jotka ilmaisivat kiinnostuksensa osallistua tutkimukseen. Tavoitteena oli koota mahdollisimman monipuolinen joukko alumneja, jotka edustavat erilaisia urapolkuja ja työtehtäviä, jotta voitiin tarkastella YAMK-opintojen vaikutuksia urakehitykseen eri näkökulmista. Tutkijalla ei kuitenkaan ollut mahdollisuutta valita haastateltavia suoraan urapolkujen perusteella, eikä heidän taustojaan ollut etukäteen tiedossa. Tämän vuoksi ei ollut varmaa, kuinka laajasti erilaisia urapolkuja lopulta tavoitettaisiin.

Kutsu haastatteluun lähetettiin sähköpostilla 81:lle 2018–2023 valmistuneelle, joista kahdeksan ilmoittautui haastateltavaksi. Näistä seitsemälle saimme haastattelun toteutettua, kahdeksas haastateltava perui aikansa eikä uutta sopivaa aikaa löytynyt aikapuitteissa.

Haastattelujen tuloksia käsiteltiin toukokuussa 2025 opinnäytetyön ohjaajan sekä Master School Terhyn opiskelijoista koostuvan pienryhmän kanssa. Tulokset koottiin yhteen opinnäytetyön tuotoksena olevaan PowerPoint-esitykseen joka tulisi jatkossa sairaanhoitajaopiskelijoille nähtäväksi sähköiseen oppimisympäristöön.

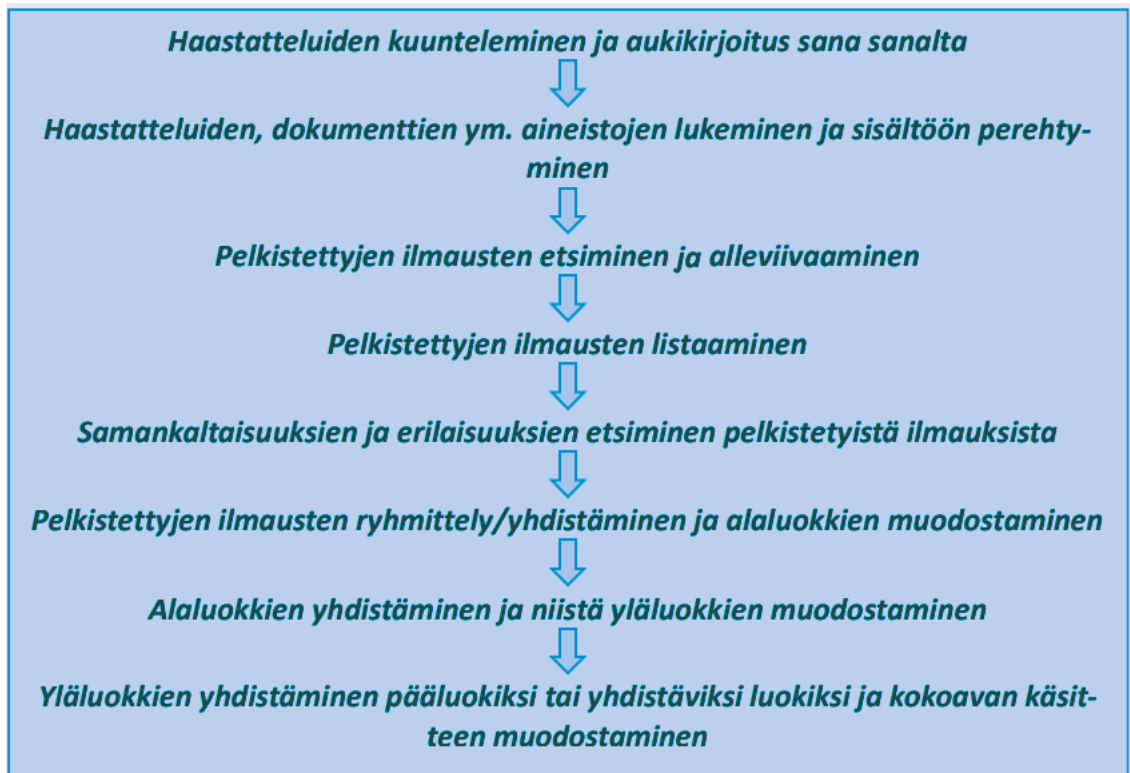
Haastattelun aluksi kysyimme aikaisemmasta urasta ja työkokemuksesta. Näiden kysymysten vastauksien perusteella pystytään paremmin ymmärtämään vastaajien taustoja sekä motivaatiotekijöitä.

Haastatteluihin oli varattu tunti aikaa, haastatteluiden kesto vaihteli 16-24 minuutein välillä keskiarvon ollessa 18 minuuttia. Haastateltaville oli annettu tutkimuskysymyksiin pohjaavat haastattelukysymykset etukäteen ja suurin osa olikin kysymyksiin tutustunut ja pohtinut vastauksia valmiiksi.

5.3 Aineiston analyysi

Haastatteluaineiston analyysi toteutettiin aineistolähtöisesti ja tutkimuskysymysten ohjaamana. Haastattelut toteutettiin Microsoft Teamsin välityksellä ja nauhoitettiin samalla ohjelmalla. Teamsin litterointitoiminto toimi pohjana, mutta litteroinnit käytiin haastattelujen jälkeen huolellisesti läpi. Haastattelujen vastaukset jaoteltiin kunkin haastattelukysymyksen alle, ja kysymykset perustuivat tutkimuskysymyksiin, jotta vastaukset palvelisivat tutkimuksen tavoitteita. Analyysivaiheessa vastauksia alettiin pelkistää eli yksinkertaistaa olennaiseen sisältöön. Pelkistetyistä ilmauksista etsittiin samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia, joita ryhmiteltiin. Näistä muodostettiin alaluokkia, joita yhdisteltiin edelleen yläluokiksi. Näin rakennettiin systemaattinen kokonaiskuva aineistosta ja sen keskeisistä teemoista (kuva 2).

Analysointivaiheessa alkuperäisilmaukset eli litteroidut tekstit luokiteltiin ensin haastattelukysymysten mukaisiin luokkiin, jonka jälkeen tekstistä karsittiin turhat täytesanat pois ja asiakokonaisuudet pelkistettiin ymmärrettäviin muotoihin. Pelkistetyt ilmaukset ryhmiteltiin samanlaisuuksien mukaan ja yhdisteltiin ala- ja yläluokiksi. Tämän jälkeen pelkistetystä materiaalista tehtiin analyysi, josta voitiin nähdä varsinaisten haastattelujen tulokset. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 143; Tuomi & Sarajärvi 2018, 123.)



Kuva 2. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin vaiheet (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 123).

6 Tulokset

Tässä luvussa esitetään tutkimuksen tulokset laadullisen sisällönanalyysin periaatteiden mukaisesti. Tulokset on jäsennetty tutkimuskysymysten mukaan ja kunkin kokonaisuuden yhteydessä esitetään sitä havainnollistava taulukko. Laadullisen sisällönanalyysin tavoitteena on järjestää ja tiivistää aineistoa niin, että se kuvaa tutkittavaa ilmiötä selkeästi ja ymmärrettävästi (Tuomi & Sarajarvi, 2018).

6.1. Teemahaastattelun tulokset

Tehtävät YAMK:n jälkeen

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä haluttiin tietää minkälaisiin tehtäviin sosiaali- ja terveystalouden kehittämisen ja johtamisen YAMK-koulutuksesta valmistuneet alumnit ovat päätyneet. Haastattelun aineistosta käy ilmi, miten alumnit ovat edenneet monipuolisiin esihenkilö-, asiantuntija- ja kehittämistehtäviin. Esihenkilötehtävissä (esim. osastonhoitaja, alueosastonhoitaja, apulaisosastonhoitaja) koulutus toi työhön tarvittavan kelpoisuuden ja johtamiskompetenssit. Asiantuntijatehtävissä (esim. terveyden edistämisen asiantuntija, ammatillinen opettaja) hyödynnettiin koulutuksen antamaa erityisosaamista. Kehittämistehtävissä (esim. projektityöntekijä, kehittämiskoordinaattori) näkyi koulutuksen tuoma kehittämis- ja projektiosaaminen. (Taulukko 1.). Alumnien urapolkujen monipuolisuus osoittaa, että YAMK-tutkinto tarjoaa valmiuksia toimia erilaisissa tehtävissä ja tuo joustavuutta sekä liikkumavaraa työmarkkinoilla.

Taulukko 1. Tehtävät YAMK-tutkinnon jälkeen

Merkitysyksikkö (suora lainaus)	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Pääluokka
"Ensin olin projektityöntekijän ja myöhemmin nimike vaihdettiin terveyden	Siirtyminen projektityöntekijästä asiantuntijatehtävään järjestössä	Uuden asiantuntijaroolin omaksuminen	Aineettoman pääoman kasvu

edistämisen asiantuntijaksi."			
"Sijaisuus osastonhoitajan työhön... tuli vakituiseen hakuun ja tulin siihen valituksi."	Sijaisuudesta vakituiseen esihenkilötehtävään	Esihenkilötehtävään eteneminen	Johtamiskompetenssi
"Ensimmäinen työ oli vastaava sairaanhoitaja... sen jälkeen osastonhoitaja."	Eteneminen vastaavasta sairaanhoitajasta osastonhoitajaksi	Johtamisvastuun kasvu	Johtamiskompetenssi
"Erikoissairaanhoitaja sisätautikirurgisella... useita sijaisuuksia ja vakituisia apulaisosastonhoitajan tehtäviä."	Pitkä kokemus erikoissairaanhoitajana ja apulaisosastonhoitajana	Kokemus- ja osaamislaajentuminen	Aineettoman pääoman kasvu
"Ammatillisen opettajan tehtäviin, pätevytyminen 60 op koulutuksella."	Pätevytyminen ammatilliseksi opettajaksi	Uuden koulutusalan pätevyyden saavuttaminen	Aineettoman pääoman kasvu
"Palveluesimies, kehittämiskoordinaattori, valvontakoordinaattori hyvinvointialueella."	Eteneminen esimies- ja koordinaattoritehtäviin	Hallinto- ja kehittämisosaamisen vahvistuminen	Johtamiskompetenssi ja taloudellinen hyöty



Kuva 3. tehtävät YAMK-tutkinnon jälkeen

Koulutuksen vaikutus ja urapolkujen kehitys

Taulukon 2 tuloksissa on käsitelty tutkimuskysymystä 2 ja 3. Tulokset osoittavat, että YAMK-koulutuksella on ollut monella tapaa myönteinen vaikutus alumnien urapolkuihin. Haastateltavat kuvasivat, että tutkinto avasi ovia tehtäviin, joissa kelpoisuusvaatimuksena oli ylempi korkeakoulututkinto. Koulutus toi myös käytännön hyötyjä, kuten palkan nousu, mahdollisuus siirtyä vuorotöistä päivätöihin ja toi paremman työaika-autonomian. Monella urakehitys näkyi vastuullisempina tehtävinä ja etenemisenä esihenkilörooleihin. Koulutus auttoi myös siirtymään asiantuntijatehtäviin. Koulutuksessa tehdyn opinnäyteytön kautta avautui osalle uusia projekteja ja työmahdollisuuksia, se toi osaamista näkyväksi ja tuki näin uralla etenemistä. Haastateltavat kokivat myös, että koulutus vahvisti heidän ammatti-identiteettiään ja toi lisää itsevarmuutta, mikä auttoi ammatillisessa kasvussa ja rohkaisti ottamaan vastaa uusia erilaisia tehtäviä.

Taulukko 2. Koulutuksen vaikutus urapolkuihin ja urapolkujen kehitys

Haastateltavan ilmaisu	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Pääluokka
"En minä muuten olisi varmaan lähtenyt tai päätenyt tähän tehtävään, missä olen. Nykyisessä tehtävässä ehdoton vaatimus oli ylempi tutkinto."	Tutkinto mahdollisesti tehtävään pääsyn	Kelpoisuusvaatimus	Taloudellinen hyöty
"YAMK-tutkinnon myötä sain mahdollisuuden siirtyä päivätyöhön ja parempaan palkkaan, mikä paransi työhyvinvointia. Koulutuksen myötä tehtäväni ja jatkokoulutukset kompensoidaan paremmin."	Työaikojen ja palkan parantuminen sekä taloudellinen kannattavuus	Työaika- ja palkkahyödyt	Taloudellinen hyöty
"Valmistumisen jälkeen sain uuden nimikkeen ja laajemman vastualueen, esimerkiksi osastonhoitajan sijaisesta alueosastonhoitajaksi."	Vastuun kasvu ja esihenkilöksi eteneminen	Esihenkilöuran kehitys	Johtamiskompetenssi
"Projektipäällikön jäätyä pois sain mahdollisuuden siirtyä projektityöntekijäksi asiantuntijatehtävään"	Projektityöstä asiantuntijatehtävään	Uusi asiantuntijarooli	Johtamiskompetenssi

ään ja nimikekin muuttui."			
"Opintojen aikana ja verkostojen kautta päädyin kolmannen sektorin asiantuntijatehtävään, jossa sain pysyvän työn."	Työllistyminen ja tehtävän vaihto opintojen tai verkostojen kautta	Organisaatiovaihdos ja verkostot	Aineettoman pääoman kasvu
"Lähdin opiskelemaan ensisijaisesti kehittääkseni itseäni ja ammattitaitoani; urakehitys tuli siinä sivussa ja ammatti-identiteetti vahvistui."	Ammatti-identiteetin vahvistuminen	Ammatti-identiteetti	Aineettoman pääoman kasvu
"Opinnäytetyö poiki jatkossa uusia työmahdollisuuksia ja näkyvyyttä, ja sitä on hyödynnetty laajasti työssäni."	Opinnäytetyön hyödyntäminen uralla	Opinnäytetyön merkitys	Aineettoman pääoman kasvu

Opintojen hyödyntäminen työuralla

Neljäs tutkimuskysymys käsitteli sitä, miten alumnit ovat hyödyntäneet koulutuksen aikana hankittuja tietoja ja taitoja työurallaan. Haastatteluissa nousi esiin koulutuksen kurssien hyödyllisyys ja esimerkiksi materiaalien uudelleen käyttö ja niihin palaaminen. Tuotiin ilmi koulutuksessa opittujen erilaisten ryhmätyöharjoitteiden käyttö työelämässä sekä kirjoitus ja tiedonhakutaitojen kehittyminen. Ajanhallinen kehittyminen nousi myös useammalla esiin. Konkreettisenä johtamiskompetenssien kehittymisenä nousi koulutuksen

tuomana talous- ja lakiosaaminen, ratkaisukeskeisen ajattelun kehittyminen, itsenäinen päätöksenteko ja kokonaisuuksien hahmottuminen. (Taulukko 3.)

Taulukko 3. Opintojen hyödyntäminen työuralla

Haastateltavan ilmaisu	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Pääluokka
"Opinnäytetyötä kannattaa hyödyntää ja miettiä tarkkaan mihin sen tekee, koska se voi olla avaintekijä tulevaisuuteen. Oma aihe poikanut myöhemmin uusia mahdollisuuksia ja on ollut näkyvillä myös työn ulkopuolella."	Opinnäytetyön hyödyntäminen työhaussa ja uralla	Opinnäytetyön merkitys	Aineettoman pääoman kasvu
"Palannut opintojen aikana tuotettuihin materiaaleihin ja käyttänyt niitä työssä. Säästänyt kaikki työt ja lukenut niitä myöhemmin, koska niissä on hyviä kirjallisuuslähteitä ja sisältöjä."	Opintomateriaalien hyödyntäminen työssä	Materiaalien soveltaminen	Aineettoman pääoman kasvu
"Harjoiteltiin erilaisia menetelmiä, kuten työpajatyöskentely ja kuinka saa kokouksissa nopeasti kerättyä ideoita. Opin ketä osallistaa päätöksentekoon ja milloin on	Menetelmällisen osaamisen ja päätöksentekotaitojen soveltaminen	Kehittämisen ja johtamismenetelmät	Johtamiskompetenssi

oltava direktiivinen, ja milloin voi keskusteluttaa."			
"Kirjoitustaidot ja kyky hahmottaa kokonaisuuksia kehittyivät. Opin nopeasti muodostamaan kokonaiskuvan ja perustelevaan asioita teoriasta ja artikkeleista. Opin myös tieto- ja viestintäohjelmien käyttöä, kuten PowerPointia."	Viestintä- ja analyysitaitojen sekä digitaalisten työkalujen käyttö	Viestintä-, analyysi- ja digiosaaminen	Aineettoman pääoman kasvu
"Verkostoituminen ja kollegiaalinen sparrailu entisten opiskelukavereide n kanssa on jatkonut valmistumisen jälkeen. Ollaan vaihdettu tietoa eri toimialoilta ja autettu toisiamme."	Verkostojen hyödyntäminen työssä	Ammatilliset verkostot	Aineettoman pääoman kasvu
"Talouden ja lainsäädännön hallinta opinnoista on auttanut hallinnollisissa tehtävissä ja pääöksenteossa." "	Talous- ja lakiosaamisen soveltaminen	Hallinnollinen osaaminen	Johtamiskompete nssi
"Ratkaisukeskein en ajattelu ja sen vieminen omaan organisaatioon. Järjestelmällisyys, kalenterointi ja ajan käytön tehostaminen ovat tulleet osaksi arkea."	Ratkaisukeskeiste n mallien ja ajanhallinnan hyödyntäminen	Ratkaisukeskeisy ys ja ajanhallinta	Johtamiskompete nssi

Ammatillinen kasvu ja urakehitys

Viimeinen tutkimuskysymys käsitteli YAMK-tutkinnon vaikutusta sairaanhoitajien ammatilliseen kasvuun ja urakehitykseen. Kerätyn aineiston perusteella koulutus lisäsi sen käyneiden itsevarmuutta ja rohkeutta tarttua uusiin tehtäviin. Aineistossa nousi kuinka oma-aloitteisuus, vastuullisuus ja johtajuus kehittyivät. Haastateltavat kuvasivat arjessa tarvittavien taitojen, kuten ajanhallinnan ja kokonaisuuksien hallinnan parantuneen. Koulutuksen koettiin myös tukevan jatkuvaa oppimista ja itsensä kehittämistä. Verkostoitumisen kautta syntyi uusia kontakteja ja työmahdollisuuksia. (Taulukko 4).

Taulukko 4. Ammatillinen kasvu ja urakehitys

Haastateltavan ilmaisu	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Pääluokka
"Itsevarmuus ja oma-aloitteisuus lisääntyivät, rohkeus tarttua uusiin tehtäviin"	Kasvanut itsevarmuus ja rohkeus	Itsevarmuus ja oma-aloitteisuus	Ammatillinen kasvu
"Itsetuntemus ja arvopohdinta lisääntyivät"	Oman osaamisen ja arvojen tunnistaminen	Itsetuntemus	Ammatillinen kasvu
"Opin aikatauluttamaan ja hallitsemaan kokonaisuuksia"	Ajanhallinnan ja organisoinnin kehittyminen	Ajanhallinta ja organisointi	Ammatillinen kasvu
"Kasvoin vastuullisuudessa ja johtajuudessa"	Vastuunotto ja johtajuuteen kasvu	Johtajuustaidot	Ammatillinen kasvu
"Oman ammattitaidon päivittäminen, tiedon lisääminen, itsensä kehittäminen ja tulevaisuuden osaamisen johtaminen"	Osaamisen jatkuva kehittäminen	Osaamisen kehittäminen	Ammatillinen kasvu
"Verkostoituminen ja uusien kontaktien saaminen"	Verkostojen laajentuminen	Verkostoituminen	Aineettoman pääoman kasvu

"Opinnäytetyön hyödyntäminen myöhemmissä projekteissa"	Opinnäytetyön tulosten soveltaminen	Opinnäytetyön merkitys	Aineettoman pääoman kasvu
--	-------------------------------------	------------------------	---------------------------

6.2. Teemahaastattelun tulosten analysointi ja yhteenveto

Opinnäytetyön laadullisen sisällönanalyysin tuloksena muodostui kolme pääluokkaa: johtamiskompetenssi (esim. osallistavien menetelmien käyttö, itsenäinen päätöksenteko, talouden ja lainsäädännön hallinta), taloudellisuushyöty (esim. mahdollisuus siirtyä päivätyöhön, parempi palkka, työaikojen hallinnan lisääntyminen) ja aineettoman pääoman kasvu (esim. kirjoitustaidot, ajanhallinta, itsetuntemus). Nämä pääluokat kokoavat vastaukset tutkimuskysymyksiin ja kuvaavat YAMK-tutkinnon vaikutuksia alumnien urapolkuihin, työuraan ja ammatilliseen kasvuun.

Johtamiskompetenssi ilmensi koulutuksen tuottamaa valmiutta toimia vaativissa esihenkilö- ja asiantuntijatehtävissä. Siihen sisältyi niin muodollisen kelpoisuuden saaminen kuin erilaisten johtamis- ja kehittämismenetelmien omaksuminen. Koulutuksen käyneillä kehittyi kyky käyttää osallistavia menetelmiä, kuten työpajatyöskentelyä ja ideointimenetelmiä ja tarvittaessa tehdä selkeitä ja nopeita päätöksiä. Lisäksi opintojen myötä vahvistuivat kokonaisuuksien hahmottaminen, talouden ja lainsäädännön tuntemus, ratkaisukeskeinen ajattelu ja konkreettisten toimintamallien kehittäminen. Myös tulevaisuuden osaamisen johtaminen ja koulutuksessa käyty saman niminen kurssi nousi esiin strategisena taitona.

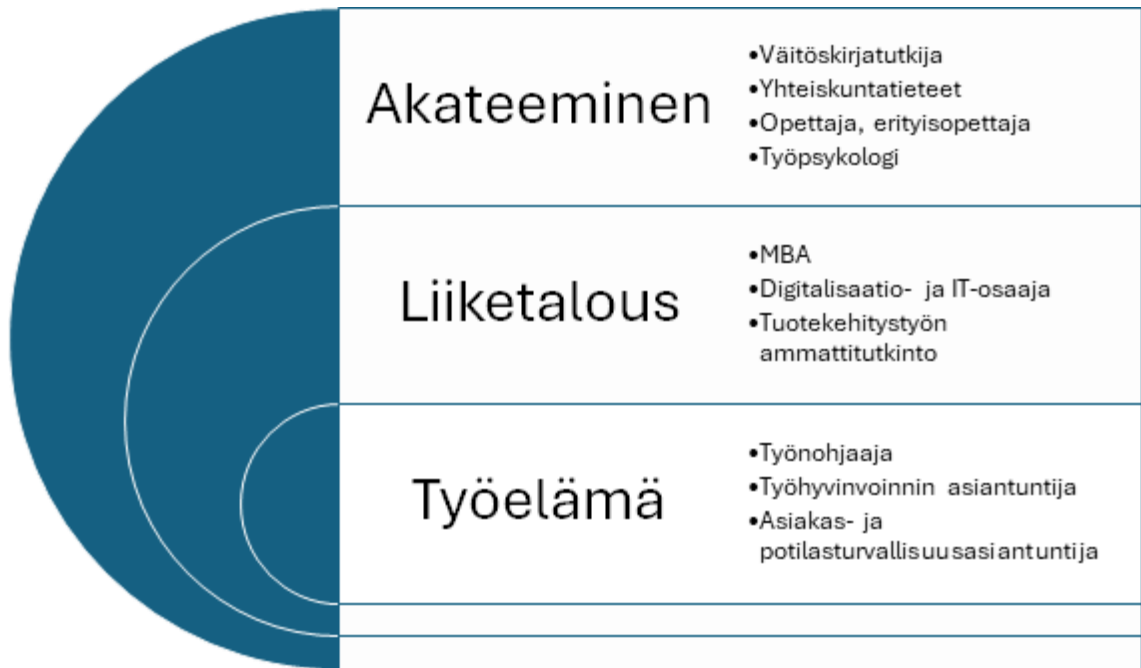
Taloudellisuushyöty kuvasi koulutuksen tuottamia konkreettisia etuja työmarkkinoilla ja työn organisoinnissa. Tutkinto mahdollisti usein siirtymisen päivätyöhön ja paremman palkan saavuttamisen sekä toi enemmän autonomiaa työaikojen hallintaan. Opintojen suorittaminen työn ohessa koettiin taloudellisesti mahdolliseksi, erityisesti verkko-opintojen joustavuuden ansiosta. Koulutus avasi uusia uramahdollisuuksia ja lisäsi valinnanvapautta ja sen tuloksia, kuten opinnäytetyötä, voitiin hyödyntää myöhemmin organisaation projekteissa.

Aineettoman pääoman kasvu liittyi henkilökohtaisiin ja ammatillisiin taitoihin. Ne eivät suoraan näy muodollisina pätevyyksinä, mutta vahvistavat työssä suoriutumista ja urakehitystä. Näihin kuuluivat muun muassa kokonaisuuksien hahmottaminen, talouden ja lainsäädännön tuntemus, ratkaisukeskeinen ajattelu ja konkreettisten toimintamallien kehittäminen. Myös tulevaisuuden osaamisen johtaminen kurssi ja sen tuoma osaaminen nousi haastatteluissa esiin hyödyllisenä ja työelämään siirrettävänä osaamisena. Lisäksi alumnit kuvasivat itsetuntemuksensa lisääntyneen, mikä tuki ammatillista itsevarmuutta ja rohkeutta hakeutua uusiin tehtäviin.

Haastateltavilta kysyttiin mielenkiinnosta: "Harkitsetko jatko-opintoja? Jos, niin millaisia?" Vastaukset jakaantuivat kolmeen pääkategoriaan: akateeminen, liiketalous ja työelämä (kuva 4). Akateemista jatkokoulutusta harkitsevat mainitsivat muun muassa väitöskirjatutkimuksen, yhteiskuntatieteelliset opinnot, opettaja- tai erityisopettajakoulutuksen sekä työpsykologiaan suuntautumisen. Liiketalouden puolella kiinnostus kohdistui esimerkiksi MBA-tutkintoon, digitalisaatio- ja IT-osaamisen syventämiseen sekä tuotekehitystyön ammattitutkintoon. Työelämään liittyvät jatkokoulutustoiveet painottuivat työnohjaajakoulutukseen, työhyvinvoinnin asiantuntijaopintoihin sekä asiakas- ja potilasturvallisuusosaamisen kehittämiseen.

Vastauksista välittyi, että monille YAMK-opinnot olivat herättäneet kiinnostusta osaamisen täydentämiseen ja uran jatkosuunnitteluun. Osalla opinnot olivat jo käynnissä, esimerkiksi tuotekehitystyön ammattitutkinto. Toiset taas olivat hakeneet suoraan yliopistojen maisteriopintoihin. Kiinnostusta lisäsi myös tietoisuus uusista uramahdollisuuksista, joita YAMK-tutkinto oli avannut. Toisaalta osa kertoi, ettei jatko-opintoja ollut vielä miettinyt aktiivisesti, mutta he osallistuivat mielellään työnantajan tarjoamiin koulutuksiin.

Tuloksia pohtiessa YAMK-tutkinto ei ollut monelle päätepiste, vaan se on antanut mahdollisuuksia syventää osaamista ja hakeutua uusiin tehtäviin. Opintojen aikana kehittynyt osaaminen on lisännyt rohkeutta tarttua uusiin työtehtäviin ja tuonut esiin jatko-opintojen mahdollisuuksia.



Kuva 4. Alumnien jatko-opintosuunnitelmia

Kokonaisuutena nämä tulokset osoittavat, että YAMK-tutkinto tuottaa sekä muodollisia että ei-muodollisia hyötyjä, jotka yhdessä tukevat uralla etenemistä, työhyvinvointia ja organisaatioiden kehittämistä. Ne heijastavat myös sitä, että koulutuksen vaikutukset ulottuvat pelkän pätevyyden tuottamisen yli, se kehittää monipuolisesti osaamista, joka vahvistaa sekä yksilön että työyhteisön toimintakykyä.

7 Tutkimuksen arviointi ja pohdinta

7.1 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuudelle arvioinnin peruseriaatteena voidaan pitää yksityiskohtaisen tarkkaa kuvausta tutkimuksen eri vaiheiden suorittamisesta. Tämän opinnäytetyön kohdalla Tutkimuksen toteutus -kappaleessa on avattu prosessin eri vaiheet mahdollisimman yksityiskohtaisesti ja selkeästi. Tuomi ja Sarajärvi (2018, 163–164.) Haastattelut toteutettiin samalla lailla ja kaikki haastattelutallenteet olivat laadultaan hyviä, johtuen muun muassa nauhoituslaitteiston yhteneväisyydestä. Näin ollen kaikkien tallenteiden litterointi onnistui samalla tavalla. Litterointi myös suoritettiin heti haastatteluiden jälkeen, tämä lisää Hirsjärven ja Hurmeen (2017, 185) mukaan niiden laatua ja luotettavuutta. Tuomen ja Sarajärven (2018, 160) mukaan tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa tulisi huomioida myös tutkijan puolueettomuus. Tämä opinnäytetyö toteutettiin kahden tutkijan yhteistyönä, jolloin tuloksia tarkasteltiin monipuolisesti ja puolueettomasti. Tässä tutkimuksessa yksikään haastateltavista ei ollut entuudestaan tuttu, eikä työskennellyt samoissa organisaatioissa.

Aineiston luokittelun ja aineiston kuvaamisen periaatteita on avattu kohdassa Tulokset. Tässä on haluttu antaa realistinen ja rehellinen kuvaus tutkimuksen etenemisestä, koska laadullisella tutkimusmenetelmällä tehty tutkimus on kokonaisuutenaan ainutkertainen, eikä sitä voi käytännössä toistaa koskaan sellaisenaan, vaikka luokittelua ja tulkintaa kuinka tarkasti avaisi. (Vilkka, 2021a, 197).

Opinnäytetyön haastatteluun osallistumisen syitä ei erikseen kysytty, osa haastateltavista toi itse esiin halunsa tuoda esille YAMK-koulutuksen arvoa ja vaikuttavuutta. Tämä saattaa osaltaan vaikuttaa siihen, millaiset näkökulmat aineistossa korostuvat. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on tuottaa ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä valitun kohderyhmän näkökulmasta. Tämä

tutkimus tarjosi esimerkkejä siitä, miten YAMK-tutkinto voi vaikuttaa sairaanhoitajien urapolkuihin ja ammatilliseen kasvuun.

7.2 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksen toteutuksessa noudatettiin hyviä tieteellisiä käytäntöjä sekä Tutkimuseettisen neuvoston ohjeistusta (2019). Kohderyhmänä oli Turun ammattikorkeakoulusta vuosina 2018 - 2023 sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutuksesta sairaanhoitaja YAMK- tutkintoon valmistuneet (n=97), joille lähetettiin kysely halukkuudesta osallistua tutkimukseemme. Halukkuutta tiedusteltiin alumneilta sähköpostitse ja liitteeksi laitettiin teemahaastattelukysymykset haastattelun pohjustamiseksi, sekä tiedote tutkimuksesta ja tietosuojaseloste tutkimukseen osallistumisesta. Ennen haastatteluja alumnit kuittasivat suostumuslomakkeen Forms -alustalla. Opinnäytetyön suunnitelma hyväksyttiin opinnäytetyön ohjaajalla/toimeksiantajalla ennen varsinaista toteutusta. Haastattelukysymykset lähetettiin etukäteen, mikä osoittautui hyväksi käytännöksi, näin haastateltavat saivat orientoitua asiaan. "Se ehkä myös niin kun helpotti. Tavallaan ehkä myös sitä uskallusta osallistua."

Haastattelut toteutettiin parityönä, ja ne perustuivat samaan teemahaastattelurunkoon. Koska kysymykset oli lähetetty etukäteen, osallistujat tiesivät, mihin aiheisiin vastauksia haetaan. Ensimmäisten haastattelujen jälkeen havaittiin, että osa kysymyksistä tuotti hyvin samankaltaisia vastauksia. Tämän vuoksi haastattelun aikana kysymyksiä avattiin tarkentavin kysymyksiin ja täsmennettiin, mitä niillä haluttiin tavoittaa. Tämä lisäsi aineiston syvyyttä ja auttoi varmistamaan, että vastaukset liittyivät tutkimuskysymyksiin.

Tutkimuksen eettisyyttä tarkasteltiin koko prosessin ajan kiinnittämällä erityistä huomiota vapaaehtoisuuteen, anonymiteettiin ja osallistujien informointiin. Kaikille tutkimukseen osallistujille on annettu riittävät tiedot tutkimuksesta ja siihen osallistumisesta.

Kaikki haastatellut osallistuivat tutkimukseen vapaaehtoisesti ja heille myös tarjottiin mahdollisuus keskeyttää osallistuminen milloin tahansa. Haastatteluista saatua materiaalia ei luovutettu kenenkään muun käyttöön ja tutkimusraportin kirjoittamisen jälkeen nauhoitteet tuhottiin asiaan kuuluvalla tavalla. Haastattelutilanteissa pyrittiin luomaan turvallinen ilmapiiri avoimen ja luottamuksellisen keskustelun aikaan saamiseksi.

Opinnäytesuunnitelmassa ja opinnäytetyössä merkittiin lähdeviitteet ja viittaukset tavalla, joka noudattaa Turun ammattikorkeakoulun lähdeviittaushjeita ja joka kuuluu hyvään tieteelliseen käytäntöön. Varsinaisessa opinnäytetyössä on hyödynnetty opinnäytetyön suunnitelmaa. (Vilka 2021b, 39–40.)

7.3 Pohdinta

Tässä opinnäytetyössä selvitettiin, millaisia urapolkuja sosiaali- ja terveysalan johtamisen ja kehittämisen sairaanhoitaja YAMK- tutkinnon suorittaneilla alumneilla on. Alumni-urapolkuja voidaan hyödyntää potentiaalisten jatko-opiskelijoiden, nykyisten opiskelijoiden, koulun sekä työnantajien näkökulmasta. Toteammekin, että jo sairaanhoitajakoulutuksen perusopintojen aikana kannattaa valistaa opiskelijoita erilaisista uramahdollisuuksista YAMK-opintojen jälkeen. Tietoisuus opintoihin liittyvistä mahdollisuuksista ja eduista lisänee koulutuksen arvostusta ja antaa varteenotettavan vaihtoehdon maisteriopintojen rinnalla. Alumni-urapoluista saatu tieto tarjoaa arvokasta näkökulmaa niin potentiaalisille jatko-opiskelijoille kuin nykyisille opiskelijoille, koulutusorganisaatioille ja työnantajille.

Vastaajista kaikki olivat päätyneet urapolullaan eteenpäin tavoitteidensa mukaisesti. Mielenkiintoista olisi ollut tietää myös niiden urapolkua, jotka eivät olet varsinaisesti edenneet, mutta ehkä päätyneet toisenlaisiin tehtäviin tai jatko-opiskelemaan.

Opinnäytetyötä tehdessämme huomasimme, että aiempi tutkimustieto sekä työelämässä kertynyt hiljainen tieto viittasivat usein siihen, että YAMK-tutkintoa

ei yleisesti pidetä täysin verrannollisena yliopistolliseen maisteritutkintoon. Molemmat tekijät kuitenkin kokivat omien opintojensa aikana YAMK-koulutuksen erittäin hyödylliseksi niin ammatillisen kehittymisen kuin urasuunnittelunkin näkökulmasta. Koulutus paitsi antoi ammatillista kompetenssia, vahvisti se myös henkisiä valmiuksia kuten itseluottamus, rohkeus ja itsetuntemus.

Tutkimushaastattelut vahvistivat käsitystä siitä, että YAMK-tutkinnosta koettiin olevan selkeää hyötyä. Usealle haastateltavalle koulutus näyttäytyi uran kannalta uudelta mahdollisuudelta avaavana väylänä tai porttina, se saattoi ohjata uraa täysin uudelle raiteelle verrattuna aiempiin suunnitelmiin.

Tutkimuksessa nousi esiin, että koulutus kehittää asiantuntijuutta, tarjoaa vahvan pohjan esihenkilötyölle ja tukee olemassa olevien taitojen vahvistumista. Näin ollen tutkinto koettiin kokonaisvaltaisesti urakehitystä tukevaksi; se ei ainoastaan mahdollista siirtymistä uusiin tehtäviin, vaan myös auttaa selkeyttämään omaa ammatillista suuntaa ja vahvistaa itsetuntoa työelämässä.

Opinnäytetyön tekeminen oli mielenkiintoista ja ehdottomasti vahvuutenamme oli, että edustimme eri sukupolvia ja pystyimme hyödyntämään molempien taitoja, erityisosaamista sekä kokemusta työn aikana ja oma kysymyksenasettelumme kehittyikin haastattelujen edetessä. Kokeilimme menestyksekkäästi uusia innovaatioita, kuten haastattelujen toteutusta ja litterointia suoraan TEAMSissa, FORMS-lomakkeen hyödyntämistä suostumuslomakkeena sekä Calendly-sovelluksen hyödyntämistä ajanvarauksissa, joita kaikkia voimmekin lämpimästi suositella. Loppuvaiheen aikataulut oli tiukahko ja venyi muutamalla kuukaudella, mutta sopi kuitenkin meidän työskentelytapaamme.

Kuten aiemmin todettu, maisterikoulutuksen vaikutusta sairaanhoitajien johtamistaitojen kehittymiseen sekä urapolkuihin on tutkittu suhteellisen vähän ja koska Suomen sosiaali- ja terveysalan YAMK-tutkintoa ei voi suoraan verrata muiden maiden korkeakoulutasoisiin hoitotyön koulutuksiin, lisätutkimus etenkin suomalaisten sairaanhoitajien näkökulmasta on perusteltua. Halutessaan jatkaa

kliinisessä hoitotyössä voinee suunnitella erikoistumisopintoja, jotka syventävät kliinistä osaamista.

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen YAMK-tutkinto tähtää nimensä mukaisesti sosiaali- ja terveysalan johtamiskompetenssiin, johon sisältyy pakollisten opintojen lisäksi vapaasti valittavia opintoja. Pelkästään johtamisosaamistaan voi kartuttaa puolet opinnoista niin halutessaan. Pakolliset opinnot ovat syventäviä opintoja ja tukevat varsinaista johtamisosaamista. Koulutus on työelämälähtöistä ja tuottaa tärkeää osaamista työelämään.

Vaikka haastateltavat eivät aina ilmaisseet tätä suoraan, heidän vastauksistaan välittyi käsitys siitä, että erityisesti nuoremman sukupolven johtajat sekä sellaiset ylemmät johtajat, jotka itse aktiivisesti kouluttautuvat ja seuraavat koulutuskenttää, arvostavat YAMK-tutkintoa korkealle. Tutkinnon arvostus näyttäytyy yleisesti myönteisenä myös työpaikoilla. Tämä arvostus ilmenee esimerkiksi kiireisillä osastoilla, joissa kollegat pitävät tutkintoa merkityksellisenä, koska se on käytännönläheinen ja toteutettavissa työn ohella. YAMK-opintojen työelämälähtöisyys tekee siitä monen mielestä realistisemmän ja konkreettisemmän vaihtoehdon verrattuna esimerkiksi terveystieteiden yliopistollisiin maisteriopintoihin, joiden sisällöt voivat näyttäytyä käytännön työn näkökulmasta vaikeammin sovellettavina.

Erityisesti tulevaisuuden osaamisen johtaminen koettiin hyödyllisenä tulevissa työelämän haasteissa, se auttoi hahmottamaan ja ennakoimaan tulevia muutoksia sekä toimi työkaluna muutoksen johtamisessa. Koska johtamiskompetenssia tarvitaan yhä enemmän kaikilla aloilla eikä sosiaali- ja terveysala ole poikkeus, ehdotammekin opintosuunnitelmaan entistä enemmän sekä ihmisten johtamiskoulutusta, kuten henkilöpsykologiaa ja haastavien persoonallisuuksien tunnistamista ja kohtaamista. Asioiden johtamisessa helpottaa yhteisöpsykologian tuntemus sekä muutoksen johtamisosaaminen. Tämä saattaisi tulevaisuudessa olla jopa kilpailuvaltti suhteessa maisteritutkintoon.

7.4 Tuotoksen merkitys ja hyödyntäminen

Opinnäytetyön tulosten pohjalta laadittu tuotos kokoaa tiiviisti yhteen tutkimuksen taustan, tavoitteen, toimeksiannon sekä keskeiset löydökset. Se havainnollistaa YAMK-tutkinnon vaikutuksia sairaanhoitajien urapolkuihin, ammatilliseen kasvuun ja johtamiskompetensseihin. Haastateltavien sitaattit konkretisoivat tuloksia ja näyttävät, millaisia hyötyjä tutkinnolla voi olla: siirtyminen päivätyöhön, palkkatason nousu, itseluottamuksen vahvistuminen sekä opinnäytetyön kautta avautuneet uudet uramahdollisuudet.

Näemme tuotoksen erityisen hyödyllisenä välineenä eri kohderyhmille. Uudet sairaanhoitajaopiskelijat voivat saada siitä realistisen kuvan jatko-opintojen tarjoamista mahdollisuuksista ja työelämässä olevat sairaanhoitajat voivat peilata sitä omaan urasuunnitteluunsa. Koulutuksen järjestäjille tuotos antaa selkeän tavan viestiä tutkinnon vaikuttavuudesta ja työnantajille se näyttää, millaista osaamista ja potentiaalia YAMK-tutkinnon suorittaneet voivat tuoda organisaatioon. Tuotos toimii siis paitsi tulosten kokoajana, mutta myös käytännön työkaluna, jonka avulla voidaan lisätä ymmärrystä YAMK-tutkinnon merkityksestä urapolkujen monipuolistajana ja asiantuntijuuden vahvistajana sekä vastata toimeksiantajan tarpeeseen saada konkreettisia kuvauksia valmistuneiden urapoluista.

Lähteet

Aholaakko T-K & Mäkelä T. 2020. Sairaanhoidajatyön kaksi vuosisataa. Laurea ammattikorkeakoulu. Viitattu 15.11.2024

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/352413/Laurea%20julkaisut%20153.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Alanen, N., & Toikka, T. 2023. Urakehityksen tukeminen sairaanhoitajan työssä. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu (XAMK). Viitattu 15.5.2025

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/803079/Alanen_Toikka.pdf?sequence=2

Ammattikorkeakoululaki 932/2014. Ammattikorkeakoululaki. Viitattu 3.6.2025

<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932>

Cambridge University Press & Assessment 2025. Viitattu 1.8.2025

<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/career-path>

Carson, O., McAloon, T., Brown, D. & McIlpatrick, S. 2023. Exploring the contribution and impact of master's education for leadership development in adult general nursing: A scoping review. Nurse Education in Practice, Volume 71. Viitattu 26.7.2024

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1471595323001592?via%3Dihub>

Cardwell, R.; Copnell, B.; Duncan, R.; Malik, G.; Nelson, K. & Moss, C. 2024. What is important to registered nurses' success in the research component of a Master's degree?. Australian Nursing & Midwifery Journal. Volume 28, No. 3 Viitattu 3.11.2024 <https://web-p-ebSCOhost-com.ezproxy.turkuamk.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=15&sid=f7310286-7d57-44ef-927a-2b32bd125159%40redis> Vaatii sisään kirjautumisen.

Clark, L., Casey, D. & Morris, S. 2015. The value of Master's degrees for registered nurses. British Journal of Nursing Vol. 24, No. 6. Viitattu 27.7.2024

<https://www.magonlinelibrary.com/doi/abs/10.12968/bjon.2015.24.6.328>

Dewald, G., & Reddy, N. 2020. Becoming a Successful Nurse Manager. Nephrology Nursing Journal, 47(3). Viitattu 30.5.2025 <https://research-ebSCO-com.ezproxy.turkuamk.fi/c/5komzs/viewer/pdf/eadcutzjlb> Vaatii sisään kirjautumisen.

Dyess, S. M., Sherman, R. O., Pratt, B. A., & Chiang-Hanisko, L. 2016. Growing Nurse Leaders: Their Perspectives on Nursing Leadership and Today's Practice Environment. Online Journal of Issues in Nursing, 21(1). Viitattu 30.5.2025.

<https://research-ebSCO-com.ezproxy.turkuamk.fi/c/5komzs/viewer/html/ocx4f5ue3f> Vaatii sisään kirjautumisen.

- Hattuniemi, P. 2019. Koulutuksen vaikuttavuuden arviointi. Case Metropolian Sosiaali- ja terveysalan johtaminen (ylempi AMK). Metropolia Ammattikorkeakoulu. Viitattu 15.5.2025
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/160762/Hattuniemi_Pia.pdf?isAllowed=y&sequence=1
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2010. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki university press.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2017. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita (15. uud. painos). Helsinki: Tammi.
- Julkunen, R. 2008. Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Jyväskylä. Vastapaino.
- Kainulainen A. 2018. Yksilölliset motiivit ja työmotivaatio asiantuntijatyössä RMP® - menetelmän avulla. YAMK-opinnäytetyö. Tampereen
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/158302/Kainulainen_Angela.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. 2021. Sosiaali- ja terveysalan korkeakoulutuksen arviointi. Viitattu 15.5.2025.
<https://www.karvi.fi/fi/julkaisut/sosiaali-ja-terveysalan-korkeakoulutuksen-arviointi>
- Kempainen, A. 2025. Terveysalan YAMK-tutkinon vaikutukset sairaanhoitajan työuraan. Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 24.5.2025
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/883107/Kempainen_Anne.pdf?isAllowed=y&sequence=2
- Laki ammattikorkeakoululain muuttamisesta 411/2005. Annettu Helsingissä 10.6.2005. <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/saaduskokoelma/2005/411>
- Madi, M., Hamzeh, H., Griffiths, M., Rushton, A. & Heneghan, N. 2019. Exploring taught masters education for healthcare practitioners: a systematic review of literature. BMC Medical Education. Vol. 19. Article 340. Viitattu 11.8.2024
<https://bmcomeduc.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12909-019-1768-7>
- Martins, B. G., Silva, L. M. C. E., Capaccioli, B. R. B. D. S., Neves, V. R., & Balsanelli, A. P. 2019. Development and validation of a leadership training program for nurses. Texto & Contexto-Enfermagem, 28, e20180048.
<https://www.scielo.br/j/tce/a/MWnjTVxsY3SX5FRvczNLX5F/?lang=en>
- Marttila L. 2015. Ura kerronnallisena työnä -ammattikorkeakoulun opettajat kertojina. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Viitattu

3.6.2025 <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/97123/978-951-44-9809-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Marttila, L., Saarinen, S., Helmi, S., & Kinnunen, I. 2021. Uralla eteenpäin – Miten sosiaali- ja terveystieteiden YAMK-tutkinnon suorittaminen vaikuttaa terveydenhoitajien urakehitykseen? *Terveydenhoitaja-lehti* 2021:5, 14–16. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/510511/Uralla_eteenpain_Miten_sosiaali.pdf?isAllowed=y&sequence=1

Massimi, A., Marzuillo, C., Di Muzio, M., Vacchio, M., D'Andrea, E., Villari, P. & De Vito, C. 2017. Quality and relevance of master degree education for the professional development of nurses and midwives. *Nurses Education Today*. Vol. 53. Viitattu 18.8.2024 <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0260691717300813?via%3Dihub>

Mogakwe, L. J., & Van Jaarsveldt, D. 2024. Nursing education leadership strengths in South Africa: An exploratory study. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 21, 100765. Viitattu 30.5.2025 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2214139124001100?via%3Dihub>

Munro, F. 2020. A professional development journey. *World of Irish Nursing & Midwifery*. Vol. 28, No 9, 50-51. Viitattu 3.11.2024 <https://web-p-ebSCOhost-com.ezproxy.turkuamk.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=10&sid=f7310286-7d57-44ef-927a-2b32bd125159%40redis> Vaatii sisään kirjautumisen.

Nissinen, A. 2014. Sosiaali- ja terveystieteiden ylempi ammattikorkeakoulututkinto työmarkkinoilla ja osaamisen kehittäjänä. YAMK-opinnäytetyö. Centria Ammattikorkeakoulu. Viitattu 6.5.2025 <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/79276/iaali-%20ja%20terveystieteiden%20ylempi%20ammattikorkeakoulututkinto%20tyomarkkinoilla%20ja%20osaamisen%20kehittajana.pdf?sequence=1>

Ojala, K. 2017. Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot työmarkkinoilla ja korkeakoulujärjestelmässä. Turun yliopiston julkaisuja. Sarja C osa 437. Turku: Turun yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta. Viitattu 8.8.2024. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-6823-7>

Palhano dos Santos, M.; Araújo, M.; Medeiros, S.; Albuquerque de Oliveira, J. & Feijão, A. 2023. Professional masters and doctorates in nursing: a documentary analysis of the Brazilian panorama. *Journal of Nursing UFPE*. Vol. 17. No 1, 1-11. Viitattu 3.11.2024 <https://web-p-ebSCOhost-com.ezproxy.turkuamk.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=18&sid=f7310286-7d57-44ef-927a-2b32bd125159%40redis> Vaatii sisään kirjautumisen.

Patton, M. Q. 2002. *Qualitative Research & Evaluation Methods* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Sairaanhoitaja-yhteisö. 2025. Viitattu 2.6.2025 <https://sairaanhoitajat.fi/ammattija-osaaminen/opiskele-sairaanhoitajaksi/>

Scott, J., Simpson, B., Skelton-Green, J., & Munro, S. 2018. Building Healthcare Leadership Capacity: Strategy, Insights and Reflections. Nursing Leadership (1910-622X), 31(4). <https://research-ebSCO-com.ezproxy.turkuamk.fi/c/5komzs/viewer/pdf/zltmmpbhdB> Vaatii sisään kirjautumisen.

Sharlovyh, Z.; Zakusilova, T.; Kupriianenko, A. & Perederko, L. 2023. Acmeology-based development of nurses' professional skills in light of lifelong learning. Central European Journal of Nursing & Midwifery. Vol.14, No 4, 1010-1017. Viitattu 3.11.2024 <https://web-p-ebSCOhost-com.ezproxy.turkuamk.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=20&sid=f7310286-7d57-44ef-927a-2b32bd125159%40redis> Viitattu 3.11.2024

Siikaoja, T. 2015. Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto – Työelämän tutkimus-, kehitys ja innovaatio-osaajien tekijä. YAMK-opinnäytetyö. Lahden ammattikorkeakoulu. Viitattu 6.5.2025 https://www.theseus.fi/bitstream/10024/102980/2/Siikaoja_Tarja.pdf

Suomisanakirja.fi. 2025. Urapolku. Viitattu 1.8.2025 <https://www.suomisanakirja.fi/urapolku>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018 Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki. Tammi.

Turun ammattikorkeakoulu 2025. Tutkinnot ja opiskelu. Master School. Viitattu 3.6.2025 <https://www.turkuamk.fi/koulutus/master-school/>

Turun yliopisto 2025. Viitattu 3.6.2025 <https://www.utu.fi/fi/opiskelijaksi/hoitotieteen-tutkinto-ohjelma-terveystieteiden-maisteri-2-v>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja, 3/2019. Viitattu 23.10.2025 https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarviointin_ohje_2020.pdf

Valvira. 2025. Viitattu 2.6.2025 <https://valvira.fi/ammattioikeudet/nimikkeiden-kaytosta>

Veronese, M., Biasin, E., Zanotti, R., & Danielis, M. (2025). What impact do master's degree programs have on career trajectories and professional development in nursing and midwifery? An explanatory mixed-methods study. Nursing Outlook, 73(3). Viitattu 30.5.2025. [https://www.nursingoutlook.org/article/S0029-6554\(25\)00035-1/fulltext](https://www.nursingoutlook.org/article/S0029-6554(25)00035-1/fulltext)

Vilka, H. 2021a. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilka H. 2021b. Näin onnistut opinnäytetyössä. Jyväskylä: PS –kustannus.

Vipunen – opetushallinnon tilastopalvelu. 2022. Ammattikorkeakoulusta valmistuneiden laadullinen työllistyminen koulutusalan mukaan.

Opetushallinnon ja tilastokeskuksen tietopalvelusopimuksen aineisto 4.3.

Viitattu 20.8.2024 https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammattikorkeakoulusta%20valmistuneiden%20laadullinen%20ty%C3%B6llistyminen%20-%20koulutusala.xlsb

LIITE 1

TEEMAHAASTATTELUN KYSYMYKSET

1. Minkälaisiin tehtäviin olet päätenyt sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmasta valmistumisen jälkeen?
2. Miten ylempi ammattikorkeakoulututkinto on vaikuttanut urapolkuusi?
3. Miten urapolkusi on edennyt YAMK-opintojen jälkeen? (Miten urapolut ovat kehittyneet?)
4. Miten olet pystynyt hyödyntämään sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen opintoja työssäsi?
5. Mikä motivoi sinua aloittamaan YAMK-opinnot?
6. Harkitsetko jatko-opintoja? Jos, niin millaisia?