

# **MODERNIT NAIS- JA MIESASiantuntijat**

Asiantuntijuuden arkipäiväistyminen ja sukupuolittuneisuus

2000-luvulla

NIINA KUUSELA  
Tampereen yliopisto  
Sosiaalitutkimuksen laitos  
Sosiaalipolitiikan pro gradu -tutkielma  
Toukokuu 2009

## TIIVISTELMÄ

TAMPEREEN YLIOPISTO

Sosiaalitutkimuksen laitos

KUUSELA, NIINA: Modernit nais- ja miesasiantuntijat – Asiantuntijuuden arkipäiväistyminen ja sukupuolittuneisuus 2000-luvulla

Pro gradu -tutkielma, 85 s., 10 liites.

Ohjaaja: Ritva Nätkin

Sosiaalipolitiikka

Toukokuu 2009

---

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on pohtia sitä, millaista käytännön asiantuntijatyö on nykypäivänä ja sitä, miten sukupuoli vaikuttaa asiantuntijatyön harjoittamiseen. Tutkimuksessa verrataan asiantuntijuutta ja sukupuolieroja käsittelevää teoriaa asiantuntijoiden omiin kokemuksiin asiantuntija-ammattin harjoittamisesta. Teoriassa asiantuntijatyö on käsitetty ennen kaikkea tiedon tuottamiseksi. Tiedon tuottamisen määritelmä on myös tämän tutkimuksen lähtökohta, sillä tutkimuksen aineisto on rajattu sen perusteella.

Tutkielman sekundaariaineistona on käytetty valmista Yhteiskuntatieteellisestä tietoarkistosta saatavilla olevaa *Tietoyhteiskunta, tietotyö ja ammattirakenteen muutos 2000* -nimistä aineistoa, joka sisältää työelämää koskevia tietoja suomalaisista palkansaaajista. Tästä sekundaariaineistosta on rajattu primääriaineistoksi sellaisten vastaajien tiedot, jotka katsovat työnsä sisältävän yli puolet tiedon tuottamista. Tutkimus on tehty kuvailevien kvantitatiivisten menetelmien avulla. Tutkimuskysymyksiin on etsitty vastausta seitsemän erillisen teoriasta esille nousevan teeman kautta. Näitä teemoja ovat sukupuoli, toimiala- ja työnantajasektorit, palkkaus, ammattiasema, koulutus, kollektiivisuus ja työn luonne.

Tutkimuksen tuloksista selviää, että asiantuntijatyö käytännössä poikkeaa teorian antamasta kuvasta erityisesti asiantuntijoiden koulutustaustan osalta. Teoriasta nousee esiin vahva oletus asiantuntijoiden korkeakoulutustaustasta, mutta tämän tutkimuksen valossa asiantuntijoilla ei läheskään aina käytännössä ole tällaista taustaa. Lisäksi tutkimustulokset viittaavat siihen, ettei asiantuntijuus läheskään aina ole johtotehtävissä toimimista eivätkä asiantuntijat useinkaan pääse vaikuttamaan työnsä tuotteen suunnitteluun. Nämä tulokset poikkeavat selvästi aikaisemmista asiantuntijuuskäsityksistä, sillä teorian tasolla asiantuntijoita on pidetty autoritäärisinä tiedon tuottajina. Kaikki tutkimukseen valitut asiantuntijat tuottavat kyllä tietoa, mutta viime kädessä tästä työn tuotteesta vastaakin joku muu. Tutkimustulosten perusteella voidaankin päätellä, että asiantuntija-ammattit ovat arkipäiväistyneet ja asiantuntijoiden status työyhteisöissä on laskenut.

Sukupuolten välisten erojen näkökulmasta asiantuntijatyön harjoittaminen on erilaista jokaisessa valituista teemoista. Merkittävä ero on jo vastaajien sukupuolijakaumassa, sillä asiantuntijoista selkeästi yli puolet on naisia. Lisäksi voidaan tutkimustulosten valossa todeta, että naisten ja miesten asiantuntija-ammattit ovat toimiala- ja työnantajasektorin, palkkauksen, ammattiaseman, koulutuksen, kollektiivisuuden sekä työn luonteen suhteen erilaisia. Tämä tarkoittaaakin sitä, että sukupuolella on selkeästi vaikutusta asiantuntija-ammattin harjoittamiseen. Asiantuntijatyön raamit ovat täysin erilaiset riippuen siitä, onko kyseessä mies- vai naisasiantuntija.

Avainsanat: asiantuntijatyö, professiot, sukupuolierot, kvantitatiivinen tutkimus

## ABSTRACT

UNIVERSITY OF TAMPERE

Department of Social Research

KUUSELA, NIINA: Modern male and female experts – Secularization of expertise and the influence of gender

Master's Thesis, 85 pages, 10 appendix pages

Supervisor: Ritva Nätkin

Social Policy

May 2009

---

The aim of this thesis is to study expert work in practice and find out how the gender interacts with expert work. In this thesis I will compare the theories concerning expertise and gender to the experts own experiences of the profession of experts. In theory expert work is above all considered to be production of knowledge. The concept of producing knowledge is playing a central role also in this study because the material of the study has been outlined on grounds of this concept.

As a secondary material for this thesis I have used a ready-gathered material called *Tietoyhteiskunta, tietotyö ja ammattirakenteen muutos 2000*. The material is available in Finnish Social Science Data Archive and it includes information about working life of Finnish employees. From this secondary material I have outlined the actual primary material. The outlining of the material is based on the concept of production of knowledge. Primary material consists of those respondents whose duties include over 50 per cent of production of knowledge. I have applied a descriptive quantitative method to this material. The study is divided into seven separate themes that come up from the theory. These themes are gender, line of business, salary, occupational position, education, collectivity and the nature of duties.

The outcome of this study is that expert work in practice differs from the conception of theories. Especially this difference can be seen in educational background of experts. Theoretical view about expertise proposes that experts generally have a university degree. Outcome of the survey however suggests that nowhere near all experts have this kind of educational background. In addition, the results of this study indicate that experts act in administrative tasks less often than expected and they have only limited opportunities to have an effect on the outcome of their work. These results depart clearly from previous conceptions of expertise because experts have in theoretical view been considered to be recognized producers of knowledge. All the experts involving the study do produce knowledge but in the last analysis someone else is responsible for the outcome of his/her work. According to the results of this study it is possible to come to the conclusion that expertise has become secularized and the status of experts has reduced.

From the gender-related point of view the results of this survey suggest that there are gender-based differences that can be seen in every single of those sectors of expert work that were chosen to this study. First of all one significant difference can be seen in the division among male and female respondents. Clearly more than half of the respondents are women. In addition it appears from the study that the contents of expert's duties vary on whether the expert is man or a woman. This difference is evident in sectors like line of business, salary, occupational position, education, collectivity and the nature of duties. This outcome refers to the fact that gender clearly has influence on expert work. The framework of expert work varies essentially depending on the gender of an expert.

# Sisällysluettelo

Johdanto .....	6
1 Asiantuntijuus tutkimuksen kohteena .....	9
1.1 Asiantuntijuustutkimuksen historiaa .....	9
1.2 Professioista moderniin asiantuntijuuteen .....	13
2 Asiantuntijuuden määrittely .....	17
2.1 Asiantuntija-ammattit ammattikentässä .....	17
2.2 Asiantuntija-ammattin vaatimukset .....	19
2.3 Kollektiivinen asiantuntijuus .....	23
2.4 Tiedon tuottaminen asiantuntijuuden määrittäjänä .....	25
3 Sukupuolen merkitys työelämässä .....	29
3.1 Sukupuoli käsitteenä .....	29
3.2 Tasa-arvon kehittyminen työmarkkinoilla .....	32
4 Tutkimusasetelma .....	36
4.1 Tutkimustehtävä .....	36
4.2 Kvantitatiivinen tutkimus .....	36
4.3 Aineisto .....	37
4.3.1 Aineiston rajaus .....	39
4.3.2 Muuttujat .....	40
4.4 Menetelmät .....	43
5 Asiantuntijatyö käytännössä ja sukupuolten väliset erot .....	45
5.1 Sukupuoli .....	45
5.2 Toimiala- ja työnantajasektorit .....	46
5.3 Palkkaus .....	50
5.4 Ammattiasema .....	52
5.5 Koulutus .....	56
5.6 Kollektiivisuus .....	60
5.7 Työn luonne .....	61
6 Lopuksi .....	64
6.1 Keskeiset tulokset .....	64
6.2 Yhteenveto .....	71
6.3 Tulosten luotettavuus ja yleistettävyys .....	74
Lähteet .....	76
Liitteet .....	85

## Taulukot

Taulukko 1 Tutkimuksessa käytettävän otoksen sukupuolijakauma .....	45
Taulukko 2 Vastaajien sijoittuminen eri toimialoille.....	47
Taulukko 3 Vastaajien sijoittuminen eri työnantajasektoreiden palvelukseen .....	49
Taulukko 4 Vastaajien bruttotulot .....	51
Taulukko 5 Vastaajien ammattiasema .....	53
Taulukko 6 Työn johtamisen tai tehtävien jakamisen kuuluminen vastaajien työtehtäviin.....	54
Taulukko 7 Johtotehtävissä työskentelemättömien halu työskennellä vastaavissa tehtävissä .....	56
Taulukko 8 Vastaajien suorittama ylin ammattikoulutus.....	57
Taulukko 9 Vastaako vastaajien koulutus nykyisen työn vaatimuksia .....	59
Taulukko 10 Vastaajien koulutuksen vastaavuus työn vaatimukseen suhteessa ammatilliseen koulutukseen .....	60
Taulukko 11 Kuuluuko vastaajien ammattiin tiimityön tekeminen .....	61
Taulukko 12 Tuleeko vastajien suunnitella työtä ja soveltaa siihen omia ideoitaan.....	62
Taulukko 13 Vastaajien mahdollisuudet suunnitella työn tuotetta, omaa työsuoritusta ja päivittäistä työajan käyttöä....	63

## Johdanto

”Mediajulkisuus nostaa päivittäin esiin uusia asiantuntijoita, yritykset palkkaavat mitä erilaisimpia asiantuntijoita, poliittinen päätöksenteko ei tule toimeen ilman asiantuntijoita ja kansalaisen elämää syntymästä haetaan seuraavat moninaiset asiantuntijat. Asiantuntijuus puheissa, keskusteluissa ja kaikessa viestinnässä on vallannut niin näkyvän aseman, että siihen lähes väsy.” (Kirjonen 1997, 11.)

Asiantuntijuudesta on tullut eräänlainen muoti-ilmiö. Jokaiseen yhteiskunnalliseen kysymykseen kaivataan asiantuntijan näkemystä ja jokaisessa suuressa organisaatiossa työskentelee nykypäivänä asiantuntijoita. Asiantuntijatyö itsessään on tehnyt nousua monen vuosikymmenen ajan erityisesti yksityisellä sektorilla ja se nähdään enenevässä määrin tulevaisuuden työmuotona yliopistojen ohella myös muissa julkisissa organisaatioissa. Asiantuntija-ammattien ryhmään vanhojen professioiden, esimerkiksi lakimiesten ja lääkärien, rinnalle on kehittymässä täysin uusi asiantuntijajoukko, jonka asiantuntijuus ei perustu saavutettuun tieteellisen tiedon määrään tai institutionaaliseen siteeseen, vaan ennemminkin yksilön omaan tiedonhankintaan ja perehtyneisyyteen. Yliopistojen rinnalle on kehittymässä yritysmaailman tiedontuottajia, joiden tuottama tieto ei vaadi tieteellisen maailman hyväksyntää. Enää ei olekaan olemassa pelkästään koko yhteiskunnan tasolla tunnustettua asiantuntijaryhmää, vaan asiantuntijuus on siirtymässä yhä pienempien yhteisöjen omaksumaksi työmuodoksi. Yhä pienemmät yhteisöt myös kaipaavat tuekseen asiantuntijatieta. Asiantuntijan työstä on tullut entistä käytännönläheisempää ja konkreettisempää, eikä se enää perustu pelkästään lausuntojen antamiseen.

Vanhojen auktoriteettisten professioiden menettäessä yhteiskunnallista merkitystään on niiden tilalle etsittävä uusia erikoistuneempia asiantuntijoita vakuuttamaan tiedon pätevyyttä yhteiskunnallisella tasolla. Tämä onkin johtanut siihen, että yrityksiin ja julkiselle sektorille on perustettu lukuisia uusia asiantuntija-ammattinimikkeitä. Tällaisista nimikkeistä voidaan mainita esimerkkinä erityisasiantuntija, henkilöstöasiantuntija, yritystalousasiantuntija, tutkimusasiantuntija, palkka-asiantuntija, ohjelma-asiantuntija, turvallisuusasiantuntija sekä

siivousasiantuntija. Näillä nimikkeillä tavoitellaan sellaista yhteiskunnallista uskottavuutta ja auktoriteettia, joka perinteisiltä professioammateilta on katoamassa. Uudet nimikkeet kuvastavat myös asiantuntijatyön muutosta, sillä asiantuntija-ammatti on muuttunut laajoja tietomääriä käsittävästä professiosta spesifin tiedon hallitsevaksi nykyaikaiseksi asiantuntijaksi. Tässä yhteydessä voidaan kuitenkin esittää kysymys siitä, miten hyvin näiden uusien osajien ominaisuudet ja taidot vastaavat teoriassa esitettyjä käsityksiä asiantuntijuudesta.

Oman leimansa asiantuntijatyön arkipäiväistymiseen tuo se, että yliopistot ovat menettäneet asemaansa asiantuntijatiedon tuottajina. Tiedon tuottaminen ei ole enää vain yliopistojen monopoli, vaan tietoa tuotetaan myös yritysmaailmassa. Hyvin konkreettinen esimerkki tästä on vuonna 2009 suurta keskustelua herättänyt yliopistolain uudistus, jolla yrityksille aiotaan avata mahdollisuus päästä vallan ytimeen yliopistojen hallintoon. Lakiesityksen mukaan yliopistojen hallitusten jäsenistä tulee olla yli puolet yliopiston ulkopuolelta (Helsingin sanomat 22.4.2009). Yritykset eivät enää vain tuota tietoa omiin tarpeisiinsa, vaan ne pääsevät osalliseksi aiemmin koskemattomana pidettyyn yliopistojen päätöksentekoon.

Tämän tutkielman tarkoituksena on pohtia sitä, millaista käytännön asiantuntijatyö on nykypäivänä ja sitä, onko sukupuolella vaikutusta asiantuntijatyön harjoittamiseen. Asiantuntijuutta on tutkittu varsin paljon ja teoriakirjallisuuden kautta syntyy perusteellinen kuva asiantuntijatyön teoreettisesta sisällöstä. Työskenneltyäni vuoden ajan kuntasektorilla henkilöstöasiantuntijana olen kuitenkin huomannut, ettei käytännön asiantuntijatyö aina vastaa teorioissa esitettyjä käsityksiä asiantuntijatyöstä. Tässä tutkimuksessa tullaankin vertaamaan teoriakirjallisuuden ja aikaisemman tutkimuksen pohjalta syntyneitä asiantuntijakäsitetä käytännön asiantuntijatyöhön. Asiantuntijuuden analysoinnin ohella tämän tutkimuksen toisena tavoitteena on eritellä joitakin miehiä ja naisia erottavia ja toisaalta sukupuolia yhdistäviä tekijöitä asiantuntija-ammateissa. Vaikka nykypäivän työelämässä puhutaan tasa-arvosta ja sen toteutumisesta, löytyy työelämästä useita sukupuolia erottelevia tekijöitä. Tällä tutkimuksella pyritään siis toisaalta piirtämään mahdollisimman realistinen kuva asiantuntijuudesta yleensä ja toisaalta kuvaamaan sitä, millaisen erityisen leiman sukupuoli modernin asiantuntijuuden kuvaan antaa.

Tämän tutkimuksen tutkimusongelmaa lähestyn seitsemän erillisen asiantuntija-ammatteihin liittyvän teeman kautta. Näitä teemoja ovat

- sukupuoli
- toimiala- ja työnantajasektorit
- palkkaus
- ammattiasema
- koulutus
- kollektiivisuus
- työn luonne

Teemat on valittu teorialähtöisesti ja niistä erityisesti kolme viimeistä nousevat esille asiantuntijatyöhön liittyvästä teoriakirjallisuudesta. Sukupuoli, toimiala- ja työnantajasektorit, palkkaus sekä ammattiasema ovat puolestaan sukupuolieroihin keskittyvästä kirjallisuudesta esiin nousevia työelämään liittyviä teemoja. On kuitenkin huomattava, että nämä edellä mainitut teemat ovat osittain päällekkäisiä ja teoriakirjallisuudessa niitä on käsitelty osittain ristiin. Teorialla on tutkimuksessa erittäin merkittävä rooli myös aineiston rajauksen suhteen, sillä kuten jäljempänä tullaan osoittamaan, asiantuntijuudessa on teorian tasolla pohjimmiltaan kyse tiedon tuottamisesta. Tämä käsitys nousee teoriasta esiin niin vahvasti, että tutkimuksen aineistorajaus pohjautuu tiedon tuottamisen määritelmään.

Tutkimus on tehty kvantitatiivisin menetelmin valmiiksi kerätystä aineistosta. Tutkielman alussa esittelen aikaisempaa asiantuntijuustutkimusta sekä asiantuntijuuden kehitystä perinteisistä professioista nykypäivän moderniksi asiantuntijuudeksi. Tämän jälkeen analysoin tarkemmin asiantuntijuuden käsitettä sekä selvitän asiantuntija-ammattille asetettuja teoreettisia vaatimuksia. Asiantuntijuuden analysoinnin jälkeen otan esille sukupuolen käsitteen työelämän näkökulmasta. Neljännessä luvussa määrittelen tutkimuksen tutkimusasetelmaa menetelmien ja tutkimuskysymyksen kautta. Viidennessä luvussa esittelen tutkimustulokset ja viimeisessä luvussa vedän yhteen tutkimustulokset sekä aikaisemman teoriakirjallisuuden. Tässä viimeisessä tutkimuksen johtopäätöksiä koskevassa osiossa pyrin antamaan esitettyihin tutkimuskysymyksiin tutkimuksen valossa perusteltuja vastauksia.



# 1 Asiantuntijuus tutkimuksen kohteena

Professiotutkimus ei ole uusi ilmiö, vaan professioita on tutkittu ainakin jossain merkityksessä yhtä kauan kuin professioammatteja on ollut olemassa (Helander 1993, 14). Viimeisen neljänkymmenen vuoden aikana asiantuntijuus on muuttanut muotoaan, eikä asiantuntijuus enää merkitse samanlaista yhteiskunnallista professionaalisuutta kuin mitä se oli esimerkiksi vuosisata sitten. Seuraavassa selvitetään aiemman tutkimuksen kenttää sekä eritellään perinteisen profession ja modernin asiantuntijuuden käsitteitä.

## 1.1 Asiantuntijuustutkimuksen historiaa

Asiantuntijuustutkimuksen kehittymistä ilmiönä voidaan pohtia Ilkka Pirttilän (2002) esittämän kahdeksanvaiheisen tulkinnan kautta. Nämä vaiheet eivät ole suoranaisesti aikasidonnaisia, sillä nykypäivän tutkimuksessa esiintyy näitä kaikkia tapoja.

Perinteinen professiotutkimus:

1. Profioiden klassikotutkijat, kuten esimerkiksi sosiologit A. M. Carr-Saunders & P. A. Wilson, sosiologi ja sosiaalipsykologi Everett C. Hughes sekä sosiologi Talcott Parsons, ovat nähneet asiantuntijat institutionaalisina ryhminä, jotka toimivat yhteiskunnan hyväksi ratkoen epäkohtia ja edistäen yhteistä hyvää.
2. Uusweberiläisen koulukunnan edustajat ovat liittäneet asiantuntemuksen erityisesti sosiaalisiin ryhmiin eli professioihin. Asiantuntemusta on pidetty yhtenä kilpailuvalttina, joka on määritellyt sosiaalisten ryhmien toimintaa.
3. Perinteinen interaktionistinen suuntaus on ollut uusweberiläisen koulukunnan kanssa samoilla linjoilla siinä, että asiantuntemus on mielletty valtakamppailun tulokseksi. Interaktionistinen suuntaus on eronnut uusweberiläisestä koulukunnasta kuitenkin siinä, että sen piirissä tutkimusta on tehty mikrotasolta käsin eli siinä on keskitytty yksittäisen asiantuntijan työhön.
4. Sosiologinen naistutkimus on eritelty miessukupuolen valta-asemaa eri profesioissa ja professionaalisissa järjestelmissä.

Moderni asiantuntijuustutkimus:

5. Moderni interaktionistinen suuntaus on käyttänyt asiantuntemuksen jäsentämiseen metodologista näkökulmaa. Suuntauksen käyttämiä näkökulmia ovat olleet muun muassa diskurssianalyysi, retoriikka-analyysi sekä etnometodologia.
6. Organisaatiososiologisista ja työnsosiologisista näkökulmista käsin tehtävä tutkimus on kiinnostunut organisaatiosta asiantuntijaorganisaationa.
7. Uuden eksperttiyden antropologis-sosiologinen tutkimus on kiinnostunut asiantuntijoiden asemasta jälkitraditionaalisessa yhteiskunnassa.
8. Sosiologisten aika-analyysien tekijät sisällyttävät usein tutkimukseensa sivujuonena modernin asiantuntemuksen. Näille kaikille on yhteistä se, että nykymodernia asiantuntemusta pidetään yhtenä nyky-yhteiskunnan rakennemuutoksen tuottajana. (Pirttilä 2002, 12–17.)

Erittelen seuraavassa näitä perinteisen professiotutkimuksen ja modernin asiantuntijuustutkimuksen kenttiä.

Professiomuotoista asiantuntijatyötä on ollut olemassa jo 1800-luvulla, jolloin professioiksi katsottiin lähinnä lääkäreiden ja lainoppineiden ammatit. Asiantuntijuustutkimusta voidaan kutsua myös professiotutkimukseksi. 1930-luvulla ilmestynyt sosiologien Alexander Morris Carr-Saunders ja Peter Allan Wilson klassikkoteos *The Professions* aloitti asiantuntijatyön todellisen tutkimuksen (Helander 1993, 14). Kyseisessä teoksessa on pyritty esittelemään kattavasti englantilaiset professiot. Myöhemmin asiantuntijuustutkimusta on käsitelty muun muassa Leidenin yliopistossa Hollannissa professorina toimiva James Warner Björkman (1982). Hän on jakanut asiantuntijatutkimuksen kehittymisen kolmeen eri koulukuntaan. Koulukunnat Björkman on nimennyt määrittelykoulukunnaksi, kehityskoulukunnaksi sekä revisionistiseksi koulukunnaksi. Määrittelykoulukunnan edustajia ovat asiantuntijuustutkijat, jotka pyrkivät määrittelemään asiantuntijan ominaisuuksia. Kehityskoulukuntaan kuuluvat tutkijat yrittävät löytää professioiden kehityksestä erilaisia malleja, jotta ammattien kehitystä voitaisiin ennakoida. Revisionistisen koulukunnan tutkijat puolestaan haluavat korostaa professioiden omaamaa valtaa ja sen käyttöä. (Björkman 1982, 408–415.) Jos tätä käsillä olevaa tutkimusta ajatellaan näiden koulukuntien valossa, voidaan se sijoittaa määrittelykoulukunnan alaisuuteen, sillä tarkoituksena on tutkia, millaisia ominaisuuksia nais- ja miesasiantuntijoilla sekä asiantuntijaorganisaatioilla on.

1970-luvulla asiantuntijuustutkimuksessa tapahtui selviä muutoksia. Nämä muutokset tapahtuivat tutkimuskohteen, keskeisten kysymyksenasettelujen, tutkimusotteiden sekä teorianmuodostuksen piirissä. Aikaisemmin tutkimuskohteina olivat lähinnä perinteiset professioammatit, joista siirryttiin 1970-luvulla vähitellen esimerkiksi julkisen sektorin erikoisammattien tutkimiseen. Kysymyksenasetteluissa siirryttiin professioiden määrittämisestä siihen, miten professiot ja niiden yhteisöt pyrkivät käyttämään hyväkseen saavuttamiaan yhteiskunnallisia valta-asemia. Lisäksi aikaisemmalle tutkimukselle oli tyypillistä se, että professioita pidettiin eriytyneinä toimijoina. Uudempi tutkimus on kuitenkin kiinnostunut myös siitä, miten professioammatit sijoittuvat yhteiskuntaan ja muiden ammattien rinnalle. On kuitenkin huomattava, että tutkimuskentän muutos ei ollut yhtäkkinen, vaan vanhat tutkimussuunnat kulkivat uusien rinnalla. (Helander 1993, 17–20.) Edellä mainittujen muutosten lisäksi 1970-luvulla tapahtui muutoksia myös professioita koskevan tutkimuksen tiedepohjassa. Aikaisemmin professioita tutkittiin oikeastaan vain sosiologian piirissä, mutta 1970-luvulta lähtien professiot ovat olleet myös politiikan ja hallinnon tutkimuksen kiinnostuksen kohde. Tämä tiedepohjan laajeneminen on ollut omalta osaltaan laajentamassa koko asiantuntijuustutkimuksen kenttää. (mt., 21–23.)

Nykypäivän tutkijoista voidaan mainita esimerkkinä Surreyn yliopiston sosiologian laitoksella työskentelevä englantilainen sosiologi Keith M. MacDonald. Hän on tutkimuksessaan keskittynyt niin työn kuin professioidenkin tutkimiseen. Yksi hänen käsillä olevaa aihetta sivuavista teoksistaan on *The sociology of the professions*, jossa hän luo laajan katsauksen professioihin sekä niiden vahvuuksiin ja heikkouksiin. Lisäksi hän tuo kirjassaan esiin esimerkkejä ja eroja Iso-Britannian, Yhdysvaltain ja Euroopan professioista. (Macdonald 1995.) Kansainvälisistä tutkijoista on syytä mainita myös Carl Bereiter ja Marlene Scardamalia, joiden teos *Surpassive Ourselves* (1993) on yksi kansainvälisen asiantuntijuustutkimuksen perusteoksista. Bereiter ja Scardamalia osoittavat teoksessaan, että asiantuntijuus vaatii tiedon lisäksi kokemusta ja näkemystä asiantuntijuudesta. Heidän mukaansa asiantuntijuus onkin henkilön ominaisuuden tai saavutetun tilan sijaan toimintametodi.

Suomalaisista professiotutkijoista on syytä ottaa esiin Esa Konttinen, jonka väitöskirjassa *Perinteisesti moderniin* kuvataan laajasti professioiden syntyä Suomessa aina 1600-luvulta lähtien. Väitöskirjassaan Konttinen pyrkii selvittämään, miten professioiksi kutsutut ammatit ovat muovautuneet sääty-yhteiskunnan ja modernin yhteiskunnan ajanjaksojen aikana. Metodologisesti Konttisen tutkimus on ”muiden tutkijoiden saamien tulosten erittelyä ja tulkitsemista uusissa

*teoreettisissa yhteyksissä*”. Toisin sanoen hän on käyttänyt lähdeaineistona jo tehtyjä tutkimuksia ja kirjoituksia sääty-yhteiskunnasta ja professionaalisista ammattikunnista. (Konttinen 1991, 11–12.) Konttinen on kuvannut myös professioiden erilaisia kehitysvaiheita. Esimoderni asiantuntijuus oli hänen mukaansa yleensä yleissivistävän tiedon hallintaa, kun taas modernia asiantuntijuutta voidaan pitää hyvin tarkan ja spesifin tiedon hallitsemisena. Modernille asiantuntijuudelle on ominaista myös professioiden ja niiden edustajien keskiluokkaistuminen. (Konttinen 1997, 50.) Tämä keskiluokkaistuminen onkin ollut hyvin tyypillistä modernin asiantuntijuuden kehitykselle. Niin sanottuun asiantuntijakastiin ei enää tarvitse syntyä tai edes opiskella, vaan kenestä tahansa voi käytännön kautta kehittyä oman alansa tunnustettu asiantuntija.

Valtio-opin ja julkishallinnon näkökulmasta professiotutkimusta on lähestynyt Voitto Helander, joka teoksessaan *Professiot ja julkisvalta* (1993) on analysoinut professioiden roolia nyky-yhteiskunnassa julkisen vallankäytön kannalta. Samankaltaisesta näkökulmasta tutkimusta on tehnyt myös Markku Temmes, jonka teoksessa *Julkiset asiantuntijaorganisaatiot* (1992) on käsitelty laajasti julkisten asiantuntijaorganisaatioiden kohtaamia ongelmia, niille ominaisia toimintatapoja sekä niiden yhteiskunnallista merkitystä. Toisenlaisen katsantokannan asiantuntijuuteen ottaa Kimmo Saaristo, joka teoksessaan *Avoim asiantuntijuus* (2000) lähestyy asiantuntijuutta ympäristöongelmien näkökulmasta.

Suomessa professioiden kehitystä on tutkittu ennen kaikkea terveydenhuolto- ja opetusaloilla. Alan tutkijoista voidaan mainita esimerkkinä Pirkko Remes, joka artikkelissaan *Opiskelevat asiantuntijat – Hyvinvoivia ihmisiä?* käsittelee ammattikorkeakoulujen opettajien hyvinvointitarpeita. Tutkimus on tehty haastatteleamalla yhden ammattikorkeakoulun yhden koulutusohjelman opetushenkilöstöä. Haastateltavilta kysyttiin heidän arviotaan senhetkisen työn tyydyttävyydestä perustarpeiden, sosiaalisten tarpeiden ja itsensä toteuttamistarpeiden kautta. (Remes 1997, 158–160.) Terveyden- ja sairaanhoitoon keskittyvästä professiotutkimuksesta voidaan mainita esimerkkinä Lea Henrikssonin teos *Naisten terveystyö ja ammatillistumisen politiikka* (1998), jossa Henriksson on tutkinut terveystyön ammatillistumista ja naisten toimintaa hyvinvointivaltiossa sekä selvittänyt, mitä ammatteja terveystyöhön on professionaalistumisen seurauksena syntynyt. Remeksen ja Henrikssonin tutkimukset edustavat suomalaisessa tutkimuskentässä johonkin tiettyyn ammattikenttään keskittyvää tutkimusta. Vastaavia tutkimuksia on tehty myös sosiaalityöntekijöiden ammattikunnasta (esim. Karvinen 1996 ja Mutka 1998).

Huomionarvoista suomalaisessa lähimenneisyyden asiantuntijuustutkimuksessa on aiheesta koottujen artikkeliteosten yleisyys. Edellä mainittu Pirkko Remeksen artikkeli *Opiskelevat asiantuntijat – Hyvinvoivia ihmisiä?* on teoksessa *Muuttuva asiantuntijuus* (Eteläpelto, Kirjonen & Remes (toim.) 1997). Kyseisessä teoksessa on useita aiheeseen liittyviä eri tutkijoiden kirjoittamia artikkeleita. Samanlaisia artikkelikokoelmia ovat myös Jaana Parviaisen toimittama teos *Kollektiivinen asiantuntijuus* (2006) sekä Susan Erikssonin ja Ilkka Pirttilän toimittama *Asiantuntijoiden areenat* (2002).

## 1.2 Professioista moderniin asiantuntijuuteen

Asiantuntijuutta on aikaisemmissa tutkimuksissa käsitelty myös professionaalisuuden tai ekspertiisin käsitteiden avulla. Näitä termejä voidaan pitää toistensa synonyymeina, vaikka jokainen tutkija on tietenkin määritellyt ne omalla tavallaan. Tutkimuksista nousee kuitenkin esiin se, että termejä on käytetty ristiin ja tarkoittamaan samaa asiaa. Professionaalisuus on kuitenkin termeistä kaikkein perinteisin ja se on viimeisten vuosikymmenien aikana saanut antaa tilaa asiantuntijuuden ja ekspertiisin käsitteille. Professionaalisuudella on tarkoitettu vanhoja perinteisiä ammatteja, kun taas asiantuntijuus ja ekspertiisi ovat ennen kaikkea nykymuotoisen ammattisanaston käsitteitä. Esimerkiksi Jaana Parviainen (2006, 159) on käyttänyt ekspertiisin käsitettä, jonka hän katsoo tarkoittavan nykypäivän asiantuntijaa, joka ei enää välttämättä tarvitse instituutionaalista sidettä tai tieteellistä tietoa, vaan asiantuntijuus syntyy ennemminkin yksilön oman tiedon hankinnan ja perehtyneisyyden kautta. Selvyyden vuoksi tässä tutkimuksessa käytetään profession käsitettä kuvaamaan perinteisiä asiantuntija-ammatteja ja modernin asiantuntijuuden käsitettä kuvaamaan nyky-yhteiskunnan asiantuntijuutta. On kuitenkin huomattava, että jotkut tutkijat ovat jakaneet asiantuntijuustutkimuksen vielä tarkemmin esimerkiksi professioiden aikakauteen, modernien asiantuntijoiden aikakauteen ja myöhäismodernien tai refleksiivisesti modernien asiantuntijoiden aikakauteen. En näe mielekkääksi käyttää näin tarkkaa erittelyä tässä tutkimuksessa.

Esa Konttisen mukaan kaksi rakenteellista tekijää erottaa modernin profession esimodernista professiosta. Nämä tekijät ovat tieteseen nojautuvan asiantuntemuksen jäsentyminen ammattitoiminnan keskeiseksi pätevyys- ja oikeuttamisperustaksi sekä asiantuntija-ammattien eriytyminen muista yhteiskunnan rakenteista. (Konttinen 1991, 217.) Konttisen määritelmä modernista professiosta ei kuitenkaan täysin sovi tähän tutkimukseen, sillä Konttinen määrittelee modernin profession syntyneeksi 1800–1900-luvun taitteessa. Tässä tutkimuksessa tarkoitettu

moderni asiantuntijuus syntyi kuitenkin vasta 1970-luvulla. Onkin huomattava, että Konttisen mukaan kyse on nimenomaan modernista professiosta, joka siis on eri asia kuin tämän tutkielman moderni asiantuntijuus. Sanalle moderni löytyykin kaksi erilaista vastinetta, joista toinen tarkoittaa historiallista modernismia ja toinen uudenaikaisuutta. Konttisen kuvaama moderni professio tarkoittaaakin historiallista modernismia, kun taas tämän tutkielman moderni asiantuntijuus tarkoittaa uudenaikaisuutta.

Perinteisiä professioita voidaan pitää malliesimerkkeinä suljetusta asiantuntijuudesta. Suljetussa asiantuntijuudessa asiantuntija nähdään ammattikuntansa edustajana ja asiantuntijoiden tuottama tieto täydellisenä totuuden ilmentäjänä. Tällaisia asiantuntijoita ovat esimerkiksi lääketieteen, oikeustieteen ja insinööritieteiden edustajat. (Eräsaari 2002, 30.) Nämä edustajat kuuluvat usein järjestäytyneisiin ammattikuntiin, sillä ammattiliitot kuten Lakimiesliitto, Lääkäriliitto ja Insinööriliitto esittävät tärkeää osaa heidän toiminnassaan (Konttinen 1998, 29–30). Liittojen tehtävänä on valvoa jäsentensä ammattityötä, antaa koulutusta sekä vaikuttaa poliittisiin päättäjiin ammattikunnan etujen turvaamiseksi. (Konttinen 1997, 48).

Amitai Etzioni (1969, xiii–xiv) ottaa professiotutkimuksessaan esiin käsitteen *semiprofessio*. Hänen mukaansa tällaisia semiprofessioita ovat sairaanhoitajan, sosiaalityöntekijän, kirjastonhoitajan ja opettajan ammatit. Nämä ammatit eivät ole saavuttaneet professionaalista asiantuntijuutta valtaresurssien puutteesta, alistetusta asemasta ja rajatusta toimintaympäristöstä johtuen. Näiden lisäksi rajoittavana tekijänä toimii tiedon tuottamisen puuttuminen. Tiedon tuottamisen sijaan näissä ammateissa sovelletaan usein olemassa olevaa tietoa. Vaikka tätä Etzionin näkemystä voidaan pitää nyky-yhteiskunnallisesti hieman vanhahtavana, on siinä kuitenkin olemassa totuuden jyvää myös nykyasiantuntijuutta pohdittaessa. Vaikka nämä mainitut ammatit hyvin usein luetaan asiantuntija-ammateiksi, ei niiden vähäistä merkitystä uuden tiedon tuottamisen näkökulmasta voida edelleenkiinnittää. Huomionarvoista tässä yhteydessä on myös semiprofessioiksi määriteltyjen ammattien naisvaltaisuus.

Historiallisesti paras lähtökohta modernin asiantuntijatyön tutkimukselle on varhaisen tietoyhteiskunnan syntyäika 1970-luvulla, jolloin luotiin myös pohja nykymuotoisille ammateille. 1970-luvulta lähtien professioiden tutkimus on Voitto Helanderin (1993, 15–16) mukaan selvästi muuttunut, sillä tutkimusala on selvästi laajentunut ja myös julkisen sektorin ammatit ovat alkaneet kiinnostaa yhteiskunnallisia tutkijoita. Helanderin mielestä muutosta on tapahtunut myös

tutkimuskysymysten osalta, sillä tietoyhteiskunnan aikakaudella on siirrytty professioiden ja niiden harjoittajien määrittelemisestä professioiden yhteiskunnallisten vaikutuskeinojen ja -kanavien tutkimiseen. (Helander 1993.)

Myös Risto Eräsaaren (1997, 62) mukaan moderni asiantuntijuus on kotoisin ”tietoamisesta” eli ajalta, jolloin tietoyhteiskunta nopean teollistumisen myötä otti ensiaskeleensa. Kun asiantuntijuutta tarkastellaan tästä historiallisesta aspektista, esiin tulevat tuolloin ajankohtaisiksi nousseet laatuvaatimukset, ammattimaisuus, hierarkiat ja byrokratia (Eräsaari 2006, 31). Kun teollisen yhteiskunnan uudet työpaikat kehittyivät organisaatioiden ja työn muotojen muokkautuessa, havaittiin suurta tarvetta hallita uusia työmuotoja ja tiedon määrää. Tämän seurauksena kehittyivät asiantuntijatyöt tukemaan ja kehittämään raakaa fyysistä työtä. 2000-luvun Suomea pidetäänkin jälkiteollisena tieto- tai informaatioyhteiskuntana, jonka ammattirakenteessa korkealla osaamisella, koulutuksella ja uudella tekniikalla on keskeinen asema (Blom, Melin & Pyöriä 2001, 15–16). Myös asiantuntijoiden ja maallikoiden keskinäinen suhde on kokenut muutoksia, sillä asiantuntijat tarvitsevat yhä enemmän maallikkoasiantuntemusta eli tietoa arkipäivän merkityskokonaisuuksista (Konttinen 1997, 60). Vaikka asiantuntijan tulee nykypäivänä hallita yhä spesifimpää tietoa, tarvitsee hän yhtäläillä maallikkotietämystä tiedon sovittamiseksi yhteiskuntaan. Modernin asiantuntijuuden edustajien ei uskota saavuttavan perinteisten professioiden kaltaista yhteiskunnallista asemaa, sillä heiltä puuttuu kulttuurin ja yhteiskunnan kehityksen mukanaan tuoma tuki ja jatkuvuus (mt., 60). Nykypäivän työelämä on niin nopeasti muuttuvaa, ettei asiantuntijoista voi enää kehittyä yhteiskunnallisia ammattiryhmiä vahvojen ammattijärjestöjen ympärille.<sup>1</sup> Näin onkin kehittynyt avointa asiantuntijuutta aikaisemmin mainitun suljetun asiantuntijuuden tilalle. Kimmo Saariston sanoin ”*olennaista olisi saada erilaiset tietovarannot täydentämään toisiaan, ja saada sovitetuksi niitä yhteen siten, että tästä kokonaisuudesta muodostuisi uutta monidimensionaalista asiantuntijuutta*”. Tällä Saaristo tarkoittaa sitä, ettei avoin asiantuntijuus ole suoraan lähtöisin ammatista, koulutuksesta tai asemasta, vaan mikä tahansa ja kenen tahansa esittämä tieto on yhtä tärkeää. Toiseksi moderni asiantuntijuus on avointa sen kontekstuaalisuuden vuoksi, joten vasta tietyssä yksittäisessä tilanteessa voidaan sanoa, onko kyseessä asiantuntijuus vai ei. Avoin asiantuntijuus onkin siten usein paikallista. (Saaristo 2000,

---

<sup>1</sup> Asianajajat ovat hyvä esimerkki perinteisesti vahvasti järjestäytyneestä professioammattista, sillä heidän etujaan ja toimintaansa valvoo Asianajajaliitto, jonka asema on tunnustettu myös laissa.

147–148.) Verrattaessa avointa asiantuntijuutta suljettuun asiantuntijuuteen voidaan avointa asiantuntijuutta näin ollen pitää selkeästi nykypäivän työelämää kuvaavana. Siinä, missä perinteiset professiot omasivat vahvan yhteiskunnallisen auktoriteetin, nykypäivän asiantuntijoiden tulee todistaa ammattitaitonsa ja osaamisensa erikseen jokaisessa erillisessä kontekstissa. Toisaalta nykypäivän asiantuntijat voivat olla koulutustaustaltaan ja kokemukseltaan millaisia tahansa. Asiantuntijuuden määrittämisessä merkitystä on nykyään ainoastaan sillä, mitä tietyssä kontekstissa osoittaa hallitsevansa.

Yhdysvaltain entinen työministeri ja politologi Robert B. Reich tuo mielenkiintoisesti esiin symbolianalyytikon käsitteen. Hän jakaa Yhdysvaltain ammattirakenteen kolmeen pääryhmään, joita ovat symbolianalyytikot, perustuotannon palveluammatit ja asiakaspalvelun ammatit. Nämä pääryhmät kattavat 80 prosenttia Yhdysvaltain työvoimasta. Symbolianalyytikkojen ryhmä on viime vuosikymmeninä ollut kasvussa. Kyseiseen ryhmään Reich sijoittaa henkilöt, jotka tunnistavat ja ratkaisevat ongelmia sekä tekevät strategisia myynti- ja suunnittelutehtäviä. Ryhmään kuuluvilla on yleensä ainakin neljän vuoden college- tai yliopistokoulutus ja usein maisterin tutkinto. Tähän ryhmään Reich sijoittaa asiantuntijat, jotka työskentelevät esimerkiksi insinöörin, juristin, erilaisten päällikköjen, hallinnon tai tutkijan nimikkeillä. (Reich 1994, 190–204.) Näitä symbolianalyytikkoja voidaan pitää modernin asiantuntijatyön tekijöinä, sillä jatkossa tullaan osoittamaan, että asiantuntijatyö nykypäivänä on nimenomaan tiedon tuottamista. Tähän liittyen Reich on todennut tämän tutkielman kannalta tärkeän asian. Hänen mukaansa kaikki professioammattilaiset eivät kuulu symbolianalyytikkojen ryhmään eivätkä kaikki symbolianalyytikot eivät ole professionaaleja. (mt.) Tämä on erittäin olennainen seikka myös jatkossa, koska asiantuntija-ammattissa toimimisen lähtöoletuksena tulee olemaan tiedon tuottamisen vaatimus. Tämä vaatimus voi sulkea asiantuntija-ammattien ulkopuolelle myös perinteisiä professioita, sillä esimerkiksi lakimies voi tänä päivänä toimia täysin rutiininomaisissa tehtävissä, jotka eivät sisällä tiedon tuottamista. Näin tämä perinteinen professio rajautuukin asiantuntija-ammattin ulkopuolelle.



## 2 Asiantuntijuuden määrittely

Asiantuntijuudella voidaan nykypäivänä tarkoittaa monia eri asioita. Yhteiskunnassa löytyy lukematon määrä eri asioiden tuntijoita, joten on tärkeää määritellä asiantuntijuuden käsite. Bereiterin ja Scardamalian (1993) mukaan asiantuntijuuskuvaan sisältyvät muun muassa erikoistuminen, miehisuus, auktoriteetti, teknologia, rationalismi ja objektiivinen totuus. Käsittelen seuraavassa tarkemmin asiantuntijuuden käsitettä ammattikentän, ammatin vaatimusten ja kollektiivisuuden näkökulmista. Lisäksi analysoin tarkemmin tiedon tuottamisen käsitettä, koska sillä on olennainen rooli asiantuntijuuden määrittelemisessä. Tämän tutkimuksen primääriaineiston rajaaminen perustuukin olennaisilta osiltaan tiedon tuottamisen käsitteeseen.

### 2.1 Asiantuntija-ammattikentässä

Asiantuntijatyötä pidetään yhtenä osana tietotyötä. Perinteisesti tietotyö on määritelty suunnittelua ja koulutusta edellyttäväksi tietotekniikan parissa tehtäväksi työksi. Nykypäivän tietotyön kuvaaminen on kuitenkin hankalampaa, sillä suurin osa työntekijöistä on tekemisissä tietotekniikan kanssa eikä tietotekniikan käyttäminen enää yksin riitä tietotyön määrittelijäksi. Tämän päivän näkemyksen mukaan tietotyön ydin ei olekaan koulutus, ammattinimike eikä organisatorinen asema, vaan luova ongelmanratkaisu. (Blom, Melin & Pyöriä 2001, 27–29.) Tietotyön määrä sinänsä on jo ohittanut lakipisteensä, mutta sen sisällä on edelleen havaittavissa muutoksia. Tietotyön jako Pasi Pyöriän näkemysten mukaisesti Tilastokeskuksen mallia mukailleen viiteen eri lohkoon tuo selvästi esiin kehityksen eri suunnat. Nämä viisi lohkoa ovat

1. informaation tuottajat (esimerkiksi asiantuntijapalvelujen tuottajat)
2. informaation jakajat (esimerkiksi opettajat ja uskonnollisen työn tekijät)
3. informaation käyttäjät (esimerkiksi hallinto- ja valvontatyötä tekevät)
4. informaation käsittelijät (esimerkiksi sihteerit ja toimistotyöntekijät yleensä)
5. tietoteknisten koneiden käyttäjät ja korjaajat (esimerkiksi tietokoneasentajat ja postityöntekijät)

Muutos näiden luokkien välillä on tapahtunut ennen kaikkea informaation tuottajien, jakajien ja käyttäjien ryhmissä. Työntekijöiden määrä näissä luokissa on kasvanut huomattavasti, kun taas tietoteknisten koneiden käyttäjien ja korjaajien luokassa ei ole juurikaan tapahtunut muutosta.

Suurin muutos vuosina 1980–2004 on tapahtunut informaation tuottajissa, joihin luetaan tieteenharjoittajat, asiantuntijapalvelujen tuottajat sekä markkinainformaation tuottajat. Informaation tuottajien määrä on kaksinkertaistunut ja nykypäivänä tähän luokkaan kuuluu joka viides työntekijä. (Pyöriä, 2006, 71.) Tilaston perusteella voidaankin havaita, että erilaista asiantuntijuutta vaativat tehtävät ovat lisääntyneet huomattavasti. Toisaalta voidaan ajatella, että asiantuntija-ammattiksi luokittelamisen kriteerit ovat väljentyneet ja näin ollen kyseisten ammattien tilastollinen määrä on kasvanut. Tietotyöläisiä on eniten julkisella sektorilla, jolla heitä oli vuonna 2000 kaikesta työvoimasta 51 prosenttia. Julkisen sektorin voidaankin katsoa olevan varsin tietointensiivinen, sillä kunnat ja valtio työllistävät paljon tietotekniikkaa työssään hyödyntäviä koulutettuja asiantuntijoita. Nämä asiantuntijat työskentelevät yleensä opetuksessa, tutkimuksessa ja terveydenhuollossa. (Blom, Melin & Pyöriä 2001, 41–44.) Lisäksi yritysten organisaatioiden kehitys ja työelämän vaatimusten kasvaminen on johtanut myös muiden asiantuntija-ammattien kehittymiseen.

Organisatorisesti asiantuntijuutta voidaan määritellä Markku Temmeksen (1992, 120–121) esittämien asiantuntijaorganisaation ominaispiirteiden avulla. Temmeksen mukaan

*asiantuntijaorganisaation tehtävät sisältävät runsaan osuuden suunnittelua, ongelmien analysointia tai tutkimusta; organisaation tarkoituksena on tuottaa uutta tai olennaisesti jalostettua tietoa; organisaation tehtävien onnistunut suorittaminen edellyttää sen henkilöstöltä erityistä asiantuntemusta.*

Temmeksen näkemys on, että organisaatiolta edellytetään näiden kaikkien piirteiden olemassaoloa, jotta voidaan puhua nimenomaan asiantuntijaorganisaatiosta. Asiantuntijalta vaaditun tiedon määrä ja laatu voi kuitenkin olla asiantuntijan työyhteisön määriteltävissä, sillä asiantuntija-aseman saavuttamiseen on katsottu riittävän yhteisöllinen tunnustus. Asiantuntijaorganisaatiot ovat hyvin pitkälti myös informaatiolaitoksia (Temmes 1992, 14). Niissä kaikissa käytetään informaatiota ja asiantuntijaorganisaatiolle tyypillisellä tavalla myös tuotetaan ja jalostetaan uutta tietoa. Informaatiolaitosten kohdalla puhutaan usein tietotyöntekijöistä. Tästä näkökulmasta onkin hyvä tehdä ero asiantuntijoiden ja tietotyöntekijöiden välille (Temmes 1992, 40–41). Kuten edellä on mainittu, tietotyöntekijöitä ovat kaikki jollakin tapaa informaatiotyötä tekevät, mutta asiantuntijoiksi näistä katsotaan vain ne, jotka edellä on määritelty informaation tuottajiksi.

Työelämän näkökulmasta koulutukseen perustuvan ammatti- ja reviihierarkkisenä käsitetyn asiantuntijuuden merkitys on käymässä vähäisemmäksi. Yksilölliseen koulutukseen perustuvan asiantuntijuuden sijaan onkin tullut jatkuva yhteisöllinen oppiminen, josta on käytetty myös termiä oppiva organisaatio. Kysymys on siitä, millaisilla uusilla toimintamalleilla, säännöillä ja työnjaolla työyhteisöt pystyvät vastaamaan edessä oleviin haasteisiin. Näin ollen asiantuntijuus ei olekaan yksilön, vaan sellaisen toiminnan ominaisuus, jossa yksilölliset teot kytkeytyvät kokonaisuudeksi. (Engeström & Launis 1999, 64–75.) Asiantuntijayritystä on kutsuttu myös oppimisorganisaatioksi, sillä oppimisen kehittäminen on organisaation keskeinen ydinosaamisalue. Yrityksen tuleekin motivoida työntekijänsä parantamaan jatkuvasti tietotaitoaan ja koulutustaan. Asiantuntijaorganisaation yhtenä tavoitteena tulee olla tarve kehittää uutta ja siirtää saatuja oppimistuloksia muille esimerkiksi koulutuksen kautta. (Sipilä 1999, 17–18.) Tavoiteltujen oppimistulosten saavuttamiseksi tarvitaan motivoituneen henkilöstön lisäksi motivoiva työnantaja

Markku Temmeksen (1992, 155) mukaan asiantuntijaroolin toteuttaminen vaatii asiantuntijavallan delegoimista alemmille tasoille ja näin hän korostaakin asiantuntijoiden autonomista roolia työyhteisöissä. Samoilla linjoilla on myös Risto Eräsaari, jonka (1997, 68–69) mukaan asiantuntija tukeutuu auktoriteettiseen rooliinsa, jotta hänestä tulisi uskottava ja luotettava ja jotta hän pystyisi vastaamaan asiakkaan odotuksiin. Myös Esa Konttinen (1997, 54) korostaa professionaalisen ammatin itsemääräämisoikeuden merkitystä, koska asiantuntijalla katsotaan yleensä olevan hallussaan riittävästi tietoa autonomisen toiminnan harjoittamiseksi. Tosin Konttinen nostaa esiin myös nykypäivän byrokratian, jossa tiukemmalla kontrollilla ja tuloksellisuusmittareilla pyritään tehostamaan yrityksen toimintaa.

## **2.2 Asiantuntija-ammatin vaatimukset**

Toiminnallisessa mielessä asiantuntijaa voidaan pitää tarkan tiedon hallitsijana, sillä nyky-yhteiskunnassa on mahdotonta hallita laajasti yhtä kokonaista prosessia tai alaa. Asiantuntijasta on tullut ajatusten kiteyttäjä, järjestelijä tai meklari, jonka tavoitteena on luoda ajatus tyhjästä, jos sitä ei vielä ole olemassa. (Eräsaari 2006, 31.) Uuden luominen on suorastaan yhteiskunnan asettama vaatimus eikä näin ollen ole syytä ihmetellä, miksi puhutaan työn kuorman kasvamisesta ja paineensietovaatimusten merkityksestä. Modernin yhteiskunnan uusiutumisen ansiosta jatkuva uuden tiedon luominen on kuitenkin mahdollista. Uusiutuminen tarkoittaa sitä, että vanhaa siirretään syrjään uuden tieltä. Näin käy myös asiantuntijoiden käsityksille ja neuvoille, joita

jatkuvasti muokataan ja kehitellään (mt., 39–40). Asiantuntijan on siis kyettävä tiedon hallinnan lisäksi pysymään mukana jatkuvassa muutoksessa.

Asiantuntijaa tulee käsitellä huomattavasti lainsäätäjää ja lain tulkitsijaa kapeampana ja teknisempänä toimijana. Lainsäätäjän tehtävänä on katsottu olevan yleensä sellaisenaan hyväksytyjen arvovaltaisten ja virallisten arvioiden antaminen. Tulkin tehtävänä puolestaan on kääntää ajatuksia, lausumia ja erilaisia kokemuksellisia tietoja tiedollisiksi järjestelmiksi. (Eräsaari 2006, 30.) Kun asiantuntijan rooli ajatellaan näistä huomattavasti kapeampana, voidaan tukeutua Arja Haapakosken (2002, 108) määritelmään. Sen mukaan asiantuntijuuden ytimenä on teoreettinen tieto, jota sovelletaan erilaisissa konteksteissa. Toisin sanoen tieto tulkitaan ja linkitetään siihen ympäristöön, jossa sitä sovelletaan. Erilaisten asioiden tuntijoita löytyy yhteiskunnasta lukematon määrä, mutta asiantuntija-aseman saavuttamiseksi yhteiskunnan tulee tunnustaa asiantuntijan erityinen osaaminen. (Haapakoski 2002, 108.) Asiantuntijat eivät voikaan enää toimia ulkopuolisina arvioitsijoina, vaan heistä on tulossa ennemminkin välittäjiä, taitureita ja ajatuksenkiteyttäjiä yhteiskunnallisten ristiriitojen ja erilaisten ihmisryhmien välille (Parviainen 2006, 11). Enää ei riitäkään pelkkä professioammatin tuottama nimellinen auktoriteetti, vaan asiantuntijuuden tulee olla yhteisön tunnustamaa (Julkunen 2004, 174). Nykypäivänä asiantuntijuuden tunnustamisen vaatimus ei kuitenkaan enää ole yhteiskunnallisella tasolla, vaan asiantuntija-aseman tunnustamisen yhteydessä on siirrytty pienempiin yhteisöihin. Asiantuntijatyön kenttään kuuluu monenlaista ja monentasoista asiantuntijuutta, joten asiantuntija-aseman saavuttamiseksi riittää tunnustus omassa yhteisössä. Tässä tapauksessa kyseessä ei ole niinkään jokaisen asiantuntijan tunnustaminen yksilönä, vaan erilaisten ryhmien ja ammattinimikkeiden yhteisössään saavuttama asema. Asiantuntijaleiman saavuttaminen vaatii oman yhteisön tunnustuksen ennen kuin asiantuntijakuvaa voidaan laajentaa yhteiskunnalliselle tasolle. On kuitenkin selvää, että asiantuntija-aseman saavuttamisen jälkeenkin asiantuntijuuden perusolemukseen kuuluu siihen kohdistuva epäily ja kriittisyys eri tahoilta. Asiantuntijuuteen kohdistuva kriittinen suhtautuminen on kuitenkin omiaan takaamaan saavutetun luottamuksen säilymisen, sillä näin asiantuntijat pysyvät valppaina omaan osaamiseensa nähden. (Haapakoski 2002, 108–109.) Asiantuntijuuteen kohdistuva epäily johtaakin siihen, että asiantuntijoiden tulee kyetä kehittämään omaa tietotaitoaan yhteisönsä vaatimusten mukaisesti.

Korkean koulutuksen lisäksi asiantuntijalta edellytetään erityisosaamista ja jatkuvaa ammatillisen pätevyyden ylläpitoa ja kehittämistä. (Pyöriä 2006, 56.) Asiantuntijuus onkin perinteisesti

tarkoittanut professiota, jonka pohja on muodostunut tieteen, professioammattin ja instituution varaan. Tiede eli tietämys on aina ollut vahvasti läsnä asiantuntijuudessa, samoin professioammattiin liittyvä ammattiaseman saavuttaminen ja aseman painoarvo. (Saaristo 2000, 31–32.) Tämä perinteinen määritelmä on kuitenkin väistymässä sivuun uudenlaisen asiantuntijuuden tieltä tai sen voidaan ainakin katsoa muuttaneen muotoaan. Asiantuntijalta edellytetään edelleen tietämystä ja aseman saavuttamista, mutta asiantuntijuuden ei enää tarvitse olla koko yhteiskunnan hyväksymää.

Asiantuntijan on katsottu tietävän muita enemmän tietystä asiasta ja hänellä on asiantuntija-asemaa edellyttävä ammatti ja sen vaatima tutkinto. Asiantuntijan työtä on pidetty myös luovana ja sen tarkoituksena on yleensä ollut aineettomien palveluiden tuottaminen joko neuvojen tai ohjeiden muodossa. Asiantuntija pystyy myös antamaan osaamastaan asiasta virallisen lausunnon. Keskeisenä tekijänä asiantuntijan työssä onkin se, että palvelun saajalta puuttuu asiantuntijan hallitsema tieto. (Hovila & Okkonen 2005, 40.) Muista ammateista asiantuntijatyön erottaa selkeimmin luovuus ja ainutlaatuinen osaaminen. Asiantuntijapalveluiden tuottajalta vaaditaan pitkää kokemusta, inhimillistä luovuutta ja laajaa yleisnäkemystä. Jotta nämä taidot omaava henkilö pystyy saattamaan työn loppuun, tarvitaan myös toteutuskykyä ja ammattimiestaitoa. Onkin selvää, että näitä kaikkia taitoja ei välttämättä löydy yhdeltä henkilöltä. (Sipilä 1999, 26–27.) Tällöin on asiantuntijuuden esiin nostamiseksi syytä ottaa käyttöön seuraavassa luvussa esiteltävä kollektiivinen asiantuntijatyö. Asiantuntijalta vaaditaan tiedon lisäksi kokemusta, joten asiantuntijuuden kehittyminen vaatii monien vuosien uurastuksen. Asiantuntijuuden on katsottu kehittyvän vaiheittain yhteensä noin 10 vuoden kuluessa. Tänä aikana asiantuntija pystyy omaksumaan työhön liittyvän kulttuuritietämyksen, tarvittavan tietomäärän sekä sosiaaliset käytännöt. (Hakkarainen & Paavola 2006, 233.) Kokemuksen kautta asiantuntijalle kehittyy intuitiivinen varmuus (Heiskanen, 1999, 34). Vasta tämän jälkeen asiantuntijan on mahdollista toimia niin sanotun huippuosaamisen tasolla ja olla omalta osaltaan luomassa uusia käytäntöjä (mt., 233). Kokemuksen lisäksi tieto ja tiedon tuottaminen ovat kuitenkin edelleen keskeisiä käsitteitä asiantuntijuudesta puhuttaessa.

Tärkeätä asiantuntijatyössä on jatkuva itsensä kehittäminen. Yksilötason professionaalistumisella onkin tarkoitettu yksilön hankkimien tietojen, taitojen ja valmiuksien jatkuvaa kehittämistä. Tällöin asiantuntijuuden kynnyksisyydenä on nähty myös teoreettisen tiedon omaksuminen, sillä tämä tieto on pohja koko ammatin harjoittamiselle. (Helander 1993, 53.) Nykyajan asiantuntijalle onkin

suorastaan välttämätöntä pysyä alansa ajankohtaisen tiedon tasolla. Nyky-yhteiskunnan avainsana on jatkuva kehitys, jossa siis myös asiantuntijoiden on pysyttävä mukana niin oppijoina kuin uuden tiedon tuottajinakin. (Saariluoma 1997, 231.) Tähän voidaan soveltaa myös Juhani Kirjosen (1997a, 22) ajatusta siitä, että korkeatasoisen asiantuntijatyön tärkein elementti on eri puolilta hankitun tiedon jalostaminen kollegoiden ja asiakkaiden käyttöön. Asiantuntijan on opittava uutta ja pystyttävä jalostamaan opittu tieto myös muiden käyttöön.

Kaikista yksilöistä ei kuitenkaan voi kehittyä alansa huippuosajia, vaan kehitys on aina yksilöllistä. Pelkän kokemuksen ja koulutuksen perusteella ei voi muodostaa todellista asiantuntijuutta, sillä vaikka kokemus mahdollistaa nopeiden rutiinien luomisen ja tuttujen ongelmien ratkaisemisen, se ei vielä riitä uusien ongelmien ja tilanteiden ratkaisemiseen. Tällaisiin tilanteisiin vaaditaan asteittain syvenevää ongelmanratkaisukykyä. Ongelmien ratkaiseminen on mahdollista henkilöille, jotka näkevät ongelmassa enemmän kuin niin sanotut rutiiniasiantuntijat, nauttivat ongelmista ja hakeutuvat jatkuvasti uusien haasteellisten tehtävien äärelle. (Hakkarainen & Paavola 2006, 219–220.) Myös Bereiter ja Scardamalia korostavat asiantuntijuuden ytimenä uusien ongelmien ratkaisutaitojen kehittymistä (Bereiter & Scardamalia 1993). Kaikista työntekijöistä ei koulutuksenkaan avulla tule todellisia asiantuntijoita, sillä siihen vaaditaan ennen kaikkea motivaatiota. Motivaatiolla on suuri merkitys täyden työpanoksen antamiseen. Kuitenkin nykypäivänä byrokraattisella koneistolla voi olla merkittäviä negatiivisia vaikutuksia motivaatioon, mikäli työntekijöiltä vaaditaan liiallista uhrautumista ja omistautumista tekemälleen työlle. (Temmes 1992, 54–55.) Voidaan kuitenkin ajatella, että asiantuntijatyöhön hakeutuvat henkilöt ovat myös motivoituneita kyseisiin työtehtäviin.

Yhden näkökulman asiantuntijatutkimukseen luo Ilkka Pirttilä (1997), joka esittää asiantuntijuudelle kahdeksan tiukkaa ehtoa:

- 1) omaksu, kehitä ja sovelta teoreettista tietämystä*
- 2) operoi oikein työmarkkinoilla*
- 3) organisoij ja ohjaa toimintaasi järkevästi*
- 4) toimi taloudellisessa mielessä kannattavasti*
- 5) hallitse sosiaaliset vuorovaikutustaidot*
- 6) toimi eettisesti oikein*
- 7) orientoidu tulevaisuuteen*
- 8) ole asiantuntija oman asiantuntemuksesi suhteen*

Nämä ”*asiantuntijan kahdeksan elämän edellytystä ja kuolemansyntiä*” ovat Pirttilän mukaan elintärkeät asiantuntijuuden olemassaololle. Jos yksikin näistä puuttuu, asiantuntijan työtä ei ole olemassa professioiden kentässä. (Pirttilä 1997, 73.) Pirttilän teesejä pohdittaessa on varmasti syytä huomioida, että niiden pohjalle rakennettu asiantuntijuus on juuri tietynlaista asiantuntijuutta, eikä voida väittää, ettei olisi olemassa muunlaista asiantuntijuutta. Kuten edellä on osoitettu, asiantuntijuus pohjautuu ennen kaikkea saavutetun asiantuntija-aseman käsitteelle. Asiantuntijuus voi olla yhteisöllisesti tunnustettu, vaikka edellä esitellyt teesit eivät toteutuisikaan. Tässä mielessä asiantuntijuutta ja asiantuntija-asemaa leimaa eräänlainen suhteellisuus

### **2.3 Kollektiivinen asiantuntijuus**

Menestys edellyttää asiantuntijalta itsenäistä ongelmanratkaisukykyä ja sosiaalisia vuorovaikutustaitoja. Lisäksi asiantuntijoiden oletetaan olevan korkeasti koulutettuja osaajia. He eivät useinkaan työskentele yksin, vaan työnteko on keskimääräistä useammin tiimityötä, jossa on läsnä eri alojen asiantuntijoita. (Pyöriä 2006, 56.) Työn luonteen muutos onkin mahdollistanut myös työn uudenlaisen organisoinnin. Yksi organisoinnin muutosta koskeva tärkeä huomio on se, että yksilötasoisten suoritusten ohien on tullut kollektiivista tiimityötä. Tarkoituksena on saada asiantuntijat yhdistämään voimansa tiimissä ja näin saavuttaa entistä parempia tuloksia. (Eriksson 2006, 125.) Yleisen käsityksen mukaan tiimityön katsotaankin olevan yhä suuremmassa määrin tulevaisuuden työskentelymuoto ja sille on annettu erittäin keskeinen rooli osaavan palvelun tarjoamisessa. Jaana Parviaisen (2006, 156) mukaan tällainen tiedon kollektiivinen rakentaminen on välttämätöntä niin asiantuntijuudelle kuin asiantuntijoille itselleen sekä myös organisaatiolle, jossa he työskentelevät. Kollektiivinen tiedon rakentaminen ei kuitenkaan ole täysin ongelmatonta. Haasteiksi voivat muodostua tiimin asiantuntijoiden keskinäisen luottamuksen puute, pelon ja kateuden tunteet, kiire, kilpailu, valtapositiot tai sukupuoli. (mt., 180.) Tiimityön yleistyminen onkin tuonut työelämään sekä uusia mahdollisuuksia että haasteita.

Bereiter ja Scardamalia (1993) ovat analysoineet kollektiivista asiantuntijuutta etenevän keskustelun käsitteellä. Etenevällä keskustelulla ei ole lainkaan kattoa, vaan se voi koko ajan kehittyä ja tuottaa uutta totuutta. Heidän mukaansa tietoa tuottavan yhteisön pääpiirteitä ovat kollektiivisten merkitysten ja ymmärryksen etsiminen sekä tiedon kasvattaminen. (Bereiter &

Scardamalia 1993, 208.) Etenevä keskustelu vaatii yhteistyöhön osallistuvilta jo aikaisemmin mainittua motivaatiota, jota ilman keskustelu ei voi kehittyä eikä tuotettu tietomäärä kasvavaa.

Tiimityöstä puhuttaessa hyvin käyttökelpoinen on Huuskon (2007, 13) J.R. Katzenbachin ja D.K. Smithin määritelmään perustuva kuvaus tiimistä:

*Tiimi on pieni ryhmä ihmisiä, joilla on toisiaan täydentäviä taitoja, jotka ovat sitoutuneet yhteiseen päämäärään, yhteisiin suoritustavoitteisiin ja yhteiseen toimintamalliin, ja jotka pitävät itseään yhteisvastuussa suorituksistaan.*

Lisäksi Huuskon (2007, 84) mukaan toimivan tiimin edellytyksenä on, että tiimin jäsenillä on mahdollisuus kehittää yhteisiä toimintamalleja. Toisesta näkökulmasta tiimityön merkitystä korostaa Jorma Sipilä (1999, 27). Hänen mukaansa tiimityö nimenomaan asiantuntijatyössä on tärkeää, koska asiantuntijapalveluihin kohdistetaan suuria vaatimuksia, joiden täyttämiseen yhden henkilön ominaisuudet eivät välttämättä riitä. Tällöin onkin Sipilän mielestä pyrittävä työyhteisössä siihen, että kaikki vaatimusten asettamat ominaisuudet löytyvät tiimistä. Yksi tiimityön tärkeä tekijä osaavien työntekijöiden ohella on tähän liittyen työntekijöiden välinen henkilökemia. Kollektiivista tiedon rakentamista onkin pidetty ansiokkaan asiantuntijatiimin työn tuloksena. Kollektiivisen tiedonmuodostuksen edellytys on, että tiimin tuottama tieto on enemmän kuin mitä sen jäsen yksinään pystyisi tuottamaan. Toisaalta on muistettava myös organisaatiokulttuuriset tekijät, joista johtuen asiantuntijatyötä pidetään helposti itsenäisenä ja omatoimisenä. Tällöin asiantuntijan esittämiä ja toisten työskentelyn keskeyttäviä kysymyksiä pidetään epäpätevyyden merkinä. (Parviainen 2006, 165.) Asiantuntijan osaamista tuskin nykypäivänä kuitenkaan kyseenalaistetaan, jos tiimin jäsenet ovat sitoutuneita yhteistyöhön ja yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen.

Jaana Parviainen nostaa esiin oleellisen seikan kollektiivisuuden merkitykseen liittyen. Hänen mukaansa kollektiivisuus ei sulje pois yksilöllisyyttä, vaan yksilöllisyys saattaa jopa korostua kollektiivisessa toiminnassa. Ryhmässä toimiminen saattaa nostaa esiin sellaisia yksilön erityistaitoja, jotka yksin toimittaessa saattaisivat jäädä kokonaan näkymättömiin. (Parviainen 2006, 9–10.) Kollektiivinen toiminta asiantuntijatyössä ei olekaan toimimista vain tiimin hyväksi, vaan tiimi voi myös kasvattaa yksilön omia taitoja ja tietoja.



## 2.4 Tiedon tuottaminen asiantuntijuuden määrittäjänä

”Tieto on hyvin perusteltu tosi uskomus.”

– Platon –

Asiantuntijatyötä on aina pidetty tietoon ja tietämiseen pohjautuvana työnä. Asiantuntijan yhtenä tärkeimpänä ominaisuutena voidaan pitää tiedon perustelemisen taitoa. Tieto itsessään on asiantuntijatyön raaka-aine ja asiantuntijatyön tuloksena tiedosta jalostuu joko uudelleen jäsennettyä tai kokonaan uutta tietoa. (Tynjälä & Nuutinen 1997, 182.) Yhteiskunnallisesti hyväksytty tieto itsessään voidaan jakaa neljään tasoon (Berger & Luckmann 1991 Haapakosken 2002, 106 muk.). Seuraavassa on esitelty nämä hierarkiatasot lyhyesti.

1. Ensimmäisellä tasolla tiedon yhteiskunnallinen legitimaatio tarkoittaa todellisuuden jäsentämistä kielen, käsitteiden ja symbolien kautta. Tämä taso on esiteoreettinen ja sille pohjautuvat muut tiedon tasot.
2. Toisella tasolla tiedon yhteiskunnallista legitimaatiota tuotetaan alkeellisten teoreettisten väittämien kautta. Nämä väittämät liittyvät tiiviisti käytäntöön ja ovat hyvin konkreettisia.
3. Tiedon yhteiskunnallisen legitimaation kolmas taso koostuu spesiaalitudosta. Tämä tieto on melko monimutkaista ja sitä voidaan pitää viitekehykseltään erityisenä tietämisenä. Tämän tason tieto on asiantuntijoiden vastuulla, sillä he tuottavat yhteiskunnallisen legitimaation erityisen viitekehyksen sisällä.
4. Viimeisellä tasolla tiedon legitimaatio on koko symboliympäristön hyväksymistä. Tiedolla tulee tuottaa sellainen konteksti, joka kokoaa erilaiset tiedon lajit harmoniseksi kokonaisuudeksi.

Tässä tutkimuksessa asiantuntijuus määritellään tiedon tuottamiseksi. Tämä määritelmä on peräisin aikaisemmasta teoriakirjallisuudesta. On kuitenkin hyvä pohtia, mitä tiedon tuottamisella oikeastaan tarkoitetaan. Tiedon tuottamisen tärkein elementti on perustelujen vakuuttavuus. Tiedon vakuuttavuuden kannalta on keskeistä, että tieto esitetään sille tarkoitettussa kontekstissa. (Kajamies 2006, 43–56.) Asiantuntijatyössä olennaista on tuotetun tiedon perusteleminen yhteiskunnallisesti uskottavalla tavalla. Yhteiskunta on se konteksti, jossa ja johon asiantuntija tietoa tuottaa.

Asiantuntijatiedon tärkeimpinä elementteinä on pidetty praktista, formaalista ja metakognitiivista tietämystä. Nämä tietämyksen eri elementit ovat toisiaan täydentäviä. Praktinen tieto on kokemuspohjaista, toiminnallista ja kontekstuaalista. Formaali tieto puolestaan on perinteistä oppikirjatietoa. Metakognitiivinen tieto eroaa praktisesta ja formaalista tiedosta siinä, että se on aina jollakin tavalla henkilön omaan toimintaan liittyvää. Se on osaamista, joka liittyy itsensä hallitsemiseen ja organisoimiseen siten, että saa tarvittavat tehtävät suoritettua. Metakognitiivisella tiedolla on tärkeä rooli asiantuntijan toiminnassa, sillä sen tehtävänä on yhdistää ja suodattaa formaalin ja praktisen tiedon käyttöä. (Bereiter & Scardamalia 1993.) Vaikka kaikki näistä elementeistä ovat merkittäviä asiantuntijatiedon muotoja, voidaan praktista tietoa pitää keskeisenä asiantuntijan varmuuden lähteenä. Kuten jo aikaisemmin on todettu, juuri kokemusten kautta asiantuntijalle kehittyy tietämisen varmuus, joka muodostaa ongelmanratkaisun ytimen. (Heiskanen 1999, 35.) Perinteisten professioiden voidaan katsoa nojanneen ennen kaikkea formaaliin tietoon, kun taas modernit asiantuntijat perustavat osaamisensa ja asemansa yhä enemmän praktisen tiedon varaan.

Tietämyksen ohella asiantuntija-ammattiin voidaan yhdistää myös viisaus. Bereiter ja Scardamalia erottavat toisistaan aktiivisen ja passiivisen viisauden. Aktiiviselle viisaudelle on tunnusomaista sen ilmeneminen ongelmien asettamisen, raamittamisen ja ratkaisemisen prosesseissa. Passiivinen viisaus puolestaan ilmenee arvioitaessa jälkikäteen erilaisia ratkaisuja tai tekoja. Näistä aktiivinen viisaus on asiantuntijoille tunnusomaista. Bereiter ja Scardamalia korostavatkin, että nyky-yhteiskunnan tulisi organisoida asiantuntijuus siten, että se tuottaisi viisautta kapea-alaisen erityistietämyksen sijaan. (Bereiter & Scardamalia 1993.) Aktiivinen viisaus on omiaan tuottamaan ongelmanratkaisusta kiinnostuneita asiantuntijoita. Kuten aiemmin on todettu, vasta asteittain syvenevä ongelmanratkaisukyky erottaa menestyvät asiantuntijat rutiiniasiantuntijoista. Nykypäivänä puhutaan asiantuntijoiden viisauden ja muiden ominaisuuksien lisäksi myös taidosta. Tietotaito onkin asiantuntijuuden avainkäsite. Asiantuntijan tulee osata soveltaa tietojansa ja käyttää ominaisuuksiansa oikein kontekstista riippumatta.

Gibbons ym. (1994, 1–3) jakavat tiedon tuottamisen kahteen eri kategoriaan. Ensimmäinen kategoria perustuu luonnontieteellisiin menetelmin hankittuihin havaintoihin ja toinen kategoria taas paikallisesti kontekstoituneeseen tietoon, joka on väliaikaisempaa ja sosiaalisesti relevanttia. Toisen kategorian tieto voidaan katsoa asiantuntijatyön kannalta relevantiksi, sillä se lähtee omien teoreettisten ja metodisten rakenteiden tarpeesta sekä avoimista mahdollisuuksista soveltaa tietoa

ilman tieteenalan asettamia rajoituksia. Tätä toisen kategorian tietoa voidaan ajatella sisältyvän myös nykyajan asiantuntijuuteen, sillä kollektiivisuus ja yhteistyö eri tieteenalojen ja asiantuntijoiden välillä tuo mukanaan edellä mainittuja avoimia tiedon soveltamisen mahdollisuuksia. Juhani Kirjonen (1997b) on sitä mieltä, että tällainen toisen kategorian tieto on tulevaisuudessa yhä enemmän organisaatioiden tuottamaa. Yliopistot ja korkeakoulut perinteisinä tiedontuottajina ovat menettäneet monopoliasemansa, sillä tiedon tuottaminen on laajenemassa yritysmaailmaan. Uusien tiedollisten innovaatioiden avulla yritykset voivat saavuttaa merkittävän kilpailuedun markkinoilla. (Kirjonen 1997b, 42.) Lisäksi esimerkkinä edellä mainitusta voidaan pitää jo tutkielman alussa mainittua yliopistolain uudistuksen valmistelua. Laki takaisi toteutuessaan yritysten edustajille pääsyn yliopistojen hallintoon.

Oleellinen osa asiantuntijatyön muutosta onkin ollut tiedon tuottamisen siirtyminen pois yliopistojen ja korkeakoulujen piiristä. Esimerkiksi yrityksistä on tullut näiden ohella tärkeitä tiedon tuottajia. Ei voidakaan enää ajatella, että tiedon tuottaminen tapahtuisi pelkästään perinteisissä tieteellisissä yhteisöissä, vaan tiedon tuottamiseen erikoistuneiden organisaatioiden rakenne vaihtelee edellytetyn asiantuntemuksen tarpeesta riippuen. Omat haasteensa tiedon tuottamiseen tuovat uudet tietovälineet ja tiimityön lisääntyminen. Tiedon tuottamisen laajenemisella yritysmaailmaan on vaikutusta myös tutkimustulosten julkaisemiseen. Uusia tutkimustuloksia ei enää julkaista pelkästään tieteellisissä kongresseissa tai artikkeleissa, vaan yritysmaailmassa tuotettu uusi tieto voi välittyä eteenpäin jo tutkimusprosessin aikana. (Gibbons ym. 1994.) On kuitenkin huomattava, että toisaalta yritykset saattavat pyrkiä suojelemaan ja joskus myös salaamaan tuottamansa tiedon sisällön säilyttääkseen kilpailuedun markkinoilla. Tiedon tuottamisen kentän laajenemisen seurauksena tiedon tuottamisen arviointi muuttuu, sillä enää laatua ei arvioida ainoastaan tieteellisten tutkimusyhteisöjen ja niissä hyväksytyjen tiedon tuottamisen normien näkökulmasta. Arvioinnin kriteereiksi on asetettava myös tiedon yhteiskunnallinen tarve ja sovellettavuus. (emt.) Tiedon tuottamisen siirtyessä yritysmaailmaan, asiantuntijuuden muuttuessa ja tietoyhteiskunnan laajentuessa käyttöön ovat tulleet aivotyön ja aivotyöläisen käsitteet. Aivotyöläiset eivät muodosta mitään yhteiskunnallista ammattiryhmää. Aivotyön keskeinen käsite ei ole yksilö tai tämän erityistaidot, vaan kollektiivinen tai yleinen kyky tietää, kyky oppia sekä kyky levittää ja jakaa tietoa. Yleisemmin sanottuna tärkeää on taito muunnella ja soveltaa sitä, mitä ja miten tehdään. (Vähämäki 2006, 102–104.) Tiedon tuottamisen laajeneminen yritysmaailmaan ja aivotyöläisten synty ovat siis olleet osaltaan mukana rikkomassa tieteellisten yhteisöjen monopoliasemaa tiedon tuottamisessa. Nyky-yhteiskuntaan voidaan hyväksyttävästi tuottaa uutta

tietoa ilman tieteellisten yhteisöjen hyväksyntää. Uuden tiedon arviointi perustuukin lähinnä yhteiskunnalliseen tarpeeseen.

### 3 Sukupuolen merkitys työelämässä

Sukupuolta on pidetty kautta historian yhtenä työmarkkinoille sijoittumista määrittävänä tekijänä. Nyky-yhteiskunnassa puhutaan tasa-arvoisista työmarkkinoista, mutta edelleen ilmestyy tutkimuksia, joista käy ilmi, etteivät naiset ja miehet ole tasa-arvoisia palkkauksen tai organisatorisen asemansa suhteen. Työmarkkinoiden vakiintuneen työnjaon mukaan hoitoammattien sektori on naisvaltainen ja teknisten ammattien sektori miesvaltainen. Tätä asiaa on vaikea muuttaa, sillä sukupuolet jo itsessään ovat erilaisia ja ihmiset itse valitsevat ammattinsa. Suomessa ensisijaisena sukupuolten välisen eron kaventumisen aiheuttajana pidetään hyvinvointivaltion kehittymistä. Toisaalta hyvinvointivaltion on nähty myös uusintavan sukupuolten välistä eroa (ks. esim. Anttonen 1997). Seuraavassa on syvennytty ensin sukupuolen käsitteeseen sukupuolijärjestelmän ja sukupuolisopimuksen kautta. Tämän jälkeen on pohdittu tasa-arvon kehittymistä nykymuotoiseksi sekä nykypäivän haasteita sukupuolierokeskustelun valossa.

#### 3.1 Sukupuoli käsitteenä

Liisa Rantalaiho (1994, 10) ehdottaa sukupuolijärjestelmän käsitettä sukupuolen ja hyvinvointivaltion yhtäaikaiseen analyysiin. Vaikka tässä tutkimuksessa ei ole tarkoitus syventyä hyvinvointivaltion kehitykseen, voidaan sukupuolen käsitettä tässä yhteydessä tarkastella samasta näkökulmasta. Rantalaiho määrittelee sukupuolijärjestelmän historialliseksi ja muuttuvaiseksi. Hänen mukaansa pysyvyyttä sukupuolijärjestelmässä edustavat kuitenkin erillään pitämisen ja hierarkian periaatteet. Erillään pitämisellä hän tarkoittaa sitä, että *”nainen ja naiseus ovat selvästi erotettavissa miehestä ja mieheydestä”*. Hierarkkisouden periaatteella hän puolestaan tarkoittaa sitä, että *”kaikissa tapauksissa mies tai mieheys on arvokkaampaa kuin nainen tai naiseus”*. Eron ylläpitäminen tarkoittaa sitä, että nainen ja mies erotetaan esimerkiksi lainsäädännön tai naisten ja miesten oman toiminnan avulla. Nyky-yhteiskunnan lainsäädännössä nainen ja mies erotetaan esimerkiksi asevelvollisuuslaissa. Naisten ja miesten omasta toiminnasta voidaan mainita esimerkkinä kouluttautuminen sukupuolelle tyypillisiin ammatteihin. Ihmisten omaa toimintaa ohjaa yhteiskunnassa vallalla oleva kulttuuri. Hierarkkisouden periaate tarkoittaa sitä, että sukupuolijärjestelmässä miesten työt ovat paremmin arvostettuja kuin naisten työt. Suomessa sukupuolijärjestelmän kehitykseen on vaikuttanut yhteiskuntarakenteen nopea muutos agrariiyhteiskunnasta moderniksi palveluyhteiskunnaksi. Suomessa jäi väliin monelle muulle maalle tyypillinen pitkä teollistumisen kausi, minkä seurauksena Suomeen ei ehtinyt vakiintua

kotiäiti-instituutiota. Naiset siirtyivät pientiloilta suoraan palveluammatteihin kouluttautumalla esimerkiksi hoiva-ammatteihin. (Rantalaiho 1994, 10–21.) Koska naisista tulikin yhteiskunnallisesti merkittävä työntekijäryhmä, ei kapitalistisessa ja demokraattisessa nyky-yhteiskunnassamme voida enää puhua sukupuolijärjestelmäajattelusta Rantalaihon esittelemässä muodossa. Koska naisia pidetään hyvin tärkeänä työvoimana uusilla työmarkkina-aloilla, kuten esimerkiksi hoivatyössä, naiseuden voidaan joissakin tapauksissa katsoa kohonneen hierarkiassa mieheyden rinnalle.

Rantalaihon näkemys sukupuolijärjestelmästä on naistutkimuksellinen näkemys asiasta. Filosofisesta näkökulmasta asiaa lähestyy Petri Sipilä, jonka mukaan sukupuolijärjestelmää tulee tarkastella moraalifilosofisen kehyksen läpi. Hän näkeekin sukupuolijärjestelmän moraalisenä sopimuksena, johon sekä miehet että naiset ovat sitoutuneet. Näin sukupuolijärjestelmän edellytyksenä ei olekaan sukupuolten välinen hierarkia, vaikka se usein esiintyykin järjestelmässä. Sipilän mukaan sukupuolijärjestelmästä syntyy liian yksioikoinen kuva, jos nainen automaattisesti asetetaan alisteiseen ja mies johtavaan asemaan. (Sipilä 1998, 48–51.) Sipilän kuvaama sukupuolijärjestelmä esitetään naistutkimuksen piirissä usein sukupuolisopimuksen käsitteellä. Sillä viitataan yhteiskunnassa järjestelmiin, jotka normittavat sukupuolten työjakoa, rooleja ja asemaa. Kyse on yleisesti hyväksytyistä poliittisista kehityssuunnista ja toimista, näkymättömistä säännöistä, velvollisuuksista ja oikeuksista, jotka määrittävät sukupuolten välisiä suhteita. Kyse ei siis ole konkreettisesta, allekirjoitetusta sopimuksesta. (Kovalainen 2004, 189.) Sukupuolisopimus ei ole pysyvä, vaan se muuttuu yhteiskunnan muuttuessa.

Nyky-yhteiskunnan sukupuolisopimus ja sen kautta myös hyvinvointivaltio on feminismikirjallisuudessa nähty ristiriitaiseksi. Ideologisesti sukupuolisopimuksen tavoitteena on sukupuolten yhtäläistäminen, mutta samanaikaisesti se myös edellyttää sukupuolieron säilymistä (Julkunen 1992, 50). Naistutkijat puhuvat kaksijakoisesta kansalaisuudesta. Tällä he tarkoittavat sitä, että miesten ja naisten kansalaisuus on eriytynyt sukupuolen mukaan. Kansalaisuuteen sisältyy sukupuoleen sidottuja oikeuksia ja velvollisuuksia, jotka kuitenkin on määritetty mieskansalaisuuden ideaalimallin pohjalta. Esimerkiksi hyvinvointivaltion sosiaaliset oikeudet takaavat miespalkkatyöläisille laajoja sosiaalisia oikeuksia, kun taas naiset mieselättäjän puuttuessa joutuvat hyvinvointivaltion elätettäväksi ja sitä kautta kärsimään kansalaisstatuksen alenemisesta. Kansalaisstatusta onkin pidetty miehestä ja palkkatyöstä syntyneenä. Naisten kansalaisuus puolestaan on liikkuva ja epämääräinen, joten naisten on joustettava yhteiskunnan ja miesten tarpeiden mukaan. (Anttonen 1997, 145–166.)

Vaikka voidaan puhua pyrkimyksistä tasa-arvoisiin työmarkkinoihin, työmarkkinoita ei ole helppo muuttaa sukupuolineutraaleiksi. Sukupuolen mukaista työnjakoa työmarkkinoilla on laajasti kutsuttu segregatioksi. Segregatio voi olla sekä horisontaalista että vertikaalista. Horisontaalisella segregatiolla tarkoitetaan naisten ja miesten sijoittumista eri aloille. Voidaankin todeta vahvasti yleistäen, että naiset suuntautuvat hoiva-ammatteihin ja miehet teknisiin teollisuuden ammatteihin. Horisontaalinen segregatio työmarkkinoilla alkaa jo koulutusvaiheessa, sillä naisten ja miesten koulutusvalinnat ovat hyvin eriytyneitä. Vertikaalista segregatiota puolestaan ovat naisten ja miesten erilaiset asemat ammattihierarkiassa. Tämä tarkoittaa sitä, että miehet työskentelevät naisia useammin johtotehtävissä. (Heiskanen, Korvajärvi & Rantalaiho. 2008, 111–113.) Jo pelkästään perinteisten asenteiden voidaan katsoa vahvistavan vertikaalista segregatiota, sillä johtajuuteen on aina liitetty maskuliinisia piirteitä.

Tutkittaessa naisten mahdollisuuksia edetä työurallaan voidaan käyttää lasikatto-vertausta kuvaamaan organisaation sellaista tasoa, jota naisten on vaikea saavuttaa tai jonka yläpuolelle heidän on mahdotonta päästä. (Silius 1995, 56). Helena Karento on väitöskirjassaan ”*Olen tehnyt parhaani*” (1999) tutkinut naisia valtion ja kuntien johtajina sekä vaativissa asiantuntijatehtävissä. Karento päätyy tutkimuksessaan monitasoiseen lasikattomalliin. Hänen mukaansa julkiselle sektorille pyrkineet naiset ovat kohdanneet lasikaton ensimmäisen kerran jo pyrkiessään koulutustaan vastaavaan työhön. Tässä vaiheessa naiset ovat kuitenkin pystyneet rikkomaan lasikaton. Uran edetessä naiset kohtaavat lasikaton useaan otteeseen ja he ovat Karennon tutkimuksen perusteella pystyneet sen useaan kertaan rikkomaankin. (Karento 1999, 126–127.) Karennon tutkimus keskittyy johtotasolla työskenteleviin naisiin, joten on luonnollista, että juuri he ovat onnistuneet murtamaan lasikaton. Perinteisesti naiset on kuitenkin sosiaalistettu tunnistamaan lasikaton vastaantulo työssään, minkä seurauksena naiset pitävät uransa etenemistä ennemminkin sattumana kuin suunnittelun tuloksena (Silius 1995, 55). Kaisa Kauppisen (2003, 17–18) mukaan lasikattoa ylläpitävät muun muassa seuraavat seikat: stereotypiat hyvästä johtajuudesta ovat maskuliinisia, perinteiset työkuulttuurit tukevat miesjohtajuutta, naisilla on miehiä suuremmat perhevelvollisuudet ja naiset kohtaavat usein tuen puutetta. Kauppisen mukaan oma vaikutuksensa on myös psykologisilla tekijöillä, sillä naiset ovat itsekriittisempiä eivätkä tästä johtuen pyri tietoisesti luomaan uraa. Tämä tukeekin edellä mainittua väitettä naisten sosiaalistamisesta lasikaton tunnistamiseen. Liisa Husu on akateemista seksismiä käsittelevässä tutkimuksessaan kuitenkin

kritisoanut lasikattovertausta toteamalla, että naiset kohtaavat lasikaton sijaan kehän, jossa esteitä on kaikkialla heidän ympärillään (Husu 2001, 42–47).

Tasa-arvoa on viimeisten vuosikymmenien aikana pidetty erityisesti sellaisena naisten asiana, jossa miehisillä rakenteilla on usein syyllisen tai syytetyin rooli. Toisaalta miehet eivät myöskään itse aktiivisesti osallistu tasa-arvokeskusteluun muuten kuin puolustautumalla. Mies on aina ollut ihmisen prototyyppi ja sellaisena miehet usein itseään nykypäivänäkin pitävät. He eivät ajattele olevansa parempia kuin naiset, vaan uskovat toimivansa sukupuolineutraalisti. (Jokinen 2002, 240–242.) Hyvinvointivaltion kansalaisuuden rakentuminen miehisten rakenteiden ympärille on ollut pitkä prosessi, jonka aikana mieskansalaisuudesta on tullut prototyyppi. Tätä on vaikea muuttaa, sillä miehet itse eivät välttämättä näe mieskansalaisuuden ihanteen olevan ongelma.

### **3.2 Tasa-arvon kehittyminen työmarkkinoilla**

Sukupuolten välisellä yhteiskunnallisella tasa-arvolla tarkoitetaan oikeudenmukaista tai toivottua tilaa, jonka tulisi vallita naisten ja miesten välillä. Käsitys tämän tilan sisällöstä on vaihdellut aikakaudesta, paikasta ja määrittäjästä riippuen. (Holli 2002, 16.) Tasa-arvon voidaan kuitenkin katsoa merkitsevän tilaa, jossa sekä naiset että miehet olisivat tyytyväisiä asemaansa suhteessa toiseen sukupuoleen. Suuri merkitys tasa-arvon määrittäjänä nyky-yhteiskunnassa on myös medialla ja yhteiskunnallisella keskustelulla, jotka molemmat vaikuttavat vahvasti tasa-arvokeskustelun kenttään.

Tasa-arvoliikkeet nousivat kaikkialla länsimaissa 1960–70-lukujen vaihteessa tavoitteenaan saavuttaa koulutusta, ansiotyötä ja sosiaalipalveluja myös naisille. Raija Julkunen esittää mielenkiintoisen kysymyksen: ”*Miksi juuri Pohjoismaissa naiset onnistuivat tässä?*” (Julkunen 1994, 180). Vastaukseksi hän esittää Tuovi Allénin kiteytetyn näkemyksen politiikan sivutuotteesta. Sen mukaan sukupuolten tasa-arvo on sivutuote pohjoismaisesta politiikasta, jossa tähdättiin työmarkkinoiden kasvuun, taloudelliseen demokratiaan ja laajoihin sosiaalisiin oikeuksiin. (Allén 1993, 27.) Julkunen myös kritisoi Allénin näkemystä, koska tulkinta asettaa tasa-arvokysymyksen tilastollisin termein ajateltuna riippuvaksi muuttujaksi. Julkunen mukaan tasa-arvon kehitys onkin enemmän suunniteltu ja tehty kuin sivutuotteena syntynyt ilmiö. Hänen mukaansa suomalaiset naiset itse kirjoittivat uuden sukupuolisopimuksen 1960- ja 70-lukujen taitteessa hylkäämällä agraarisen elämän ja tarttumalla modernisoituvan yhteiskunnan tarjoamiin koulutus-, ammatti- ja



palkkatyömahdollisuuksiin. Myös sillä oli vaikutusta, että Suomessa monet reformit, kuten miesten yleinen äänioikeus ja sosiaaliturva, syntyivät suhteessa muuhun Eurooppaan myöhässä. Näin Suomessa rakennettiin nämä tasa-arvoon vaikuttaneet reformit sukupuolineutraaleiksi. (Julkunen 1994, 198–199.)

1990-luvun lamalla on myös ollut sukupuolittuneet seuraukset. Miesvaltaisille aloille lama iski nopeasti, mutta näiden alojen toipuminen oli myös suhteellisen nopeaa. Naisvaltaisilla aloilla, esimerkiksi julkisen sektorin hoiva-aloilla, muutos jatkui pitkälle lamavuosien jälkeen tuottaen pätkätöitä, työuupumusta sekä määräaikaisia työsuhteita. Pätkätöiden myötä nousi esiin myös työn ja perheen yhteensovittamisen sukupuolittunut luonne. (Kovalainen 2004,193.) Määräaikaiset työsuhteet ovat yleisiä erityisesti koulutetuilla julkisen sektorin palveluksessa olevilla naisilla (Räsänen 2002, 116).

Pohdittaessa naisten nousemista miesten rinnalle professioammateissa voidaan asiaa tutkia Anne Witzin (1990) ammatillisen sulkemisen strategioiden käsitteellisen mallin avulla. Witz jakaa professionaalistumisen yleiseen malliin ja naisvaltaisille ammattiteille tyypilliseen malliin. Yleisen mallin strategioita ovat hallitsevan ryhmän käyttämä sulkemisstrategia ja alistetun ryhmän käyttämä anastamisstrategia. Hallitseva ryhmä pyrkii sulkemaan ammattikentän siten, etteivät heidän mielestään sinne kuulumattomat pysty harjoittamaan ammattia. Alistettu ryhmä puolestaan pyrkii omilla toimillaan pääsemään ammattikunnan ammatinharjoittajaksi. Naisvaltaisissa professioissa hallitsevan ryhmän strategioita ovat demarkaatiostrategiat sekä alistetun ryhmän kaksoissulkemisenstrategia, joka pitää sisällään kaksisuuntaisen vallan harjoittamisen: ylöspäin tapahtuvan anastamisen ja alaspäin suuntautuvan sulkemisen. Anastamisella Witz tarkoittaa naisten toimia niissä ammatillisissa rakenteissa, joista heidät on suljettu pois sukupuolensa perusteella. Tähän samaan liittyy sulkemisstrategia, sillä ammattiryhmät pyrkivät vahvistamaan omaa ammattiasemaansa sulkemalla muita ryhmiä pois ammatin harjoittamisesta muun muassa koulutuksen ja pätevyystutkintojen avulla. Demarkaatiostrategia ilmenee ammattien välillä. Sen tarkoitus on luoda rajoja ammattien välille ja samalla alistaa yhteisellä kentällä toimiva sukulaisammatti omaan valvontaan ja kontrolliin.(Witz 1990, 677–679.) Demarkaatio sanana tarkoittaa rajanvetoa, ja sitä on käytetty filosofiassa rajattaessa sitä, mikä on tiedettä ja mikä ei. Samalla tavalla sitä voidaan käyttää rajaamaan ammatteja määrittelemällä, mikä on ammatinharjoittamista ja mikä ei. Esimerkkinä tästä voidaan mainita oikeustieteen harjoittajat. Asianajajat ovat hyvin tiukasti rajanneet ammatin harjoittamiseen oikeutettujen piirin. Asianajajilta

vaaditaan Asianajajaliittoon kuulumista ja asianajajatutkintoa. Ei-tieteellisenä ammattina voitaisiin tässä yhteydessä pitää lakiasiaintoimiston lakimiehiä, joilla ei ole oikeutta käyttää asianajajan nimikettä, vaikka he aktiivisesti pyrkivät samalle toimintakentälle.

Esimerkkinä edellä mainitun kaltaisesta naisvaltaisen alan kehittymisen mallista voidaan mainita Ulla Mutkan (1998, 134–143) esiin nostama demarkaatiostrategiaan ja kaksoissulkemisstrategiaan pohjautuva sosiaalityöntekijöiden ammattikunnan vahvistuminen. Erinäisten vaiheiden jälkeen sosiaalityöntekijöiden ammattikunta suljettiin vuonna 1981 sille asetettujen kelpoisuuskriteerien avulla. Mutkan mukaan kaksoissulkemisen ja demarkaation käsitteillä on mahdollista jäsentää koko sosiaalityön professioprojektia ja löytää uusia näkökulmia sosiaalityön kehitykseen.<sup>2</sup>

Feministinen tutkimus on kohdistanut kritiikkiä professiokäsitteen sukupuolisokeuteen (Henriksson & Wrede 2004, 11). Kritiikin mukaan professiot käsitetään miehisinä ja naiset ulkopuolelle sulkevinä. Harriet Silius (1995) puolestaan on sitä mieltä, että miehiset professiot muuttuvat naisistuessaan. Professiot ovat hänen mukaansa alun perin hyvin maskuliinisia, mutta ne muuttuvat, koska naiset eivät hyväksy kaikkia miehisiä käytäntöjä. Työelämän rakenteet sekä rajoittavat että antavat mahdollisuuksia muutoksiin, jotka ihmiset viime kädessä toteuttavat. Esimerkkinä tällaisesta muutoksesta Silius on maininnut professioiden statuksen laskun naisten siirtyessä kyseisen professiokentän sisään. (Silius 1995, 63.) Tästä näkökulmasta asiantuntija-ammattien arkipäiväistymisen taustalla on nähtävissä naisten siirtyminen asiantuntija-ammattien keskiöön.

Helena Karento nostaa edellä mainitussa tutkimuksessaan esiin sukupuolisuuden läsnäolon nykyajankin työelämässä. Vaikka naisten ja miesten eriarvoisuutta on tasoitettu tasa-arvopolitiikalla, ovat monet työelämän sukupuolijaot säilyneet. Tämä ilmenee muun muassa julkisessa hallinnossa vaaka- ja pystysuorassa työnjaossa. Vaakasuora työnjako tarkoittaa sukupuolen mukaista hallinnon sisäistä työnjakoa, jossa naisten aluetta ovat esimerkiksi hyvinvointitehtävät. Pystysuoraa työnjakoa kuvaa ”vallan rautainen laki”, jolla Karento tarkoittaa sitä, että mitä ylemmäs julkisen hallinnon virkahierarkiassa nousee, sitä vähemmän siellä on

---

<sup>2</sup> Tässä yhteydessä ei ole mielekästä syventyä sosiaalityön professionaalisoitumiseen tarkemmin, mutta sitä voidaan pitää hyvänä esimerkkinä naisvaltaisten alojen professiokehityksestä.

naisia. (Karento 1999, 11.) Tällainen Karennon mainitsema työnjako onkin hyvä esimerkki aiemmin mainitusta segregatiosta (vrt. Rantalaiho 1994).

2000-luvun haasteita tasa-arvopolitiikalle ovat edelleen samapalkkaisuuden toteuttaminen, sukupuoleen perustuvan työnjaon murtaminen sekä naisten ja miesten tasa-arvoinen urakehitys (Räsänen 2002, 124). Vaikka tasa-arvoista palkkapolitiikkaa on yritetty toteuttaa jo pitkään, on sen edistäminen työpaikoilla äärimmäisen hidasta (Savtschenko 2002, 191). Tasa-arvon esteenä on ”ukkojen” ja ”akkojen” reviirit, sillä naiset eivät hakeudu miesten töihin eivätkä miehet naisten töihin (mt., 202). Tasa-arvokeskustelua käytäessä esiin nousevat ikuisuuskysymyksenä sukupuolten väliset palkkaerot. Tutkielman liitteessä 1 on Tilastokeskuksen vuonna 2007 keräämää tietoa sukupuolten välisistä palkkaeroista. Tilastosta käy hyvin selkeästi ilmi, että miesten tulot ovat naisten tuloja suuremmat. Palkkaero miesten hyväksi on huomattava jokaisessa ammattiryhmässä. Merja Kinnunen on kirjassaan *Luokiteltu sukupuoli* (2001, 159) esittänyt tulkinnan palkkaeron olemassaolosta. Hänen mukaansa mieselättäjyyden malli on legitimoinut palkkaeroa 1700-luvun puolivälistä lähtien ja 1900-luvun puolivälistä lähtien ammattien kuvausjärjestelmät ovat hierarkisoineet miesten tekniset ja tavaroiden tuottamisen, valmistamisen ja siirtämisen ammatit ylemmäksi kuin naisten hyvinvointityön ammatit. Yksi keskeisimmistä naisten ja miesten keskipalkkaeroja selittävistä tekijöistä on naisten sijoittuminen miehiin verrattuna pienempipalkkaisiin ammatteihin. Vaikka naiset ovat hyvin koulutettuja, ammatillisesti järjestäytyneitä, ansiotyöhön kiinnittyneitä ja kokoaikatyötä tekeviä, on sukupuolten välinen palkkaero Suomessa kuitenkin suhteellisen suuri. (Julkunen & Nätti 2002, 248–249.)

## 4 Tutkimusasetelma

### 4.1 Tutkimustehtävä

Kuten edellä on todettu, moderni asiantuntijuus määrittyy teoriakirjallisuudessa vahvasti tiedon tuottamiseksi. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisin menetelmin valmiiksi kerätystä aineistosta. Tämä valmiiksi kerätty aineisto on tutkimuksen sekundaariaineisto, josta on tiedon tuottamiseen pohjautuen rajattu tutkimuksen primääriaineisto. Asiantuntijatyötä on tarkasteltu sekä asiantuntijuutta että sukupuolten välisiä eroja koskevan teoriakirjallisuuden kautta.

Tutkimuskysymyksiä ovat:

- **Toteutuvatko teoreettiset käsitykset asiantuntijatyöstä käytännön työelämässä?**
- **Onko sukupuolella vaikutusta asiantuntija-ammattin harjoittamiseen?**

Tutkimuksen alkuosassa on esitetty keskeiset teoreettiset käsitykset asiantuntijatyöstä. Tarkoitukseni onkin verrata, kuinka hyvin nämä käsitykset toteutuvat käytännön työelämässä ammattiaseman, koulutuksen, kollektiivisuuden ja työn luonteen näkökulmista. Asiantuntijuuden analysoinnin ohella teen sukupuolten välistä vertailua edellä mainittujen teemojen lisäksi toimiala- ja työnantajasektoreiden sekä palkan suhteen. Toki pyrin ottamaan kantaa näihin kaikkiin seitsemään teemaan niin asiantuntijuuden kuin sukupuolenkin näkökulmasta. Teemat ovat osittain päällekkäisiä ja niiden valintaan on vaikuttanut myös valmiin aineiston kyselylomakkeilla kerätty tieto.

### 4.2 Kvantitatiivinen tutkimus

Tutkielmassa on käytetty kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Määrällinen tutkimus soveltuu sellaisiin tutkimuksiin, joissa jotakin asiaa halutaan kuvailla numeerisesti tai pyritään kuvaamaan sitä, miten jokin asia on muuttunut tai miten jokin asia vaikuttaa johonkin toiseen asiaan (Vilka 2005, 49). Tutkimukseni sekundaariaineisto on valmiiksi kyselylomakkeilla kerättyä, joten minulla tutkijana ei ole ollut sananvaltaa kyselylomakkeen tai otannan tekoon. Tutkimuksen

sekundaariaineisto on kerätty kyselylomakkeilla ja tiedot on syötetty SPSS-ohjelmaan. Kyselylomakkeilla kerätty aineisto soveltuu tutkimuksen kohteeksi, kun vastaajina on suuri hajallaan oleva joukko. Kyselylomakkeen etuna on se, että vastaaja jää aina tuntemattomaksi. (Vilka 2005, 74.) Myös omassa aineistossani mahdolliset tunnistetiedot on poistettu ennen kuin aineisto on syötetty SPSS-ohjelmaan.

Koska mielenkiintoni kohdistui jo ennen tarkkaa aiheenrajausta asiantuntijuuden kvantitatiivisiin menetelmin tapahtuvaan tutkimiseen, voidaan todeta, että tällaisen valmiin aineiston löytyminen oli erittäin onnekasta. Mielestäni aineisto taipuu hyvin oman kiinnostukseni mukaiseen tutkimukseen. Valmiin aineiston kohdalla tulee tutkimuskysymyksen asettamista tarkastella ensisijaisesti aineiston mahdollisuuksien näkökulmasta, sillä aineiston sisältöön ei enää ole mahdollista vaikuttaa. Tästä huolimatta en joudu juuri ollenkaan karsimaan omia intressejäni tutkimuksen tekoon. Tutkimuksen seitsemän teemaa on kuitenkin valittu teoriakirjallisuuden lisäksi myös aineiston näkökulmasta.

Kvantitatiiviselle tutkimukselle on tunnusomaista hypoteesin asettaminen. Usein myös itse tutkimuskysymys on asetettu hypoteesin muotoon. (Vilka 2007, 24.) Tässä tutkimuksessa ennako-oletukseksi onkin asetettu hypoteesi, jonka mukaan asiantuntija-ammatit poikkeavat käytännön tasolla teoriakirjallisuuden asiantuntijuudesta antamasta kuvasta. Lisäksi tutkimuksen ennako-oletuksena on se, että sukupuolella on merkitystä asiantuntija-ammattin harjoittamiseen. Tutkijana uskon, että asiantuntija-ammattin harjoittamisen tavat poikkeavat toisistaan sillä perusteella, onko kyseessä nais- vai miesasiantuntija. Tämä oletus on lähtöisin sukupuolten välillä vallitsevista eroista sekä yhteiskunnallisesti lähes aina ajankohtaisesta tasa-arvokeskustelusta.

### **4.3 Aineisto**

Tutkimusaineistona tutkielmassa on käytetty valmiiksi kerättyä aineistoa. Tutkimus pohjautuu lomakekyselyillä satunnaisesti valituilta suomalaisilta postitse vuonna 2000 kerättyyn sekundaariaineistoon. Kysely oli kohdistettu vain palkkatyöntekijöille. Postikyselyn haittina voidaan pitää suuren kadon määrää vastauksissa sekä sitä, ettei voida olla varmoja, onko vastauksen antanut juuri se henkilö, jolle kysely on osoitettu (Heikkilä 2004, 66). Aineisto on saatavilla Yhteiskuntatieteellisestä tietoarkistosta. Aineistojen kerääjinä ovat toimineet Tampereen yliopiston sosiologian laitoksen tutkijat Raimo Blom, Harri Melin ja Pasi Pyöriä. Aineisto on nimetty seuraavasti:

Lomakkeessa vastaajille on esitetty kysymyksiä kahdeksasta eri osa-alueesta. Nämä osa-alueet ovat

- nykyinen ammatti
- työn luonne ja päätöksenteko
- työsuojelu ja työympäristö
- tietotekniikka
- koulutus ja työura
- perhe, vapaa-aika ja talous
- lapsuus sekä
- erinäiset mielipidekysymykset (Blom ym. 2000).

Kysymyksiä lomakkeessa on kaiken kaikkiaan 105 kappaletta, joten kyselyssä on kyse varsin kattavasta tiedonhankinnasta. Kyselyn toteuttaneiden tutkijoiden mielestä kyselylomaketta voidaan kuitenkin pitää vastaajille melko raskaana, mikä on tutkijoiden käsityksen mukaan ollut yksi ratkaiseva vastausten katoa selittävä tekijä (Blom ym. 2001, 227). Kysely lähetettiin 3208 palkansaajalle ja vastaajia oli kaiken kaikkiaan 1775, joten lopulliseksi vastausprosentiksi tuli 55,3 %.

Sekundaariaineisto on kerätty vuoden 1998 verotustietojen perusteella Verohallituksen rekisteristä valitsemalla satunnaisesti 3208 palkansaajaa vastaajiksi. Vastaajat on valittu palkansaajajoukosta tasaväliotantana poimimalla havaintoyksiköt postinumeroalueittain erikseen jokaiselta entisen läänijaon kattavalta alueelta. Poimintaväli on valittu läänien asukastiheyden mukaan. Otokriteereinä aineiston kerääjillä olivat suomenkielisyys, 18–65 vuoden ikä sekä vähintään 60 000 markan bruttovuositulot päätoimesta. (Blom ym. 2001, 226.) Tasaväliotannan perusideana on, että perusjoukosta poimitaan tasaisin välein yksiköitä otokseen. Tällainen toiminta edellyttää, että perusjoukko on tutkittavien ominaisuuksien suhteen satunnaisessa järjestyksessä. (Heikkilä 2004, 36.) Aineiston kerääjät pitivät aineiston kokonaisuutta perusjoukkoon verrattuna edustavana eivätkä he katsoneet painokertoimien laskemista perustelluksi. Täysin edustava aineisto ei kuitenkaan ole, sillä naiset olivat hieman miehiä aktiivisempia vastaajia. Lisäksi kaikkein nuorin 20–24-vuotiaiden ikäryhmä oli vaikeimmin tavoitettava, joten he ovatkin siksi aineistossa

aliedustettuja. Tämän lisäksi julkisen sektorin työntekijät olivat hieman yksityisen sektorin työntekijöitä aktiivisempi vastaajaryhmä. (mt. 229–230.) Aineiston pohjalta on kirjoitettu teos *Tietotyö ja työelämän muutos – Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa* (Blom ym. 2001) sekä lukuisia artikkeleita (ks. esim. Blom & Melin 2004; Järvensivu 2005; Pyöriä 2001).

### 4.3.1 Aineiston rajaus

Kyselyn vastaukset sellaisenaan eivät ole tämän tutkimuksen aineisto, vaan kyselyn vastauksista on poimittu ainoastaan asiantuntijatehtävissä toimivien henkilöiden vastaukset. Näin muodostuu tutkimuksen primääriaineisto. Poiminnan peruste on ratkaistu aikaisempaan teoriakirjallisuuteen tukeutuen siten, että asiantuntijatehtävissä toimiminen edellyttää tiedon tuottamista. Tiedon tuottaminen nousee teoriakirjallisuudessa niin vahvaksi asiantuntijuuden määrittäjäksi, että aineisto on rajattu pelkästään tämän määritelmän perusteella. Tässä tarkoituksessa kyselystä on rajattu tutkielmakäyttöön sellaiset vastaukset, joissa vastaaja vastaa myöntävästi kysymykseen: ”*Kuuluuko työhönne tiedon tuottamista?*”, sekä kysymykseen ”*Arvioikaa, kuinka suuri osa työstänne on tiedon tuottamista?*” antaa vastauksen ”*lähes koko työ*” tai ”*yli puolet*”. Rajauksen olisi voinut tehdä monella muullakin tavalla, esimerkiksi poimimalla aineistosta kaikki ne ammattinimikkeet, jotka Tilastokeskuksen luokituksen mukaan ovat asiantuntijatehtäviä (vrt. Tilastokeskus 2001). En kuitenkaan nähnyt tätä mielekkäänä aineiston rajaamisen tapana, sillä nykyään moni nimikkeensä perusteella asiantuntija-ammattissa toimiva ei täytä tiedon tuottamisen edellytystä. Esimerkiksi lakimies saattaa toimia täysin sellaisissa rutiinitehtävissä, jotka sisältävät vain asiakirjojen täyttämistä lain edellyttämällä tavalla. Tätä ei mielestäni voida pitää asiantuntijatyönä, vaikka työntekijä asiantuntijanimikkeellä toimiikin. Samaa mieltä on myös Robert Reich, jonka tutkimusta symbolianalyytikoista olen esitellyt aiemmin tässä tutkielmassa (ks. Reich 1994, 190–204). Jos henkilö on kykenevä tuottamaan jostakin aihealueesta tietoa, voidaan hänen katsoa olevan kyseisen alan asiantuntija.

Lisäksi poistin aineistosta kahden vastaajan tiedot, sillä he eivät olleet ilmoittaneet sukupuoltaan. Mielestäni sukupuolella on tutkimuksen kannalta niin suuri merkitys, että vastauksista, joissa sukupuolta ei ilmoiteta, ei ole tutkimuksen kannalta hyötyä. Näin tutkimukseni aineistoksi rajautui 389 vastaajan vastaukset. Mielestäni tällainen määrä vastauksia antaa mahdollisuuden myös yleistysten tekoon, sillä alkuperäinen aineisto on poimittu satunnaisotantana suomalaisten palkansaaajien joukosta eli käytännössä otanta mahdollistaa yleistysten teon. Yleistämiselle löytyy

perusteita, jos tutkimusaineisto on kerätty todennäköisyysotantamenetelmiä hyväksi käyttäen (Valli 2007, 195). Sekundaariaineistossa käytetty tasaväliotanta lukeutuukin todennäköisyysotantamenetelmien joukkoon.

Tehdyissä rajauksissa on otettava huomioon se, että primääriaineisto perustuu kyselyyn vastanneiden omiin käsityksiin asiantuntijuudesta ja asiantuntijatyön sisällöstä. Ihmisillä on varmasti erilaisia käsityksiä tiedon tuottamisesta, eikä vastauksia näin ollen voida pitää täysin yleisen käsityksen tai tämän tutkielman määritelmän mukaisina. On kuitenkin oletettavaa, että keskimäärin ihmisillä on samankaltainen käsitys kysymyksen sisällöstä.

### 4.3.2 Muuttujat

Tutkimuksen pääasiallisena taustamuuttujana on käytetty sukupuolta. Kyselyyn vastaajilta tätä on tiedusteltu yksiselitteisesti antamalla vaihtoehdot *mies* tai *nainen*. Asiantuntijatyön käytännön toteutus on yhdistetty sukupuolten väliseen vertailuun, joten selitettäviä muuttujia on tutkittu käyttäen sukupuoli-muuttujaa selittävänä muuttujana. Tutkimuksen ennako-oletuksena on, että sukupuolella on merkitystä asiantuntija-ammatin harjoittamisessa. Seuraavassa on esitelty tarkemmin tutkimuksen seitsemän teeman taustalla olevat lomakekysymykset<sup>3</sup>.

**Toimiala- ja työnantajasektorit** (k6 ja k7)<sup>4</sup> Vastaajien toimialaa selvitettiin kysymyksellä *Millä elinkeino- tai toimialalla työskentelette?* Vastausvaihtoehdot olivat 1. maa-, metsä-, riista- ja kalatalous, 2. mineraalien kaivu, 3. teollisuus, 4. sähkö-, kaasu- ja vesihuolto, 5. rakentaminen, 6. tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen sekä henkilökohtaisten esineiden ja kotitalousesineiden korjaus, 7. majoitus- ja ravitsemistoiminta, 8. kuljetus ja varastointi, 9. tietoliikenne-, viestintä- tai mediatyö, 10. rahoitustoiminta, 11. kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelut; liike-elämän palvelut, 12. julkinen hallinto ja maanpuolustus: pakollinen sosiaalivakuutus, 13. koulutus, 14. terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut, 15. muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut sekä 16. kansainväliset järjestöt ja ulkomaiset edustustot. Tutkimustulosten selkiyttämiseksi tässä tutkimuksessa on kuitenkin luotu uudet muuttujat

---

<sup>3</sup> Kysymyslomakkeen tutkimukseen valitut kysymykset ovat liitteessä 10.

<sup>4</sup> Sulkuihin on merkitty kysymysnumero, joka löytyy kyselykaavakkeesta.



vastausvaihtoehtojen pohjalta seuraavasti: 1. *teollisuus (sisältää alkuperäisistä kohdat 2–5)*, 2. *kauppa ja palvelut (6–8)*, 3. *liike-elämä (9–11)*, 4. *julkisen sektorin hallinto (12)*, 5. *julkisen sektorin hyvinvointiammatit (13–14)* 6. *maatalous yms. (1)* sekä 7. *muut (15–16)*. Työnantajasektoria on kyselykaavakkeessa selvitetty kysymyksellä *Missä seuraavista toimitte?* Vastausvaihtoehtoina annettiin 1. *yksityisessä yrityksessä tai yhtiössä*, 2. *kunnan, kuntainliiton tai kuntayhtymän palveluksessa*, 3. *valtion palveluksessa*, 4. *valtion (kunnan) liikelaitoksessa tai yrityksessä*, 5. *osuustoiminnallisessa yrityksessä tai yhteisössä*, 6. *muussa yhteisössä tai järjestössä* sekä 7. *muussa, missä \_\_\_\_\_?*

**Palkkaus** (k84) Palkkatietoja kyselykaavakkeessa on kysytty kysymyksellä *Kuinka suuri on keskimääräinen palkkanne kuukaudessa päätoimesta veroja vähentämättä (brutto)?* Vastausmahdollisuus on annettu seuraavasti: *noin \_\_\_\_\_ mk / vuosi*. Tämä on erittäin selkeä kysymys, koska kysymyksenasettelussa on erikseen korostettu tietoa veroja vähentämättä. Koska kysely on tehty vuonna 1998, on vastaukset annettu markkoina. Olenkin muuttanut vastaukset euroiksi ja jakanut vastausvaihtoehdot neljään ryhmään: alle 1500 euroa, 1500–2999 euroa, 3000–4499 euroa sekä yli 4500 euroa.

**Ammattiasema** (k5) Kyselykaavakkeessa on selvitetty ammattiasemaa kysymyksellä *Mikä on Teidän ammattiasemanne?* Kysymykseen on annettu kolme valmista vastausvaihtoehtoa: 1) *ylempi toimihenkilö*, 2) *alempi toimihenkilö tai* 3) *työntekijä*. Kysymys ja vastausvaihtoehdot ovat yksiselitteisiä, mutta voidaan kuitenkin pohtia, ovatko kaikki vastaajat osanneet sijoittaa itsensä oikeaan vastausvaihtoehtojoukkoon. Lomakkeessa ei ole määritelty ylemmän ja alemman toimihenkilön eroa eikä mielestäni voida olettaa, että kaikki palkansaajat olisivat tästä erosta tietoisia. Lisäksi käsillä olevaan tutkimukseen on otettu vastaajien ammattiasemaan liittyvä kysymys työn johtotehtävistä: *Kuuluuko nykyisen päätoimenne viralliseen toimenkuvaan toisten työn johtaminen tai tehtävien jakaminen muille työntekijöille?* (k28) Kysymykseen on annettu vastausvaihtoehdoiksi *kyllä* tai *ei*. Jos edelliseen kysymykseen on vastannut *ei*, vastaajilta on tiedusteltu lisäksi *Kuinka halukas olisitte työskentelemään tällaisessa asemassa?* (k32) Vastausvaihtoehdoiksi on annettu 1. *en lainkaan halukas*, 2. *vain vähän halukas*, 3. *jonkin verran halukas*, 4. *melko halukas* tai 5. *erittäin halukas*. Vastausvaihtoehdot eivät ole yksiselitteisiä eikä voida olettaa, että kaikki vastaajat käsittäisivät ne samalla tavalla. Täten kyselyn tuloksiin onkin suhtauduttava lievällä varauksella.

**Koulutus** (k58) Vastaajan ammatillista koulutusta on selvitetty kysymyksellä *Mikä on ammatillinen koulutuksenne? (korkein suorittamanne koulutusaste)* Vastausvaihtoehdoiksi on annettu 1. ei ammattikoulutusta, 2. ammattikurssi tai vastaava (alle 6 kk), 3. ammattikurssi tai vastaava (6 kk – 2 vuotta), 4. alempi keskiasteen ammattitutkinto (esim. ammatti- tai kauppakoulu), 5. ylempi keskiasteen ammattitutkinto (esim. sairaanhoito- tai kauppaopisto, teknillinen opisto), 6. ammattikorkeakoulu (esim. tradenomi, insinööri), 7. alempi korkea-aste (esim. hum. kand., 120 pointoviikkoa), 8. ylempi korkea-aste (esim. maisteri, ekonomi, diplomi-insinööri, 160 opintoviikkoa sekä 9. tutkijakoulutus (lisensiaatti, tohtori). Lisäksi vastaajilta on tiedusteltu, vastaako heidän koulutuksensa työn vaatimuksia (k62). Vastaajan mielipidettä omasta koulutuksestaan suhteessa nykyiseen työhönsä on tutkittu kysymyksellä *Vastaako saamanne koulutus mielestänne nykyisen työnne vaatimuksia?* Vastausvaihtoehdoiksi on annettu 1) koulutukseni on korkeampi kuin työssäni on tarpeen, 2) koulutukseni vastaa työni vaatimuksia tai 3) koulutukseni on alhaisempi kuin työssäni on tarpeen.

**Kollektiivisuus** (k12a) Tiimityön tekemisestä kyselykaavakkeessa on esitetty kysymys *Teettekö ryhmä- tai ns. tiimityötä: rengastakaa oikea vaihtoehto kustakin kohdasta.* Olen tästä kysymyksestä valinnut vain työtovereiden kanssa tehtävän tiimityön, johon kyselykaavakkeessa on annettu vastausvaihtoehdoiksi *kyllä* tai *ei*. Kysymykseen annettava vastaus, *kyllä* tai *ei*, on hyvin yksiselitteinen. Voidaan kuitenkin pohtia sitä, ymmärtävätkö kaikki vastaajat tiimityön tekemisen samalla tavoin. Osalle vastaajista tiimityötä on työtoverin kanssa käyty keskustelu työasiasta, kun taas osalle tiimityötä on vain työnantajan taholta tiimin kanssa tehtäväksi määriteltä työ.

**Työn luonne** (k22a, 22b) Työn luonnetta kyselykaavakkeessa on selvitetty kysymyksellä *Onko työnne sen kaltainen, että Teidän tulee suunnitella työtänne ja soveltaa siihen omia ideoitanne?* Tähän kysymykseen on annettu vastausvaihtoehdot *kyllä* tai *ei*. Jos edelliseen kysymykseen on vastannut myöntävästi, on kyselylomakkeessa kysytty lisäksi *Missä määrin teillä on mahdollisuus 1) suunnitella työnne tuotetta, 2) suunnitella omaa työsuoritustanne ja 3) suunnitella päivittäistä työaikanne käyttöä?* Kysymyksiin on annettu vastausvaihtoehdot *vähän, jonkin verran* tai *paljon*. Vastausvaihtoehdot *vähän, jonkin verran* ja *paljon* voivat merkitä eri vastaajille hyvin eri asioita. Näin ollen ei voida yksiselitteisesti todeta, että esimerkiksi vastaaja, joka mielestään voi suunnitella työnsä tuotetta paljon, voi suunnitella työnsä tuotetta juuri saman verran kuin toinen samalla tavalla vastannut.

## 4.4 Menetelmät

Analyysin tulen viemään läpi lähes kokonaisuudessaan vertailemalla sukupuolten välisiä eroja edellä esitettyjen teemojen avulla. Tämä on havainnollisinta erilaisten taulukoiden avulla. Myös ristiintaulukoinnilla tulee olemaan suuri rooli tutkielmani aineiston käsittelyssä. Ristiintaulukoinnin avulla on mahdollista löytää kahden tai useamman muuttujan välisiä riippuvuuksia. Riippuvuus tarkoittaa sitä, että jokin muuttuja vaikuttaa toiseen muuttujaan. Ristiintaulukoinnin avulla onkin mahdollista löytää muuttujia, jotka mahdollisesti selittävät toista muuttujaa. Ristiintaulukoinnista ei kuitenkaan voida tehdä päätelmiä syy–seuraus-suhteesta. (Vilkkä 2007, 129.) Omassa tutkimuksessani pyrin löytämään sukupuolesta selittävän muuttujan suhteessa muihin muuttujiin. Koska sukupuoli näyttäytyy tutkimuksessa selittävänä muuttujana, voidaan sitä pysyvyytensä vuoksi pitää myös syynä suhteessa selitettävään muuttujaan, jos muuttujien välillä on tilastollinen riippuvuus. Ei ole mahdollista, että jokin tutkimuksessa valituista teemoista toimisi syynä siten, että se aiheuttaisi vastaajan sukupuolen. Sukupuoli on siis pysyvä olotila. Pohtiessani sukupuolten välisiä eroja valittujen teemojen pohjalta tulen samaan aikaan tekemään vertailua asiantuntijuutta käsittelevään kirjallisuuteen.

Ristiintaulukoinnin ohella tulen käyttämään Khiin neliö -testin antamia tilastollisia riippuvuustuloksia. Khiin neliö -testin tarkoituksena on selvittää, onko kahden muuttujan välillä tilastollisesti merkitsevää riippuvuutta (Heikkilä 2004, 212). Käytännössä testi perustuu p:n arvoon, joka kertoo virhepäätelmän todennäköisyyden. P:n arvon ollessa alle 0,05 voidaan todeta, että erot ovat tilastollisesti merkitseviä. (KvantiMOTV – ristiintaulukointi.) Khiin neliö -testiä on mahdollista käyttää kaikilla mitta-asteikoilla. Testi on kuitenkin käyttökelpoinen vain, jos korkeintaan 20 % odotetuista frekvensseistä (eli arvojen lukumääristä) ovat pienempiä kuin 5 ja jokainen odotettu frekvenssi on suurempi kuin 1. (Heikkilä 2004, 213.) Nämä kaikki tiedot saadaan suoraan SPSS-ohjelmasta, joten tutkijan tehtäväksi jää johtopäätösten tekeminen. Tulen kaikkien selitettävien muuttujien kohdalla tutkimaan, onko Khiin neliö -testin käyttö mahdollista ja jos on, millaisia tuloksia se antaa muuttujan riippuvuudesta selittävään muuttujaan. Selkeyden vuoksi en ole esittänyt Khiin neliö -testin tuloksia SPSS-ohjelmasta tulostuvan taulukon muodossa, vaan olen poiminut olennaiset tiedot tekstiin ja käsitellyt niitä siten. Khiin neliö -testin tuloksilla ei kuitenkaan ole kovin merkittävää roolia tämän tutkimuksen tuloksissa. Testin tuloksia onkin käytetty lähinnä tukemaan tilastoista tehtyjä päätelmiä.

Huomionarvoista tutkimuksen taulukoita tulkittaessa on, että niiden luvut on pyöristetty tulosten selkeyttämiseksi SPSS-ohjelmalla kokonaisluvuiksi. Näin ollen kaikissa tapauksissa luvut eivät yhteenlaskettuna täysin täsmää taulukon tietoihin. Esimerkiksi prosenttiosuuksista saattaa yhteenlaskettuna tulla yli sata prosenttia.

## 5 Asiantuntijatyö käytännössä ja sukupuolten väliset erot

Esittelen tässä luvussa tutkimuksen tuloksia. Tutkimuksen mielenkiinto kohdistuu siihen, mitä asiantuntija-ammatin harjoittaminen käytännössä tarkoittaa sekä siihen, löytyykö sukupuolten väliltä eroa asiantuntija-ammatin harjoittamisessa. Tuloksia on eritelty seitsemän eri teeman näkökulmasta. Näitä teemoja ovat vastaajien sukupuoli, toimiala- ja työnantajasektori, palkkaus, ammattiasema, koulutus, tiimityö sekä työn luonne. Kuten edellä on todettu, teemat on valittu tukeutuen asiantuntijuutta ja sukupuolieroja käsittelevään teoriakirjallisuuteen sekä aineiston suomiin mahdollisuuksiin.

### 5.1 Sukupuoli

Taulukossa 1 on eritelty vastaajien sukupuolijakauma. Huomionarvoista on naisten suhteellinen enemmistöosuus. Tutkimustulosten kannalta onkin relevanttia pohtia tätä osuutta, sillä ero mies- ja naisvastaajien välillä on noin 15 prosenttiyksikköä. Primääriaineiston sukupuolijakauma poikkeaa sekundaariaineistosta, sillä sekundaariaineistossa vastaajista on miehiä 48 prosenttia ja naisia 52 prosenttia. Koko perusjoukkoon eli suomalaisiin palkansaajiin verrattuna ero on vieläkin suurempi, sillä perusjoukossa miehiä on 50,1 prosenttia ja naisia 49,9 prosenttia.

**Taulukko 1 Tutkimuksessa käytettävän otoksen sukupuolijakauma**

	n	%
Mies	167	43
Nainen	222	57
Yhteensä	389	100

Kuten edellä käy ilmi, naisvastaajia on sekundaariaineistossa noin neljä prosenttiyksikköä enemmän kuin miesvastaajia. Sekundaariaineiston keränneet tutkijat asettivat tutkimuksensa ennakkooletukseksi sen, että naiset olisivat miehiä hieman aktiivisempia vastaajia. Tutkijat eivät kuitenkaan katsoneet kyselyn edustavuudessa olevan niin suuria vinoumia, että asiaan olisi tarvinnut jotenkin puuttua. (Blom, Melin & Pyöriä 2001, 229.) Näin ollen sekundaariaineistossa oleva lievä vinouma naisvastaajien hyväksi ei riitä selittämään sukupuolten välistä eroa asiantuntija-ammateissa. Primääriaineiston rajauksestakaan ei voida löytää selittävää tekijää naisten suuremmalle määrälle,

sillä primääriaineisto on rajattu sukupuolineutraalisti kohdistamalla mielenkiinto vain siihen, onko vastaajien työstä yli puolet tiedon tuottamista. Edellä mainittujen seikkojen perusteella voidaankin todeta, että asiantuntija-ammateissa työskentelevistä selkeä enemmistö on naisia. Asia voi selittyä osittain sillä, että julkinen sektori on suuri työnantaja työntekijöiden määrällä laskettuna. Naiset ovat perinteisesti sijoittuneet julkisen sektorin hyvinvointiammatteihin, kuten jatkossa tässäkin tutkimuksessa tullaan toteamaan.

Vastaajien sukupuolijakauma on mielenkiintoinen, sillä kansan ja maallikkojen käsityksissä perinteisiin professioihin liitetään miehisuus (Tiainen 2002, 119). Näin on tehty myös feminismitutkijoiden joukossa, sillä he ovat kritisoineet professioiden miehistä kulttuuria (Henriksson & Wrede 2004, 11). Sukupuolitettua ammatillisuutta tutkinut Harriet Silius (1995) kuitenkin väittää, että nykypäivänä asiantuntija-ammattit ja miehisuus ovat toisiinsa sidottuja käytännön sijasta mielikuvien tasolla (Silius 1995, 52). Tätä väitettä tukevat myös tämän tutkimuksen tulokset, sillä vastaajista selkeästi suurin osa on naisia. Naisen määrän kasvu asiantuntija-ammateissa on vähentänyt miehistä kulttuuria kyseisessä ammattikunnassa.

## **5.2 Toimiala- ja työnantajasektorit**

Taulukosta 2 käy ilmi, että tutkimusaineiston vastaajista suurin osa työskentelee teollisuuden (24 prosenttia vastaajista) ja liike-elämän (23 %) palveluksessa sekä julkisen sektorin hyvinvointiammatteteissa (31 %). Näitä kaikkia sektoreita voidaan pitää asiantuntijatyöpainotteisina, kun taas esimerkiksi muuten paljon ihmisiä työllistävä kaupan ja palveluiden sektori työllistää asiantuntijoista vain yhdeksän prosenttia. Kyseisen toimialan työtehtävät sisältävätkin runsaasti rutiiniluontoisia tehtäviä, jotka eivät vaadi asiantuntijuutta. Huomionarvoista on julkisen sektorin hyvinvointiammatteteiden huomattavan suuri rooli asiantuntijoita työllistävänä toimialana. Näihin hyvinvointiammatteteihin luetaan koulutukseen liittyvät sekä terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelujen ammatit.

**Taulukko 2 Vastaaajien sijoittuminen eri toimialoille**

	Sukupuoli		Yhteensä
	Mies	Nainen	
Teollisuus	38%	15%	24%
Kauppa ja palvelut	10%	8%	9%
Liike-elämä	24%	22%	23%
Julkisen sektorin hallinto	9%	9%	9%
Julkisen sektorin hyvinvointiammatit	14%	43%	31%
Maatalous yms.	1%	0%	1%
Muut	4%	3%	3%
Yhteensä	100 %	100 %	100 %

Naiset ovat perinteisesti tehneet suurimman osan julkisen sektorin hyvinvointityöstä (Silius 1995, 58). Näin on myös tämän tutkimuksen perusteella, sillä kuten taulukosta 2 on havaittavissa, naisasiantuntijoista enemmistö, peräti 43 prosenttia, ilmoittaa työskentelevänsä julkisen sektorin hyvinvointiammateissa. Miesasiantuntijoista sen sijaan vain 14 prosenttia työskentelee kyseisissä ammateissa. Kaiken kaikkiaan julkisen sektorin hyvinvointiammateissa työskentelevistä asiantuntijoista 81 prosenttia on naisia 19 prosenttia miehiä (ks. liite 2). Miesasiantuntijoista suurin osa työskentelee teollisuuden sektorilla. Miesasiantuntijoista 38 prosenttia ja naisasiantuntijoista vain 15 prosenttia ilmoittaa toimivansa teollisuuden palveluksessa. Kaiken kaikkiaan teollisuuden asiantuntijoista 66 prosenttia on miehiä ja 34 prosenttia naisia (ks. liite 2). Käsillä olevan tutkimuksen tulokset tukevatkin hyvin perinteistä käsitystä maskuliinisista teollisuuden ammateista ja feminiinisistä julkisen sektorin hyvinvointiammateista. Verrattaessa tämän tutkimuksen tuloksia koko väestöä koskevaan tutkimukseen sukupuolijaosta toimialoittain ei ole löydettävissä eroa. Myös koko väestöä koskevan tutkimuksen mukaan naisvaltaisimpina ammatteina esiintyvät hyvinvointiammatit ja miesvaltaisina teollisuuden eri toiminnot. (Tilastokeskus 2007.)

Sukupuolten välillä ei ole havaittavissa yhtä selkeää eroa liike-elämän ammateissa. Liike-elämän palvelukseen asiantuntijanaisten ja -miehistä sijoittuu suhteellisen yhtäläiset osuudet, sillä naisasiantuntijoista 22 prosenttia ja miesasiantuntijoista 24 prosenttia ilmoittaa työskentelevänsä liike-elämän palveluksessa. Liike-elämä onkin sekä nais- että miesasiantuntijoiden toiseksi yleisin

sijoittumispaikka. Kaiken kaikkiaan liike-elämän asiantuntijoista 55 prosenttia on naisia ja 45 prosenttia miehiä. Muiden kuin edellä mainittujen toimialasektoreiden osuus asiantuntijoiden sijoittumiskohteena jää suhteellisen vähäiseksi.

Merkille pantava yksityiskohta käsillä olevassa tutkimuksessa on se, että mies- ja naisasiantuntijoista toimii yhtäläinen osuus julkisen sektorin hallinnon ammateissa. Sekä nais- että miesasiantuntijoista yhdeksän prosenttia ilmoittaa työskentelevänsä julkisen sektorin hallinnossa. Toisaalta, jos aineistoa tarkastellaan tutkimalla miesten ja naisten osuuksia julkisen sektorin hallinnossa työskentelevistä asiantuntijoista, voidaan todeta, ettei naisten ja miesten määrä ole sama. Liitteestä 2 on havaittavissa, että julkisen sektorin hallinnossa työskentelevistä asiantuntijoista 56 prosenttia on naisia ja 44 prosenttia miehiä. Sukupuolten välinen ero julkisen sektorin hallinnossa ei ole niin suuri kuin esimerkiksi julkisen sektorin hyvinvointiammateissa. Näissä hyvinvointiammateissa työskentelevistä asiantuntijoistahan 81 prosenttia on naisia ja 19 prosenttia miehiä. Julkisen sektorin hallinnon voidaankin katsoa tasoittavan sukupuolten välistä eroa julkisella sektorilla, vaikka naisten määrä myös hallinnon ammateissa on miesten määrää suurempi. Naisten suurempi osuus primääriaineistossa selittää sen, miksi julkisen sektorin hallinnossa työskentelee sama yhdeksän prosentin osuus sekä mies- että naisasiantuntijoista, vaikka kyseisissä ammateissa ei ole yhtä suurta määrää kyseisten sukupuolten edustajia.

Taulukossa 3 on esitetty vastaajien jakautuminen eri työnantajasektoreiden palvelukseen. Tasan puolet asiantuntijoista työskentelee yksityisessä yrityksessä tai yhtiössä. Toiseksi suurin ryhmä ovat julkisen sektorin palveluksessa työskentelevät asiantuntijat, jotka jakautuvat siten, että 25 prosenttia työskentelee kunnan, kuntainliiton tai kuntayhtymän palveluksessa, 12 prosenttia valtion palveluksessa sekä neljä prosenttia valtion tai kunnan liikelaitoksen tai yrityksen palveluksessa. Loput yhdeksän prosenttia vastaajista jakautuu muiden työnantajasektoreiden (osuustoiminnallisen yrityksen tai yhteisön, muun yhteisön tai järjestön tai jonkin muun) palvelukseen.



**Taulukko 3 Vastaaajien sijoittuminen eri työnantajasektoreiden palvelukseen**

	Sukupuoli		Yhteensä
	Mies	Nainen	
Yksityisessä yrityksessä tai yhtiössä	66%	38%	50%
Kunnan, kuntainliiton tai kuntayhtymän palveluksessa	9%	37%	25%
Valtion palveluksessa	15%	10%	12%
Valtion (kunnan) liikelaitoksessa tai yrityksessä	4%	4%	4%
Osuustoiminnallisessa yrityksessä tai yhteisössä	1%	4%	3%
Muussa yhteisössä tai järjestössä	2%	6%	4%
Jossakin muussa	2%	1%	2%
Yhteensä	100 %	100 %	100 %

Mies- ja naisasiantuntijoiden osuudet eri työnantajasektoreiden palveluksessa vastaavat hyvin yleistä käsitystä sukupuolten välisistä eroista. Julkinen yhdistetään naisiin samalla kun sitä myös arvostetaan yhä vähemmän (Julkunen 1992, 52–53). Yksityinen puolestaan yhdistetään maskuliinisuuteen. Näin ollen yksityinen ja julkinen voidaankin nähdä sukupuolittuneina käsitteinä. (Silius 1995, 64.) Nais- ja miesasiantuntijoiden sijoittumista eri työnantajasektoreiden palvelukseen käsillä olevan tutkimuksen tulosten pohjalta on eritelty taulukossa 3. Miehistä 66 prosenttia ja naisista vain 38 prosenttia toimii yksityisen yrityksen tai yhtiön palveluksessa. Julkisella sektorilla puolestaan toimii 51 prosenttia naisasiantuntijoista ja vain 28 prosenttia miesasiantuntijoista<sup>5</sup>. Kaiken kaikkiaan yksityisten yritysten tai yhtiöiden asiantuntijoista 56 prosenttia on miehiä ja 44 prosenttia naisia. Julkisen sektorin asiantuntijoista miehiä on puolestaan 37 prosenttia ja naisia 63 prosenttia. Mielenkiintoinen yksityiskohta on se, että kuntasektorilla asiantuntijoista on miehiä vain 15 prosenttia kun taas valtion palveluksessa asiantuntijoista on yli puolet miehiä. (ks. liite 3.) Näin

<sup>5</sup> Naisasiantuntijoista 37 prosenttia toimii kunnan, kuntainliiton tai kuntayhtymän, 10 prosenttia valtion ja neljä prosenttia valtion tai kunnan liikelaitoksen tai yrityksen palveluksessa. Miesasiantuntijoista puolestaan yhdeksän prosenttia toimii kunnan, kuntainliiton tai kuntayhtymän, 15 prosenttia valtion ja neljä prosenttia valtion tai kunnan liikelaitoksen tai yrityksen palveluksessa.

ollen voidaan todeta, että erityisesti kuntasektorin naisasiantuntijapainotteisuus vaikuttaa siihen, että koko julkinen sektori on naisasiantuntijapainotteinen.

Verrattaessa käsillä olevan tutkimuksen tuloksia koko väestöä koskevaan tilastoon (Tilastokeskus 2007) voidaan havaita, että asiantuntija-ammateissa työskentelevät naiset toimivat koko naisväestöä keskimääräistä useammin julkisella sektorilla. Koko työssä olevasta naisväestöstä julkiselle sektorille työllistyy 39 prosenttia naisista, kun taas asiantuntija-ammateissa työskentelevistä naisista vastaava luku on 51 prosenttia. Koko työssä olevasta miesväestöstä puolestaan vain 15 prosenttia työskentelee julkisella sektorilla, kun taas asiantuntija-ammattissa työskentelevistä miehistä vastaava luku on 28 prosenttia. Asiantuntija-ammattit ovatkin koko ammattikenttään suhteutettuna julkissektoripainotteisia.

### **5.3 Palkkaus**

Taulukossa 4 on eriteltyä vastaajien bruttotulot neljään eri tuloryhmään. Kaiken kaikkiaan eniten asiantuntijoita, 69 prosenttia, sijoittuu 1500–2999 euroa ansaitsevien ryhmään. Tämä ryhmä on selkeästi suurin ja seuraavana tulevat 3000–4499 euroa ja alle 1500 euroa ansaitsevien ryhmät. Onkin mielenkiintoista huomata, että kaikista vastaajista 11 prosenttia työskentelee asiantuntija-ammattissa alle 1500 euron bruttoansioilla. Tässä alle 1500 euron bruttotulojen ryhmässä on 16 prosenttia naisista ja vain neljä prosenttia miehistä. Liitteestä 4 käy ilmi, että suurin ammattiryhmä alle 1500 euron tuloryhmässä ovat julkisen sektorin hyvinvointiammatteihin sijoittuvat vastaajat. Kuten edellä kävi ilmi, tälle hyvinvointiammattien toimialalle sijoittui yli 40 prosenttia kaikista naisasiantuntijoista. Tämä selittääkin naisten suhteellisen suuren määrän pienimmässä tuloryhmässä. Seuraavassa tuloryhmässä (1500–2999 euroa ansaitsevat) naisasiantuntijoista on 72 prosenttia ja miesasiantuntijoista 62 prosenttia. Siirryttäessä suurempiin tuloryhmiin miesten määrä suhteessa naisiin kasvaa ja seuraavassa tuloryhmässä (3000–4499) onkin 25 prosenttia miesasiantuntijoista ja 11 prosenttia naisasiantuntijoista. Ylimmässä tuloryhmässä (yli 4500) on vain yksi prosentti naisasiantuntijoista ja seitsemän prosenttia miesasiantuntijoista. Kaiken kaikkiaan tähän ylimpään tuloryhmään sijoittuu vain kolme prosenttia kaikista vastaajista.

#### Taulukko 4 Vastaajien bruttotulot

	Sukupuoli		Yhteensä
	Mies	Nainen	
yli 4500	7%	1%	3%
3000-4499	25%	11%	17%
1500-2999	64%	72%	69%
alle 1500	4%	16%	11%
Yhteensä	100%	100%	100%

Taulukosta 4 on selkeästi havaittavissa, että naisasiantuntijat ovat keskimääräistä useammin ja miesasiantuntijat keskimääräistä harvemmin edustettuina kahdessa alemman tuloryhmän luokassa, kun taas kahdessa ylemmän tuloryhmän luokassa miesasiantuntijat ovat keskimääräistä useammin edustettuina ja naisasiantuntijat keskimääräistä harvemmin. Jos bruttotulot jaettaisiin vain kahteen eri luokkaan käyttäen luokkien välisenä rajana 3000 euron tuloja, jako olisi vielä selvemmin havaittavissa. Tällöin naisasiantuntijoista 88 prosenttia kuuluisi alempaan ja 12 prosenttia ylempään tuloluokkaan, kun taas miesasiantuntijoista 68 prosenttia kuuluisi alempaan ja 32 prosenttia ylempään tuloluokkaan. Juhana Vartiainen (2002) on selvittänyt naisten ja miesten palkkaeroa Palkansaajien tutkimuslaitokselle tekemässään selvityksessä. Hänen mukaansa sukupuolten välinen palkkaero on noin 20 prosenttia. Puolet tästä erosta selittyy niin sanotuilla henkilökohtaisilla muuttujilla sekä toimialoille ja ammattiryhmiin valikoitumisella (ts. segregatiolla). Toinen puoli palkkaerosta on Vartiaisen mukaan selittymätöntä palkkaeroa. Suurin tämä selittymätön palkkaero on suurituloisilla. (Vartiainen 2002, 3–4.) Segregatio selittää tämän tutkimuksen osalta ainakin pienimmän tuloryhmän naisvaltaisuutta, sillä kuten edellä on todettu, 45 prosenttia tämän pienimmän tuloryhmän vastaajista toimii naisvaltaisissa julkisen sektorin hyvinvointityön ammateissa.

Tämän tutkimuksen tulosten voidaan katsoa olevan linjassa niin yleisten käsitysten kuin tilastollisten toteamustenkin kanssa. Naisasiantuntijoiden ansiot ovat miesasiantuntijoiden ansioita huomattavasti alhaisemmat. Myös Khiin neliö -testi tukee käsitystä siitä, että sukupuolen ja bruttotulojen välillä on erittäin merkittävä tilastollinen riippuvuussuhde. P:n arvo on alle 0,000 ja tulos on käyttökelpoinen, koska yksikään odotetuista frekvensseistä ei ole alle viisi.

## 5.4 Ammattiasema

Vastaajien ammattiasemia on kyselykaavakkeessa selvitetty kysymyksellä, johon on annettu kolme vaihtoehtoa: ylempi toimihenkilö, alempi toimihenkilö ja työntekijä. Tämän kysymyksen antaman tiedon merkittävyyttä heikentää olennaisesti se seikka, etteivät vastaajat välttämättä ole tienneet, mihin annetuista vaihtoehdoista he itse todellisuudessa kuuluvat.

Tilastokeskuksen määritelmän mukaan ylemmät toimihenkilöt

*ovat palkansaajia, jotka tehtävissään soveltavat laajasti teoreettista tietoa. He toimivat päätöksentekijöinä, osallistuvat päätöksentekoon tai toimivat sitä sivuavissa erikoistuneissa ohjaus-, valvonta-, kehittä- ja palvelutehtävissä. Tehtävillä on ominaista suhteellisen suuri itsenäisyys ja vastuullisuus. Johtamistehtävät voivat olla osa toimenkuvaa niissäkin tapauksissa, joissa ne eivät muodosta ammatin ensisijaista elementtiä. Ylempiin toimihenkilöihin luokitellaan myös sellaiset yhteiskunnallisia tai liike-elämän palveluksia tuottavissa ammattitehtävissä toimivat, joiden tehtävissä keskimääräisenä vaatimuksena on korkean asteen erikoistunut koulutus (esim. uskonnollinen, lainopillinen, terveydenhuolto-, taide-, kulttuuri- ym. työ). Rajana alempiin toimihenkilöihin on ylempien toimihenkilöiden sijainti päätöksenteko-organisaation ylempällä tasolla ja vaadittava laaja teoreettinen tietomäärä. (Tilastokeskus 2009a.)*

Lisäksi Tilastokeskus määrittelee alemmat toimihenkilöt

*palkansaajiksi, jotka suorittavat tavanomaista toimisto- tai myyntityötä tai toimivat ammattitehtävissä, jotka ovat kehittyneet tavanomaisen toimisto- ja myyntityön pohjalta korvaten sen. Tehtävissä on keskeistä symbolien käsittely käsin tai manuaalisia työvaihteita korvaavilla koneilla ja laitteilla. Alempiin toimihenkilöihin kuuluvat edelleen myös työnjohtajina tuotantolaitoksissa tms. työskentelevät tai vastaavissa toimihenkilöiden esimiestehtävissä toimivat. Pääluokkaan kuuluvat myös sellaisissa hoito-, huolto- ja turvallisuuspalveluja tuottavissa ammattitehtävissä toimivat, joiden tehtävänä on huolehtia ihmisestä tai käsitellä häntä koskevaa tai muuta informaatiota. Toimenkuvalla on ominaista suoritusvastuu mutta ei vastuu itse toiminnasta. Raja*

*ylempiin toimihenkilöihin on se, että alemmat toimihenkilöt sijoittuvat organisaation suoritustasolle ja tehtävissä vaaditaan suppeampaa ja vähemmän teoreettista tietoa kuin ylemmiltä toimihenkilöiltä. (Tilastokeskus 2009b.)*

Jos henkilö ei kuulu kumpaankaan näistä ryhmistä, kuuluu hän työntekijöiden ryhmään. Määritelmien selkeyttä vastaajille ei ole tässä yhteydessä voitu luotettavasti selvittää. Tässä tutkimuksessa on kuitenkin lähdetty siitä oletuksesta, että asiantuntijatehtävissä toimivat henkilöt ovat tietoisia omasta ammattiasemastaan. Toisaalta, vaikka vastaajat eivät olisi täysin tienneetkään, mihin ammattiasemaryhmään he kuuluvat, kuvastavat saadut tulokset ainakin heidän mielikuvaansa siitä. Jo tämäkin seikka itsessään on merkittävä tieto pohdittaessa sukupuolten välisiä eroja.

Taulukosta 5 on nähtävissä sukupuolten jakautuneisuus eri ammattiasemaryhmiin. Miesasiantuntijoista 54 prosenttia katsoo kuuluvansa ylempien toimihenkilöiden ryhmään, 28 prosenttia alempien toimihenkilöiden ryhmään ja 18 prosenttia työntekijöiden ryhmään. Naisiasiantuntijoista puolestaan 36 prosenttia katsoo kuuluvansa ylempien toimihenkilöiden ryhmään, 39 prosenttia alempien toimihenkilöiden ryhmään ja 25 prosenttia työntekijöiden ryhmään. Saadut tulokset kuvastavat hyvin sitä, että aineisto koostuu sellaisten henkilöiden vastauksista, joiden työtehtävistä yli puolet on tiedon tuottamista. Ammattiaseman perusteella suurin vastaajaryhmä ovat ylemmät toimihenkilöt. Tilastokeskuksen määritelmä yleimmästä toimihenkilöstä vastaa suhteellisen hyvin teoriakirjallisuuden määritelmää asiantuntijasta, joten on luonnollista, että tämä ryhmä on tutkimuksen suurin vastaajajoukko. Ennakkoon olisi ollut jopa odotettavissa, että ryhmä olisi vieläkin suurempi. Toisaalta nykypäivän rajanvedot eri ammattiryhmien välillä ovat varmasti hämärtyneet ammattinimikkeiden lisääntyessä ja tehtävien delegoituessa johtotasolta alemmille tasoille.

**Taulukko 5 Vastaajien ammattiasema**

	Sukupuoli		Yhteensä
	Mies	Nainen	
Työntekijä	18%	25%	22%
Alempi toimihenkilö	28%	39%	34%
Ylempi toimihenkilö	54%	36%	44%
Yhteensä	100%	100%	100%

Merja Kinnusen mukaan erityisesti alempien toimihenkilöiden ryhmästä on muodostunut naisten toimistotyön ja hyvinvointiammattien kategoria (Kinnunen 1995, 8). Verrattaessa sukupuolten välisiä eroja asiantuntijatyössä onkin huomionarvoista juuri naisten keskimääräistä suurempi osuus niin työntekijöiden kuin alempien toimihenkilöidenkin ryhmässä. Liitteestä 5 on havaittavissa, että ylemmistä toimihenkilöistä on 53 prosenttia miehiä ja 47 prosenttia naisia. Alemmista toimihenkilöistä puolestaan miehiä on 35 prosenttia ja naisia 65 prosenttia. Samansuuntainen on sukupuolten välinen jako myös työntekijäryhmässä, jossa miehiä on 36 prosenttia ja naisia 64 prosenttia. Asiantuntija-ammateissa työskenteleville naisille kaikkein yleisin ammattiluokka on alempi toimihenkilö. Naisiasiantuntijoista 39 prosenttia kuuluu tähän ammattiluokkaan. Miesasiantuntijoista suurin osa, 54 prosenttia, kuuluu ylempään toimihenkilön ammattiluokkaan. Tutkimuksen tulokset tukevat hyvin yleistä käsitystä siitä, että miesten urakehitys on yleensä naisia parempaa ja että miehet työskentelevät naisia useammin ylempinä toimihenkilöinä. Näin ollen nämä asiantuntijatehtävissä toimivien henkilöiden ammattiasemat tukevat hyvin aikaisempaa tutkimusta naisten ja miesten eroista ammattiasemaan suhteutettuna.

Khiin neliö -testin mukaan sukupuolen ja ammattiaseman välillä vallitsee tilastollinen riippuvuussuhde. P:n arvo Khiin neliö -testin mukaan on 0,002 ja testi on käyttökelpoinen, koska yksikään odotetuista frekvensseistä ei ole alle viisi.

Miesten ja naisten välillä on selvä ero siinä, toimivatko he johtotehtävissä. Taulukossa 6 on eroteltuna se, kuinka monen naisen ja miehen työtehtäviin kuuluu työn johtaminen tai tehtävien jakaminen muille työntekijöille. Miesasiantuntijoista 59 prosenttia toimii johtotehtävissä kun taas naisiasiantuntijoista tämä osuus on vain 31 prosenttia. Tulos on myös tilastollisesti erittäin merkittävä, sillä Khiin neliö -testin mukaan p:n arvo on alle 0,000 ja testi on käyttökelpoinen, koska yksikään odotetuista frekvensseistä ei ole alle viisi.

**Taulukko 6 Työn johtamisen tai tehtävien jakamisen kuulumisen vastaajien työtehtäviin**

	Sukupuoli		Yhteensä
	Mies	Nainen	
Kyllä	59%	31%	43%
Ei	41%	69%	57%
Yhteensä	100%	100%	100%

Helena Karento on valtion ja kuntien johtajina sekä vaativissa asiantuntijatehtävissä toimivia naisia tutkiessaan todennut, että tasa-arvoa ja naisten asemaa voidaan kuvata tutkimalla naisten mahdollisuuksia edetä johtaviin työtehtäviin (Karento 1999, 14). Vuonna 1995 valtion ja kuntien johtajina toimivista 40 prosenttia oli naisia ja 60 prosenttia miehiä (Hänninen-Salmelin & Karento 1999, 69). Vaikka tämän tutkimuksen tulokset eivät keskitykään pelkästään julkiselle sektorille, saadaan vuoden 1995 tuloksesta eräänlaista vertailupohjaa. Liitteessä 6 on esitetty tämän tutkimuksen tulosten perusteella nais- ja miesasiantuntijoiden osuudet johtotehtävissä toimivista vastaajista. Tulosten perusteella voidaan todeta, että naisten ja miesten osuudet jakautuvat lähes samalla tavoin kuin vuoden 1995 julkisen sektorin tilastossa, sillä tämän käsillä olevan tutkimuksen tuloksissa johtotehtävissä toimivista asiantuntijoista miehiä on 59 prosenttia ja naisia 41 prosenttia. Ennalta olisi ollut odotettavissa, että ero vuoden 1995 julkisen sektorin tilastoon olisi ollut suurempi, sillä käsillä olevan tutkimuksen aineistossa mukana ovat myös yksityisen sektorin toimijat. Yksityistä sektoriahan on yleisesti pidetty miesjohtajien valtakuntana. Liitteeseen 7 on puolestaan valittu aineistosta vain ne vastaajat, jotka työskentelevät julkisella sektorilla ja joiden työtehtäviin kuuluu johtotehtäviä. Verrattaessa näitä tuloksia vuoden 1995 julkisen sektorin tuloksiin voidaan havaita sukupuolten välisen eron tasoittuneen, sillä käsillä olevan tutkimuksen mukaan julkisen sektorin johtajista 56 prosenttia on miehiä ja 44 prosenttia naisia. Sukupuolten välinen ero vuosien 1995 ja 2000 välillä onkin tasoittunut 4 prosenttiyksikköä. Toisaalta vertailu vuoden 1995 tutkimukseen ei ole täysin pätevä, sillä vuoden 1995 tutkimukseen on valittu johtajanimikkeillä toimivia henkilöitä. Käsillä olevassa tutkimuksessa johtajuus on puolestaan määritelty tukeutuen vastaajien omaan näkemykseen työnsä sisältämistä johtotehtävistä. Jonkinlaisen vertailukohdan nämä kaksi tutkimusta kuitenkin antavat. Erityisen merkille pantavaa on se, kuten edellä on osoitettu, että julkisen sektorin hallinnossa työskentelevistä asiantuntijoista 56 prosenttia on naisia ja 44 prosenttia miehiä (ks. Liite 2). Kuitenkin niin tämän kuin myös vuonna 1995 tehdyn tutkimuksen perusteella julkisen sektorin johtajista suurin osa on miehiä. Tämän perusteella voidaan katsoa, että julkisen sektorin hallinnossa erityisesti miehet toimivat johtotehtävissä kun taas naiset toimivat johdon alaisuudessa. Erilaisen tuloksen julkisen sektorin johtajista esittävät Minna Leinonen, Katja Uosukainen ja Hanna Ylöstalo (2003, 176) naisten ja miesten tasa-arvokokemuksia käsittelevässä tutkimuksessaan. Heidän mukaansa julkisella sektorilla on yhtä paljon nais- ja miesjohtajia.

Tutkimuksen tuloksissa huomionarvoista on se, että vain 22 prosenttia johtotehtävissä toimimattomista asiantuntijoista on ilmoittanut olevansa melko halukas tai erittäin halukas

toimimaan vastaavissa tehtävissä (ks. Taulukko 7). Loput vastaajista ovat ilmoittaneet olevansa edellä mainittua vähemmän halukkaita johtotehtäviin. Lisäksi sukupuolten välillä on suuri ero halukkuudessa toimia johtotehtävissä. Kun tämän tutkimuksen naisvastaajista vain 31 prosenttia työskentelee johtotehtävissä, on merkillepantavaa, että johtotehtävissä työskentelemättömistä naisasiantuntijoista peräti 57 prosenttia ei haluaisi lainkaan työskennellä johtotehtävissä tai olisi vain vähän halukas työskentelemään kyseisissä tehtävissä. Johtotehtävissä työskentelemättömistä miesasiantuntijoista puolestaan 32 prosenttia olisi melko tai erittäin halukas työskentelemään mainituissa tehtävissä. Voidaan katsoa, että henkilöiden toimiminen johtotehtävissä riippuu myös heidän omasta tahdostaan. Tätä tahtokysymystä voidaan pitää jossain mielessä myös sukupuolten välisenä luonteenomaisena erona, johon vaikuttavat useat taustamuuttujat. Näitä taustamuuttujia ei ole mahdollista eritellä tämän tutkimuksen yhteydessä. Aikaisempien tutkimusten pohjalta voidaan kuitenkin todeta, että naisten johtotehtäviin halukkuutta laskevina tekijöinä on pidetty muun muassa työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamista ja siihen liittyviä käytännöllisiä haasteita sekä kulttuurisia tekijöitä (Heiskanen, Korvajärvi & Rantalaiho 2008, 113).

**Taulukko 7 Johtotehtävissä työskentelemättömien halu työskennellä vastaavissa tehtävissä**

	Sukupuoli		Yhteensä
	Mies	Nainen	
Ei lainkaan halukas	14%	37%	29%
Vain vähän halukas	28%	20%	22%
Jonkin verran halukas	27%	28%	27%
Melko halukas	20%	11%	15%
Erittäin halukas	12%	5%	7%
Yhteensä	100%	100%	100%

## 5.5 Koulutus

Kyselylomakkeessa tiedusteltiin ammatillista koulutusta antaen vastausvaihtoehdoiksi yhdeksän eri kategoriaa. Kategoriat käyvät ilmi taulukosta 8. Tämän tutkimuksen aineistoon valikoitui vastaajia kaikista koulutusluokista, mikä on sinällään mielenkiintoista, sillä teorian tasolla asiantuntijalta on usein vaadittu korkeakoulututkintoa. Ylivoimaisesti suurin vastaajaryhmä ovat ylemmän keskiasteen ammattitutkinnon suorittaneet. Tähän ryhmään lukeutui kaiken kaikkiaan 38 prosenttia vastaajista. Vastauslomakkeessa oli tähän liittyen mainittu esimerkkikoulutuksina sairaanhoito- tai



kauppaopisto sekä teknillinen opisto. Tässä ryhmässä on hieman suurempi osa naisasiantuntijoista (39 %) kuin miesasiantuntijoista (37 %). Seuraavaksi suurin ryhmä ovat ylempään korkea-asteen suorittaneet vastaajat. Tähän ryhmään lukeutuu kaiken kaikkiaan 20 prosenttia vastaajista. Ryhmässä on hieman suurempi osa miehistä (23 %) kuin naisista (17 %). Tähän kohtaan lomakkeessa oli annettu esimerkkikoulutuksina maisteri, ekonomi ja diplomi-insinööri. Sukupuolten välinen ero on suurimmillaan tässä ylempään korkea-asteen suorittaneiden joukossa. Taulukosta 8 ilmenevien tulosten perusteella voidaan lisäksi todeta, että naisasiantuntijoihin verrattuna miesasiantuntijoista suurempi osa suorittanut korkeakoulututkinnon. Miehistä kaiken kaikkiaan 40 prosenttia ja naisista 32 prosenttia on suorittanut korkeakoulututkinnon<sup>6</sup>.

### Taulukko 8 Vastaajien suorittama ylin ammattikoulutus

	Ei ammattikoulutusta	Ammattikurssi (alle 6 kk)	Ammattikurssi (6 kk - 2 v.)	Alempi keskiasteen ammatti tutkinto	Ylempi keskiasteen ammatti tutkinto	Ammatti Korkea koulu	Alempi korkea-aste	Ylempi korkea-aste	Tutkija koulutus	Yht.
Mies	6%	4%	7%	8%	37%	9%	4%	23%	4%	100%
Nainen	6%	3%	9%	10%	39%	4%	6%	17%	5%	100%
Yht.	6%	3%	8%	9%	38%	6%	5%	20%	5%	100%

Verrattaessa tämän tutkimuksen tuloksia koko väestöä koskevaan tilastoon (Tilastokeskus 2007) voidaan havaita, että asiantuntija-ammattissa työskentelevät naiset ovat koko naisväestöön suhteutettuna suorittaneet useammin keskiasteen tutkinnon (alempi ja ylempi keskiaste yhteensä), sillä koko väestöstä tähän ryhmään lukeutuu 36 prosenttia naisista. Vastaavasti asiantuntija-ammattissa työskentelevistä naisista 49 prosenttia on suorittanut keskiasteen tutkinnon. Koko miesväestöstä 40 prosenttia ja asiantuntija-ammattissa työskentelevistä miehistä 45 prosenttia on suorittanut keski-asteen tutkinnon. Onkin merkille pantavaa, että asiantuntijoina toimivat naiset ovat suorittaneet koko väestön naisiin suhteutettuna huomattavasti useammin keskiasteen tutkinnon, kun taas miesten vastaavat luvut ovat huomattavasti lähempänä toisiaan. Selkeä ero koko väestön tilastoon sekä naisten että miesten kohdalla on ylempään korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden keskuudessa. Koko naisväestöstä seitsemän prosenttia ja miesväestöstä kuusi prosenttia on

<sup>6</sup> Kun lasketaan yhteen ammattikorkeakoulu, alempi korkea-aste, ylempi korkea-aste ja tutkijakoulutus.

suorittanut ylemmän korkea-asteen tutkinnon. Käsillä olevan tutkimuksen mukaan asiantuntija-ammateissa työskentelevistä naisista ylemmän korkea-asteen tutkinnon on suorittanut 17 prosenttia ja miehistä 23 prosenttia. Kun miehistä keskiasteen tutkinnon suorittaneiden asiantuntijoiden määrä on huomattavan lähellä koko miesväestön lukua, ero ylemmän korkea-asteen kohdalla on paljon suurempi, yhteensä 17 prosenttiyksikköä. Naisilla tämä ero puolestaan on vain 10 prosenttiyksikköä. Tilastoja vertaamalla voidaan myös todeta, että ammattikoulutuksen suorittamattomien määrä koko väestön osalta on 37 prosenttia niin nais- kuin miesväestönkin keskuudessa<sup>7</sup>. Vastaava luku tämän tutkimuksen valossa niin nais- kuin miesasiantuntijoidenkin joukossa on vain kuusi prosenttia. Tämä onkin varsin odotettu tulos, sillä vaikka asiantuntija-ammatin koulutusvaatimukset ovat keventyneet, ei voida kuitenkaan katsoa, että tiedon tuottamista vaativassa ammatissa selviytyisi täysin kouluttamattomana. Se, miten koulutus vastaa vastaajan työn vaatimuksia, on tutkimuksen tulosten mukaan tilastollisesti riippuvaista sukupuolesta, sillä Khiin neliö -testin mukaan p:n arvo on 0,024 eikä yksikään odotetuista frekvensseistä ole alle viisi.

Taulukosta 9 on havaittavissa miesten suhteessa vähäinen määrä ryhmässä, jonka mielestä heidän koulutuksensa vastaa työn vaatimuksia, kun yleisesti voidaan olettaa, että ihmiset tekevät koulutustaan vastaavaa työtä. Miehistä vain 62 prosenttia kuuluu siihen ryhmään, jonka mielestä koulutus vastaa työn vaatimuksia. 14 prosenttia miehistä on sitä mieltä, että heidän koulutuksensa on korkeampi kuin työssä on tarpeen ja 24 prosenttia sitä mieltä, että heidän koulutuksensa on alhaisempi kuin työssä on tarpeen. Naisista puolestaan 75 prosenttia on sitä mieltä, että heidän koulutuksensa vastaa työn vaatimuksia. Kahdeksan prosenttia naisista on sitä mieltä, että heidän koulutuksensa on korkeampi kuin työssä on tarpeen ja 18 prosenttia sitä mieltä, että heidän koulutuksensa on alhaisempi kuin työssä on tarpeen.

---

<sup>7</sup> Ammattikoulutuksen suorittamattomien määrä on tässä koko väestön osalta peräti 37 prosenttia, koska tilastossa ovat mukana kaikki yli 15-vuotiaat suomalaiset. Näin ollen mukana ovat myös nuoret, jotka eivät ole vielä ehtineet suorittaa ammattitutkintoa.

## Taulukko 9 Vastaako vastaajien koulutus nykyisen työn vaatimuksia

	Sukupuoli		Yhteensä
	Mies	Nainen	
Koulutukseni on korkeampi kuin työssäni on tarpeen	14%	8%	10%
Koulutukseni vastaa työni vaatimuksia	62%	75%	69%
Koulutukseni on alhaisempi kuin työssäni on tarpeen	24%	18%	20%
Yhteensä	100%	100%	100%

Yhteensä naisista ja miehistä viidesosa on sitä mieltä, että heidän koulutuksensa on alhaisempi kuin työssä on tarpeen. Näin suuri mielestään liian alhaisen koulutuksen omaava joukko selittyy pitkälti asiantuntijatyön vaativuudella. Koska kaikkien vastaajien työ käsittää tiedon tuottamista yli puolet työtehtävistä, on selvää, että kyseessä ovat vaativat asiantuntijatehtävät. Onkin syytä verrata tätä tulosta edellä taulukossa 8 esitettyihin vastaajien suorittamiin ammatillisiin koulutuksiin. Taulukosta 8 käy ilmi, että vastaajien joukossa on todella paljon alhaisen koulutustason omaavia henkilöitä. Tästä näkökulmasta ei olekaan mikään ihme, että suuri osa vastaajista kokee olevansa liian alhaisesti koulutettu nykyiseen tiedon tuottamisen taitoja vaativaan työhönsä.

Taulukossa 10 on koottu yhteen vastaajien koulutus<sup>8</sup>, sukupuoli ja kokemus siitä, kuinka hyvin vastaajan koulutus vastaa työn vaatimuksia. Yleisesti ottaen koulutuksensa kokevat liian alhaiseksi ne, joilla ei ole ammattikoulutusta lainkaan. Tämä ei olekaan yllättävää asiantuntijatyön vaativuuden näkökulmasta. Mielenkiintoista on se, että korkeakoulututkinnon suorittaneista 15 prosenttia kokee koulutuksensa olevan korkeampi kuin työssä on tarpeen. Erityisesti korkeakoulututkinnon suorittaneet miesasiantuntijat kokevat näin, sillä heistä 20 prosenttia lukeutuu tähän joukkoon. Toisaalta korkeakoulutettujen ryhmä kokee parhaiten koulutuksensa vastaavan työn vaatimuksia, sillä lähes 80 prosenttia vastaajista kokee tekevänsä koulutustaan vastaavaa työtä. Tutkimusaineiston suurimmasta ryhmästä, keskiasteen koulutuksen suorittaneista, yhteensä 27 prosenttia kokee koulutuksensa olevan liian alhainen työhön nähden. Erityisesti keskiasteen

<sup>8</sup> Taulukon yksinkertaistamiseksi koulutusryhmiä on yhdistetty taulukkoon 10 verrattuna.

suorittaneet miesasiantuntijat kokevat näin, sillä keskiasteen suorittaneista miehistä peräti 37 prosenttia kokee koulutuksensa olevan liian alhainen. Ei voidakaan todeta, että jokin tietty koulutusaste vastaisi asiantuntija-ammattin vaatimuksia. Asiantuntija-ammattiteja on erilaisia ja nykypäivänä niissä voi toimia menestyksellisesti hyvin erilaisilla koulutustaustoilla.

### Taulukko 10 Vastaajien koulutuksen vastaavuus työn vaatimuksiin suhteessa ammatilliseen koulutukseen

	Sukupuoli								
	Mies			Nainen			Yhteensä		
	Koulutukseni on korkeampi kuin työssäni on tarpeen	Koulutukseni vastaa työni vaatimuksia	Koulutukseni on alhaisempi kuin työssäni on tarpeen	Koulutukseni on korkeampi kuin työssäni on tarpeen	Koulutukseni vastaa työni vaatimuksia	Koulutukseni on alhaisempi kuin työssäni on tarpeen	Koulutukseni on korkeampi kuin työssäni on tarpeen	Koulutukseni vastaa työni vaatimuksia	Koulutukseni on alhaisempi kuin työssäni on tarpeen
ei ammattikoulutusta ammattikurssi tai vastaava	0%	40%	60%	0%	38%	63%	0%	38%	62%
keskiaste	20%	60%	20%	0%	72%	28%	8%	68%	25%
korkeakoulutus	8%	55%	37%	8%	72%	21%	8%	65%	27%
	20%	72%	8%	11%	85%	4%	15%	79%	6%

## 5.6 Kollektiivisuus

Tiimityön tekemistä voidaan pitää kollektiivisen työn ilmentäjänä ja se onkin yksi asiantuntijatyön merkittävä muoto. Nykypäivänä asiantuntijatieto edellyttää monen eri alan osaajan yhteistyötä, sillä jollakin alalla asiantuntijana työskentelevä voi toisella alalla olla täysin noviisi. Työelämässä yksilön tehtävänä ei olekaan enää kaiken oppiminen, vaan tärkeä taito on osata täydentää muiden osaamista. (Lehtinen & Palonen 1997, 117.) Myös tämän tutkimuksen tulokset tukevat käsitystä asiantuntijatyön kollektiivisuudesta. Taulukkoon 11 on eritelty vastaajien osuudet sukupuolen mukaan tiimityön tekemiseen suhteutettuna. Kaikista vastaajista 88 prosenttia tekee tiimityötä työtovereidensa kanssa. Miehistä peräti 93 prosenttia työskentelee tiimissä ja naisista puolestaan 84 prosenttia ilmoittaa tekevänsä tiimityötä työtovereidensa kanssa. Erikoistuminen työelämässä tuottaa yhä yksityiskohtaisempaa tietoa, mikä merkitsee sitä, että yhdellä asiantuntijalla voi olla tietoa hyvin rajatusta aiheesta. Tällöin asioiden ratkaisemiseksi vaaditaan kokonaisvaltaista yhteistyötä. (Launis 1997, 124–125.) Tiimityö on yksi kokonaisvaltaisen yhteistyön muoto. Tämän

tutkimuksen tulosten valossa voidaan todeta, että työelämä on vastannut yhteistyöhön liittyvään haasteeseen ja että tiimityö asiantuntijoiden keskuudessa on työmuotona hyvin yleinen.

Sukupuolten välinen ero tiimityön yleisyydessä selittyy mielestäni nais- ja miesvaltaisten alojen erilaisilla käytännöillä. Esimerkiksi palkkaerojen taustoja selvittäessä toimialan sisältäkin voidaan löytää sukupuolten välisiä eroja, mutta tiimityön kohdalla tämä ei mielestäni ole mahdollista. Tiimityö joko on tai ei ole yrityksen tai toimialan työkäytäntönä. Siinä ei voida tehdä eroa miesten ja naisten työskentelylle. Näin ollen tutkimuksen tuloksista voidaan päätellä, että naisvaltaiset alat käyttävät hieman vähemmän tiimityötä työmuotonaan. Sukupuolten välisellä erolla on myös tilastollinen riippuvuussuhde, sillä Khiin neliö -testin mukaan p:n arvo 0,014 ja yksikään odotetuista frekvensseistä ei ole alle viisi.

**Taulukko 11 Kuuluuko vastaajien ammattiin tiimityön tekeminen**

	Sukupuoli		Yhteensä
	Mies	Nainen	
Kyllä	93%	84%	88%
Ei	7%	16%	12%
Yhteensä	100%	100%	100%

## 5.7 Työn luonne

Asiantuntijaorganisaatiossa työtehtävät sisältävät runsaasti suunnittelua ja ideointia (Temmes 1992, 120). Reichin (1994, 190–204) mukaan symbolianalyttikoiden, jotka käsillä olevan tutkielman alussa on rinnastettu modernin asiantuntijatyön tekijöihin, työ sisältää suunnittelutehtäviä. Asiantuntijoilta onkin tässä tutkimuksessa tiedusteltu kyselylomakkeella, voivatko he suunnitella omaa työtänsä ja soveltaa siihen omia ideoitaan. Taulukosta 12 on nähtävissä, että asiantuntija-ammattissa työskentelevistä yhteensä 89 prosenttia ilmoittaa työnsä olevan sen kaltaista, että sitä tulee suunnitella ja siihen tulee soveltaa omia ideoita. Tämä tukeekin aikaisempien tutkimusten käsityksiä asiantuntijoiden mahdollisuuksista suunnitella työtänsä. Miehistä peräti 95 prosenttia pystyy suunnittelemaan työtänsä, kun taas naisista vain 84 prosenttia kokee tämän mahdolliseksi. Työn suunnittelun ja sukupuolen välillä onkin havaittavissa erittäin suuri tilastollinen riippuvuussuhde, sillä Khiin neliö -testin mukaan p:n arvo 0,001 ja yksikään odotetuista

frekvensseistä ei ole alle viisi. Sukupuolten välinen ero voi osittain selittyä naisvaltaisen hyvinvointialan muovautuneilla käytännöillä, joihin työntekijöillä on vain vähän vaikutusvaltaa. Esimerkiksi sairaanhoidossa työntekijöiden työajat ovat tiukasti säänneltyjä ja työtehtävät on tehtävä kiireellisyysjärjestyksessä tarpeiden mukaan. Tällöin ei työntekijän omalle suunnittelulle juuri jää sijaa.

### Taulukko 12 Tuleeko vastajien suunnitella työtä ja soveltaa siihen omia ideoitaan

	Sukupuoli		Yhteensä
	Mies	Nainen	
Kyllä	95%	84%	89%
Ei	5%	16%	11%
Yhteensä	100%	100%	100%

Kyselykaavakkeessa selvitettiin lisäksi sitä, mitä vastaajat pystyvät työssänsä suunnittelemaan. Vaihtoehtoina olivat työn tuote, oma työsuoritus ja päivittäinen työaika. Taulukosta 13 on havaittavissa, että selkeästi eniten vastaajat pystyvät suunnittelemaan omaa työsuoritustaan. Ainoastaan neljä prosenttia asiantuntijoista ilmoittaa, että pystyy suunnittelemaan omaa työsuoritustaan vain vähän. Tämä kuvastaakin asiantuntijoiden autonomista roolia, joka korostuu myös teoreettisissa käsityksissä asiantuntijuudesta (ks. Temmes 1992; Konttinen 1997; Eräsaari 1997). Sukupuolten välillä eroa löytyy kategorioista paljon ja jonkin verran, sillä miehistä 77 prosenttia kokee pystyvänsä suunnittelemaan työsuoritustaan paljon, kun taas naisilla vastaava luku on 69 prosenttia. Seuraavaksi eniten vastaajat kokevat pystyvänsä suunnittelemaan päivittäistä työajan käyttöönsä. Miehistä 70 prosenttia ja naisista 56 prosenttia ilmoittaa pystyvänsä suunnittelemaan paljon päivittäistä työajan käyttöönsä. Vähiten vastaajat kokevat pystyvänsä vaikuttamaan työn tuotteen ideointiin ja suunnitteluun, sillä miehistä 17 prosenttia ja naisista 23 prosenttia kokee pystyvänsä vaikuttamaan vain vähän työn tuotteen suunnitteluun.

Kaikissa kolmessa suunnittelukohteessa löytyi selkeä ero naisten ja miesten välillä kategorioissa *jonkin verran* ja *paljon*. Miehistä naisia suurempi osa koki voivansa suunnitella työtänsä paljon, kun taas naisista miehiä suurempi osa koki voivansa suunnitella työtänsä jonkin verran. Kategoriassa *vähän* erot eivät olleet merkittäviä muutoin kuin työn tuotteen suunnittelussa, jossa naisista selkeästi suurempi osa koki pystyvänsä suunnittelemaan työn tuotetta vain vähän miesten

kokemuksiin verrattuna. Ei voida kuitenkaan yksiselitteisesti todeta sukupuolten välillä olevan eroa työn suunnittelussa millään osa-alueella. Kategoriat vähän, jonkin verran ja paljon eivät ole yksiselitteisiä ja sukupuolet voivat käsittää ja luokitella ne eri tavalla.

**Taulukko 13 Vastaajien mahdollisuudet suunnitella työn tuotetta, omaa työsuoritusta ja päivittäistä työajan käyttöä**

	Työn tuotetta			Omaa työsuoritusta			Päivittäistä työajan käyttöä		
	Vähän	Jonkin verran	Paljon	Vähän	Jonkin verran	Paljon	Vähän	Jonkin verran	Paljon
Mies	17%	28%	55%	4%	19%	77%	11%	20%	70%
Nainen	23%	37%	39%	5%	26%	69%	12%	33%	56%
Yht.	20%	33%	47%	4%	23%	72%	11%	27%	62%

## 6 Lopuksi

Tämän tutkielman tarkoituksena on ollut selvittää kvantitatiivisen tutkimuksen keinoin, miten teoreettiset käsitykset asiantuntijatyöstä toteutuvat käytännön työelämässä sekä verrata sukupuolten välisiä eroja asiantuntija-ammateissa. Tutkielman aineistona on käytetty vuonna 2000 kerätyn *Tietoyhteiskunta, tietotyö ja ammattirakenteen muutos* -kyselyn tuloksia. Vaikka tutkimustuloksia on arvioitu teorian asettamista lähtökohdista käsin, on teoriasta pyritty löytämään myös vahva perusta asiantuntijuuden ja asiantuntijatyön määrittelemiselle. Tällaiseksi keskeiseksi määrittäjäksi teoriasta nousee asiantuntijalle asetettu vaatimus tiedon tuottamisesta. Tämä vaatimus onkin tässä tutkimuksessa otettu asiantuntijuuden määrääväksi tekijäksi, sillä aineisto on rajattu koskemaan vain niitä kyselyyn vastaajia, jotka kokevat työnsä sisältävän yli puolet tiedon tuottamista. Tieto sinällään on abstrakti käsite ja jokaisella ihmisellä on oma käsityksensä siitä ja sen tuottamisesta. Näin ollen tutkimuksen tuloksia pohdittaessa on syytä muistaa, että aineisto on rajattu tukeutuen vastaajien omiin käsityksiin tiedon tuottamisesta. Tutkimuksen lähtöoletuksena on kuitenkin ollut, että keskimäärin ihmisten käsitys tiedosta ja tiedon tuottamisesta on samanlainen.

Esittelen seuraavassa keskeisiä tutkimustuloksia lyhyesti sekä vedän yhteen tutkimuksesta tehdyt johtopäätökset tutkimuskysymysten näkökulmasta. Lisäksi luvun lopussa on pohdittu tutkimuksen luotettavuutta ja yleistettävyyttä.

### 6.1 Keskeiset tulokset

Tutkielmassa on selvitetty vastauksia tutkimuskysymyksiin seitsemän eri teeman näkökulmasta. Näitä teemoja ovat sukupuoli, toimiala- ja työnantajasektorit, palkkaus, ammattiasema, koulutus, kollektiivisuus sekä työn luonne. Kuten jo johdannossa on todettu, nämä teemat on valittu teorialähtöisesti siten, että neljä ensimmäistä pohjautuvat lähinnä sukupuolieroja käsittelevään kirjallisuuteen ja kolme viimeistä asiantuntijuutta tutkivaan kirjallisuuteen. Tämä jako ei kuitenkaan ole mitenkään selkeä ja kaikkia aihealueita on jossain määrin sivuttu sekä sukupuolieroja käsittelevässä kirjallisuudessa että asiantuntijuuskirjallisuudessa. Nämä seitsemän aihealuetta ovat valikoituneet teemoiksi kirjallisuutta ja kyselykaavakkeen kysymyksiä vertailemalla. Seuraavassa on esitelty tutkimuksen keskeisiä tuloksia sekä pohdittu niitä tutkimuskysymysten näkökulmasta.



**Sukupuoli** Kyselyyn vastanneista asiantuntija-ammateissa työskentelevistä henkilöistä 57 prosenttia oli naisia ja 43 prosenttia miehiä. Naisiasiantuntijoiden enemmistö ei selity aineistorajauksella tai perusjoukon vinoumalla. Näin ollen voidaan tehdä päätelmä, että asiantuntija-ammateissa työskentelee enemmän naisia kuin miehiä. Kuten aiemmin on todettu, professionaalisuus ja maskuliinisuus on perinteisesti liitetty yhteen. Näin on todettu olevan kuitenkin lähinnä mielikuvien tasolla käytännön sijaan (Silius 1995, 52). Tämänkin tutkimuksen tulokset näyttävät tukevan tätä käsitystä. On kuitenkin huomattava, että tutkimuksen aineisto asettuu vain tämän päivän tilanteeseen, eikä perinteisten professioiden maskuliinisuudesta voida sanoa mitään. Perinteisten professioiden kohdalla maskuliinisuus on toteutunut, sillä naisten nousu työelämään ja sitä kautta asiantuntija-ammateihin on tapahtunut vasta viimeisen puolen vuosisadan aikana. Professionaalisuutta on kuitenkin ollut jo paljon ennen tätä.

Nyky päivän asiantuntija-ammattien naisvaltaisuuden vaikuttaa asiantuntijatyön arkipäiväistyminen. Asiantuntijat eivät enää ole vain yritysten johdossa, vaan asiantuntijoita löytyy työntekijäkunnan joka tasolta. Kuten ammattiasemateeman kohdalla on todettu ja tullaan jatkossa toteamaan, naiset eivät edelleenkään toimi suurissa määrin johtotehtävissä. Näin ollen naisten määrään asiantuntijatehtävissä onkin vaikuttanut asiantuntijastatuksen arvon lasku, eikä niinkään naisten nousu työelämän johtotehtäviin. Tämän tutkimuksen alussa on esitelty Amitai Etzionin näkemys semiprofessioista. Näihin semiprofessioihin Etzioni laski 1960-luvulla kuuluvaksi muun muassa sairaanhoitajan, sosiaalityöntekijän ja opettajan ammatit. (Etzioni 1969 xiii-xiv.) Nyky päivänä voitaisiinkin katsoa näiden naisvaltaisten semiprofessioiden siirtyneen osaksi asiantuntija-ammattien ryhmää juuri asiantuntijuusstatuksen arvonlaskusta johtuen. Edellä mainituista ammateista sosiaalityöntekijät ovat Suomessa professionaalistuneet demarkaatiostrategian avulla sulkemalla ammattiryhmänsä tiukoilla koulutusvaatimuksilla (ks. Mutka 1998).

**Toimiala- ja työnantajasektorit** Kuten jo tutkielman alussa on todettu, asiantuntijuusstatusta ei voida nyky päivänä asettaa kuuluvaksi jollekin tietylle ammattiryhmälle. Perinteisten professioiden aikakausi on ohitse ja asiantuntijuudesta on tullut koko ammattikentän kattava käsite. Tätä käsitystä tukevat myös tämän tutkimuksen tulokset, sillä vastaajakunta on jakautunut suhteellisen tasaisesti teollisuuden, liike-elämän ja julkisen sektorin hyvinvointiammateissa työskenteleviin. Toisaalta määrällisesti paljon työllistävälle kaupan ja palveluiden sektorille sijoittuu vain yhdeksän prosenttia asiantuntijoista. Tämä johtuu kyseisen sektorin rutiiniluontoisista tehtävistä, jotka eivät vaadi asiantuntijatietaa tuekseen.

Ammatit on perinteisesti jaettu sukupuolen mukaan miesten teollisuusammatteihin ja naisten hyvinvointiammattihin. Tämä jako pätee hyvin myös tämän tutkimuksen tuloksissa, sillä naisasiantuntijoista suurin osa, 43 prosenttia, työskentelee julkisen sektorin hyvinvointiammateissa ja miesasiantuntijoista suurin osa, 38 prosenttia, teollisuudessa. Asiantuntija-ammattien keskuudessa julkinen sektori on erityisen naisasiantuntijapainotteinen nimenomaan hyvinvointiammateissa, sillä julkisen sektorin hallinnossa sukupuolten välinen ero on huomattavasti kapeampi.

Julkisella sektorilla työskentelee 41 prosenttia kaikista vastaajista. Yksityisen sektorin osuus on puolestaan 50 prosenttia ja muiden 9 prosenttia. Asiantuntija-ammattissa työskentelevistä naisista 51 prosenttia työskentelee julkisella ja 38 prosenttia yksityisellä sektorilla. Asiantuntija-ammattissa toimivista miehistä vain 28 prosenttia työskentelee julkisella ja jopa 66 prosenttia yksityisellä sektorilla. Tämän tutkimuksen tulokset tukevatkin hyvin aikaisempien tutkimusten väitteitä siitä, että julkinen ja yksityinen nähdään sukupuolittuneina käsitteinä työelämässä (ks. Silius 1995, 64). Tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta myös, että asiantuntijat työskentelevät koko työväestöä keskimääräistä useammin julkisella sektorilla. Tällä sektorilla työskentelee naisasiantuntijoista selkeästi miesasiantuntijoita suurempi osa. Kuten edellä on todettu, tämä ero selittyy julkisen sektorin hyvinvointiammattien naisvaltaisuudella, sillä julkisen sektorin hallinnossa työskentelee yhtäläinen osuus mies- ja naisasiantuntijoista vaikkakin kaiken kaikkiaan julkisen sektorin hallinnossa työskentelevistä asiantuntijoista enemmistö on naisia. Ero ei ole kuitenkaan läheskään niin suuri kuin on hyvinvointiammattien keskuudessa.

**Palkkaus** Sukupuolten väliset palkkaerot ovat ikuisen pohdinnan aihe. Miesten palkkaa pidetään yleisesti korkeampana kuin naisten ja tätä käsitystä tukevat lukuisat tutkimukset. Myös tämän tutkimuksen tulokset tukevat erittäin hyvin näkemystä siitä, että miehet ansaitsevat parempaa palkkaa kuin naiset. Miesasiantuntijoista 32 prosenttia ilmoittaa tienäänsä yli 3000 euroa kun naisasiantuntijoilla vastaava luku on vain 12 prosenttia. Lisäksi alle 1500 euroa ansaitsevien ryhmässä on 16 prosenttia naisvastaajista ja vain neljä prosenttia miesvastaajista.

Näiden lukujen taakse kätkeytyy kuitenkin monia taustamuuttujia. Naisten ja miesten välisiä palkkaeroja pyritään usein selittämään koulutuksella ja erilaisella työkokemuksella. Suomessa näistä ei voida kuitenkaan löytää syytä palkkaeroihin. Sukupuolten väliset erot työkokemuksessa

eivät juuri poikkea toisistaan, mutta mitä pidempi työhistoria on, sitä suurempi on palkkaero miesten ja naisten välillä. (Lehto 2001, 189–191.) Tämän tutkimuksen vastaajien voidaan olettaa omaavan suhteellisen pitkän työhistorian, koska he ovat saavuttaneet työelämässä asiantuntijan tiedontuottajan roolin. Tuloeroista puhuttaessa ei voida tässäkään tutkimuksessa unohtaa useaan otteeseen mainittua segregaatiota. Naisten sijoittuminen pienipalkkaisemmille aloille selittää osan palkkaerosta. Tällainen segregaatio selittää myös tämän tutkimuksen naisten suurta osuutta pienimmässä alle 1500 euron tuloryhmässä. Tulosten mukaan tästä alimmasta tuloryhmästä 45 prosenttia on julkisen sektorin hyvinvointiammateissa työskenteleviä. Tämä julkisen sektorin hyvinvointiammattien toimiala puolestaan on eniten naisasiantuntijoita työllistävä ala.

Yhtenä sukupuolten väliseen palkkaeroon vaikuttavana tekijänä voidaan lisäksi pitää naisten vähäistä halukkuutta johtotehtävissä toimimiseen. Tutkimuksen tuloksista selviää, että suuri osa johtotehtävissä toimimattomista naisista ei haluaisi tai olisi vain vähän halukas toimimaan vastaavassa ammattiasemassa. Yleisestihän johtajien palkat ovat alemman tason työntekijöitä korkeammat, joten voidaan ainakin osittain todeta, että naisten sijoittuminen pienipalkkaisempiin ammatteihin on heidän oma valintansa segregaation lisäksi myös muilta osin. Tosin halukkuutta johtotehtäviin voidaan pitää myös sosiaalistamisen tuloksena.

**Ammattiasema** Vastaajista 44 prosenttia ilmoitti olevansa ylempi toimihenkilö, 34 prosenttia alempi toimihenkilö ja 22 prosenttia työntekijä. Miehistä yli puolet ilmoitti olevansa ylempiä toimihenkilöitä ja naisissa enemmistö (39 %) sijoittuu alempaan toimihenkilöryhmään. Nämä tulokset tukevatkin käsityksiä siitä, että miesten urakehitys on naisten urakehitystä parempaa. Tutkimuksen tulokset ovat kuitenkin jossain määrin ristiriidassa Tilastokeskuksen ammattiasemista antamien määritelmien kanssa, sillä Tilastokeskuksen ylemmän toimihenkilön määritelmä vastaa teorian pohjalta syntynyttä käsitystä asiantuntija-ammattista. Tilastokeskuksen ylemmän toimihenkilön määritelmä korostaa kyseisessä ammatissa toimivan henkilön itsemääräämisoikeutta ja esimerkiksi Eräsaaren (1997, 54) mukaan asiantuntijan tulee voida tukeutua auktoriteettiseen rooliinsa uskottavuutensa takaamiseksi. Kuitenkin vain 44 prosenttia tämän tutkimuksen asiantuntijoista kuuluu ylempien toimihenkilöiden ryhmään. Tämän voidaan katsoa johtuvan asiantuntijastatuksen yleisestä laskusta. Asiantuntijat eivät enää välttämättä työskentele johtotehtävissä, vaan heistä on tullut oma ammattiryhmänsä johdon alaisuuteen. Yhtenä syynä asiantuntijuuden statuksen laskuun on nähty myös naisten siirtyminen asiantuntijakentän sisään. (Silius 1995, 63.)

Asiantuntija-ammattin toteuttaminen vaatii mahdollisuuksia delegoida tehtäviä alemmille tasoille sekä autonomista roolia (Temmes 1992, 155). Käytännössä tämä toteutuu henkilön toimiessa johtotehtävissä. Tällainen rooli kyselyyn vastanneista asiantuntijoista oli kuitenkin vain 43 prosentilla. Nykypäivän työelämälle tyypillinen delegointi onkin varmasti johtanut siihen, että asiantuntijat eivät enää selkeästi toimi johtotehtävissä, vaan heistä on muodostunut erityinen tiedon tuottamisen ryhmä yrityksen ylimmän hallinnon alle. Asiantuntija-ammattien voidaankin katsoa eriytyneen johtotehtävistä omaksi itsenäiseksi ryhmäkseen. Tästä kertoo muun muassa erilaisten asiantuntija-pääteisten ammattinimikkeiden lisääntyminen.

Miesten ja naisten välillä on selkeä ero johtotehtävissä toimimisessa. Näitä sukupuolten välisiä eroja eivät edellä mainitut seikat selitä. Miehistä 59 prosenttia ja naisista 31 prosenttia ilmoitti toimivansa johtotehtävissä. Toimiminen johtotehtävissä on tulosten pohjalta yleisesti alhaista, mutta erityisesti johtotehtävissä toimivien naisten osuus on alhainen. Sukupuolten välisiä eroja on pyritty selittämään lasikattomallilla. Naiset kohtaavat työelämässä lasikattomaisen hierarkiarakenteen, jonka yläpuolelle heidän on vaikea päästä (Silius 1995, 56). Toisaalta, kuten tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, selkeän eron sukupuolten välille tuo halukkuus toimia johtotehtävissä. Johtotehtävissä työskentelemättömistä naisista peräti 57 prosenttia eivät olisi myöskään halukkaita toimimaan kyseisissä tehtävissä. On siis huomattava, ettei lasikattomalli olekaan niin yleinen kuin yleisesti luullaan. On osittain naisten oma valinta, etteivät he hakeudu johtotehtäviin. Syitä tähän on varmasti moninaisia ja näihin syihin keskittyvä empiirinen tutkimus olisi varmasti paikallaan lasikattomalliyleistysten purkamiseksi. Toisaalta, kuten jo aiemmin on todettu, lasikattomalliin on katsottu kuuluvaksi myös naisten sosiaalistaminen lasikaton vastaantulon tunnistamiseksi. Tämän sosiaalistamisen seurauksena naiset pitävät uransa etenemistä ennemminkin sattumana kuin suunnittelun tuloksena. (Silius 1995, 55.) Tämä voi osaltaan selittää naisten haluttomuutta johtotehtäviin.

**Koulutus** Teoriassa ja yleisen käsityksenkin mukaan asiantuntijatyön vaatimuksena pidetään korkeakoulututkintoa. Tein tutkijana tietoisin linjanvedon siinä, etten rajannut vastaajajoukkoa heidän suorittamansa koulutustutkinnon pohjalta. Monet asiantuntijatehtävissä toimivat ovat käsitykseni mukaan saavuttaneet asemansa ilman korkeakoulututkintoa pitkän työkokemuksen kautta. Myös Bereiter & Scardamalia (1993, 171) ovat sitä mieltä, ettei asiantuntijuus rajaudu enää koulutuksen ja spesialisoitumisen kautta saavutettuun tietoon, vaan asiantuntijuutta voi ilmetä millä

tahansa elämän osa-alueella. Tämä käsitys saa vahvistusta myös tämän tutkimuksen tuloksista, sillä kaiken kaikkiaan vastaajista vain 36 prosenttia on suorittanut korkeakoulututkinnon. Selkeästi suurimmalla osalla vastaajista, kaiken kaikkiaan 38 prosentilla, on ylemmän keskiasteen tutkinto. Tässä joukossa on hiukan suurempi osuus nais- kuin miesasiantuntijoista. Toiseksi suurimpaan ylemmän korkea-asteen tutkinnon omaavien joukkoon kuuluu suurempi osuus miehiä kuin naisia. Sukupuolten välisissä eroissa on lisäksi huomionarvoista se, että miesasiantuntijoilla on naisasiantuntijoita useammin korkeakoulututkinto, kun mukaan lasketaan ammattikorkeakoulu, alempi ja ylempi korkea-aste sekä tutkijakoulutus. Koulutustaustaa koskevat tulokset tukevat hyvin näkemystä asiantuntijastatuksen laskusta ja asiantuntija-ammatin arkipäiväistymisestä.

Vastaajajoukossa on noin neljännes niitä, joiden koulutus on alle ylemmän keskiasteen. Tämä osaltaan selittääkin sen, että viidesosa kaikista vastaajista kokee koulutuksensa olevan liian alhainen nykyisiin työtehtäviin. Parhaiten koulutustaan vastaavassa työssä kokevat olevansa korkeakoulututkinnon suorittaneet asiantuntijat. Toisaalta tämä ryhmä kokee myös useimmin koulutuksensa olevan korkeampi kuin työssä on tarpeen, sillä korkeakoulutetuista 15 prosenttia katsoo koulutuksensa olevan liian korkea työn vaatimuksiin suhteutettuna. Tämäkin tulos osaltaan kertoo asiantuntijatyön vaatimusten alenemisesta ainakin joillain asiantuntija-ammattien sektoreilla.

Tutkimuksen perusteella miehistä työskenteli naisia pienempi osuus koulutustaan vastaavassa työssä. Miehistä 24 prosenttia koki koulutuksensa olevan tarvittavaa alhaisempi ja 14 prosenttia koki koulutuksena olevan tarvittavaa korkeampi työtehtäviin nähden. Naisista selkeästi suurempi osuus koki työskentelevänsä koulutustaan vastaavassa työssä. Tämä selittyy mielestäni naisvaltaisten alojen, kuten terveydenhuollon, sosiaalialan sekä koulutusalan, tiukoilla koulutusvaatimuksilla. Näiden alojen työntekijöillä tulee olla tietty tutkinto ammattiin päästäkseen eivätkä työntekijät siten helposti kyseenalaista koulutuksensa ja työn vaativuuden keskinäistä suhdetta. Teoriakäsitysten mukaan asiantuntijoiden toiminnan edellytyksenä on jatkuva tietojen, taitojen ja valmiuksien kehittäminen (esim. Saariluoma 1997, 231 ja Helander 1993, 53). Mielenkiintoista olisikin selvittää, miten vastaajien työnantajat järjestävät työntekijöilleen

koulutusta ja kuinka eri koulutustaustan omaavat asiantuntijat olisivat työnantajan järjestämästä koulutuksesta kiinnostuneita.<sup>9</sup> Tämä olisikin hyödyllinen jatkotutkimuksen aihe.

**Kollektiivisuus** Kollektiivisuus on nykypäivän asiantuntijuuden elinehto. Asiantuntijuuden syventyessä ja eriytyessä yhä pienempiin osa-alueisiin sekä asiantuntijapalveluihin suunnattujen paineiden kasvaessa asiantuntijan yksilölliset taidot eivät enää riitä vastaamaan yhteiskunnan haasteisiin (Sipilä 1999, 27). Tätä kautta tiimityöstä onkin tullut nykypäivän asiantuntijatyön työmuoto. Näin on myös vastaajien keskuudessa, sillä 88 prosenttia vastaajista ilmoitti tekevänsä tiimityötä työtovereiden kanssa. Miesten kohdalla tämä osuus oli peräti 93 prosenttia ja naisten kohdalla 84 prosenttia. Tiimityö on siis selkeästi myös tämän tutkimuksen tulosten valossa asiantuntijatyön työmuoto.

Sukupuolten välistä eroa pohdittaessa on vaikea löytää mitään yksiselitteistä syytä siihen, miksi miehistä suurempi osuus tekee tiimityötä. Naisistahan suhteellisesti suurin osuus työskenteli alempana toimihenkilönä ja juuri nämä alemmat naistoimihenkilöt tekivät vähiten tiimityötä. Tämä ei kuitenkaan selitä sukupuolten välistä eroa, sillä kaikissa ammattiasemaluokissa miehistä yli 90 prosenttia teki tiimityötä työtovereidensa kanssa. (ks. Liite 8) Yhtenä naisten tekemän tiimityön vähäisempää määrää selittäväenä tekijänä voidaan pitää halukkuutta. Halukkuutta tiimityöhön ei kyselylomakkeella kysytty, mutta verrattaessa johtotehtävissä työskentelemisen halukkuutta tiimityön tekemisen yleisyyteen voidaan saada jonkinlaista suuntalinjaa. Liitteestä 9 on havaittavissa, että johtotehtäviin vähemmän halukkaat naiset myös tekevät vähemmän tiimityötä johtotehtäviin haluaviin verrattuna. Taulukon vertailussa ovat kuitenkin mukana vain sellaiset henkilöt, jotka eivät toimi johtotehtävissä, joten mitään yleistävää päätelmää tästä ei voida tehdä. Mielestäni tämä voi kuitenkin antaa viitteitä siitä, että tiimityön tekeminen on osittain työntekijöiden omasta halusta kiinni ja naiset ovat tähän vähemmän halukkaita kuin miehet. Tiimityön tekemisen lähtökohtanahan pitää olla työntekijöiden oma tahto, sillä vain näin tiimityöllä voidaan saada yksilön työtuloksia parempia tuloksia.

---

<sup>9</sup> Sekundaariaineistosta olisi ollut saatavilla vastaus kysymykseen: Koetteko tarvitsevanne nykyisen työnne hoitamiseksi ammatillista lisäkoulutusta? Tämän perusteella ei kuitenkaan olisi ollut mahdollista selvittää työnantajan todellisuudessa järjestämää koulutusta.

**Työn luonne** Asiantuntijatyön luonnetta pohdittaessa tutkimuksessa on otettu näkökulmaksi vastaajien mahdollisuudet työn suunnitteluun kolmella eri osa-alueella. Nämä osa-alueet ovat työn tuotteen suunnittelu, oman työsuorituksen suunnittelu sekä päivittäisen työajan käytön suunnittelu. Kaiken kaikkiaan vastaajista 89 prosenttia koki, että he pystyvät suunnittelemaan jotakin edellä mainituista osa-alueista työssään. Eniten vastaajilla oli mahdollisuus suunnitella omaa työsuoritusta, jossa kategorioihin jonkin verran tai paljon lukeutui yhteensä 96 prosenttia vastaajista. Tämä tukeekin aikaisempien tutkimusten käsityksiä asiantuntijoiden autonomisesta roolista (ks. esim. Konttinen 1997, 54). Vähiten vastaajilla oli puolestaan mahdollisuuksia suunnitella työn tuotetta, sillä viidennes heistä ilmoitti, että tähän on vain vähän mahdollisuuksia.

Kaiken kaikkiaan miehistä 95 prosenttia koki työnsä olevan sen kaltaista, että siinä tulee suunnitella työtä ja soveltaa omia ideoita. Naisten keskuudessa vastaava luku oli 84 prosenttia. Sukupuolten välillä olevaa eroa on vaikea selittää. Oma vaikutuksensa tähän tulokseen on varmasti nais- ja miesvaltaisten alojen erilaisilla käytännöillä. Suuri osa naisista työskenteli julkisen sektorin hyvinvointiammateissa, joiden tehtävät ovat luonteeltaan hyvin pitkälti korkeammalta tasolta määrättyjä. Tällaisista ammateista ovat esimerkkeinä sairaanhoitajan tai sosiaalityöntekijän ammatit.

## 6.2 Yhteenveto

Tutkimuksen ensimmäisenä tarkoituksena on ollut selvittää, kuinka teoreettiset käsitykset asiantuntijatyöstä toteutuvat käytännössä. Teoreettisten käsitysten mukaan asiantuntija-ammattiin vaaditaan korkeakoulututkinto. Näin ei edellä esitettyjen tutkimustulosten valossa kuitenkaan ole, sillä suurimmalla osalla vastaajista oli ylemmän keskiasteen tutkinto, jota arkikielessä voitaisiin kutsua opistotason tutkinnoksi. Vastaajista reilu kolmannes kuuluu tähän ryhmään. Tämä osaltaan kertoo asiantuntijatyön eräänlaisesta arkipäiväistymisestä. Koulutuksella ei enää ole niin suurta merkitystä, vaan asiantuntijastatuksen voi saavuttaa myös työkokemuksen kautta. Vaikka yleinen teoreettinen käsitys on, että asiantuntijat ovat korkeasti koulutettuja, löytyi teoriastakin ymmärrystä nykypäivän työelämän muutosvaltaisuudelle ja työkokemuksen merkitykselle. Toisaalta vastaajista viidennes koki koulutuksensa olevan heidän työtehtäviensä edellyttämää alhaisempi ja korkeakoulutuksen saaneista puolestaan osa koki omaavansa työnsä vaatimuksia korkeamman koulutuksen. Teoriassa asiantuntija on käsitetty auktoriteettiseksi toimijaksi, vaikka asiantuntijuuden arkipäiväistyminen on toisaalta tunnustettu. Tämän tutkimuksen tuloksien mukaan

perinteinen johtajaprofessio on väistynyt alemman tason asiantuntijan tieltä, sillä vastaajista vain 43 prosenttia ilmoitti työtehtäviinsä kuuluvan toisten työn johtamista tai tehtävien jakamista muille työntekijöille. Kaiken kaikkiaan asiantuntijoita toimii niin ylempien toimihenkilöiden, alempien toimihenkilöiden kuin työntekijöidenkin ryhmässä.

Arvioitaessa asiantuntija-ammateissa työskentelevien mahdollisuuksia työn suunnitteluun tai omien ideoiden soveltamiseen, voidaan todeta, että tutkimuksen tulokset ovat linjassa teoreettisten käsitysten kanssa. 89 prosenttia kaikista asiantuntija-ammateissa työskentelevistä ilmoitti työnsä sisältävän mahdollisuuksia suunnitteluun tai omien ideoiden soveltamiseen. Miesten osalta tämä osuus on jopa 95 prosenttia. Suurimmat mahdollisuudet asiantuntijoilla on suunnitella työnsä suorittamista ja työaika. Vähiten mahdollisuuksia vastaajilla oli työnsä tuotteen suunnittelemiseen. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaan päätellä, että asiantuntijoiden työ on varsin itsenäistä, mutta heidän mahdollisuuksiaan osallistua itse työn tuotteen suunnitteluun on rajoitettu. Teoriassa asiantuntijoiden asemaa työyhteisöissä on pidetty autonomisena ja sitä näkemystä tämänkin tutkimuksen tulokset tukevat hyvin. Asiantuntijoiden työn tuotteena on teorian tasolla pidetty uutta tietoa. Tutkimuksen tulokset kuitenkin osoittavat, että asiantuntijat pystyvät vaikuttamaan vähiten juuri työnsä tuotteeseen eli tuotettuun tietoon. Toista teoreettista näkemystä mukailten voidaankin katsoa, että asiantuntijoiden asema työyhteisöissä on laskenut, eivätkä he enää suoranaisesti ole vastuussa työn tuotteesta, vaikka tuottavat tietoa yrityksen ja yhteiskunnan käyttöön. Päävastuun itse työn tuotteesta kantavat muut. Tässä yhteydessä on kuitenkin todettava, että tieto tuotteena on jossain määrin vaikeasti määriteltävä ja sen olemuksesta on olemassa hyvin erilaisia käsityksiä. Lisäksi tutkimuksen perusteella ei voida päätellä, mieltävätkö kyselyyn vastanneet itse tiedon työnsä tuotteeksi. Tämä seikka tulee ottaa huomioon myös tämän tutkimuksen tuloksia tulkittaessa ja johtopäätöksiä tehtäessä.

Käytännön asiantuntijatyön voidaan katsoa vastaavan teoreettisia asiantuntijuuskäsityksiä eritoten asiantuntijuuden kollektiivisuuden osalta. Vastaajista 88 prosenttia ilmoitti tekevänsä työtovereiden kanssa tiimityötä; miehistä jopa 93 prosenttia. Lisäksi aikaisemmissa tutkimuksissa asiantuntijuuden on todettu siirtyneen yksityiseltä sektorilta myös julkisen sektorin toimintatavaksi. Näin on myös tämän tutkimuksen valossa, sillä vastaajista 41 prosenttia työskentelee julkisella sektorilla. Tämä kuitenkin kertoo myös siitä, että enemmistö asiantuntijoista työskentelee edelleen yksityisellä sektorilla, vaikka sektoreiden väliset erot ovatkin tasoittuneet.



Tutkimuksen toisena tarkoituksena on ollut selvittää sukupuolten välisiä eroja asiantuntija-ammatin harjoittamisessa. Sukupuolten välisiä eroja tarkasteltaessa yksi merkille pantava ero löytyy jo vastaajien sukupuolijakaumasta. Vastaajista 57 prosenttia on naisia ja 43 prosenttia miehiä. Tutkimustulosten valossa voidaankin todeta, että teoreettisista käsityksistä poiketen asiantuntija-ammattit ovat naisvaltaisia ammatteja. Tämä ei kuitenkaan tasoita naisten ja miesten välisiä palkkaeroja. Asiantuntija-ammateissa työskentelevien naisten ja miesten välillä on samansuuntainen palkkaero kuin aikaisemmissakin tutkimuksissa on esitetty. Miehet sijoittuvat ylempiin ja naiset alempiin palkkaluokkiin. Sukupuolten väliselle palkkaerolle on vaikea löytää yksiselitteistä tekijää, eikä se olekaan tämän tutkimuksen tarkoitus. Oma roolinsa tässä keskustelussa on varmasti naisten halukkuudella toimia johtotehtävissä, sillä johtotehtävissä toimimattomista naisista peräti yli puolet ilmoittaa, ettei ole halukas tai on vain vähän halukas toimimaan johtotehtävissä. Miehistä puolestaan kolmannes on melko tai erittäin halukas johtotehtäviin. Sukupuolten välillä vallitsee siis selvä ero halukkuudessa toimia johtotehtävissä. Sukupuolten välinen ero on havaittavissa myös toimialasektorin näkökulmasta. Naisasiantuntijoista selkeästi suurin osa työskentelee julkisen sektorin hyvinvointiammateissa, kun taas miehistä suurin osa työskentelee teollisuudessa. Työnantajasektoreittain tarkasteltuna julkinen sektori on naisasiantuntijoiden ja yksityinen sektori miesasiantuntijoiden yleisin työnantaja. Myös vastaajien koulutustaustassa voidaan nähdä sukupuolten välinen ero. Naisvastaajista miesvastaajia suurempi osuus on suorittanut ylemmän keskiasteen koulutuksen ja miesvastaajat ovat puolestaan suorittaneet naisvastaajia useammin ylemmän korkeakoulutuksen. Kaiken kaikkiaan miesasiantuntijoilla on naisasiantuntijoita useammin korkeakoulututkinto.

Asiantuntija-ammatin harjoittamisesta puhuttaessa sukupuolten välillä on eroa niin työn kollektiivisuuden kuin työn luonteenkin valossa. Vaikka asiantuntijatyön voidaan kaiken kaikkiaan katsoa olevan kollektiivista, on sukupuolten välillä tässäkin eroa. Miesasiantuntijoista hieman naisasiantuntijoita suurempi osa ilmoittaa tekevänsä tiimityötä työtovereidensa kanssa. Samoin vastaavan suuntainen ero on havaittavissa työn suunnittelun suhteen. Kuten aiemmin on todettu, työn kollektiivisuuteen ja työn luonteeseen liittyviä sukupuolten välisiä eroja voidaan ainakin jossain määrin pitää mies- ja naisvaltaisten alojen erilaisista toimintakäytännöistä johtuvina.

Tutkimuksen tuloksia kokonaisuutena katsottaessa voidaan todeta, että käytännön asiantuntijatyö poikkeaa aikaisempien tutkimusten käsityksistä asiantuntijoiden koulutustaustan, ammattiaseman sekä työn tuotteen eli tiedon suunnittelumahdollisuuksien suhteen. Lisäksi tutkimuksen tuloksista

on pääteltävissä, että asiantuntijastatus yhteiskunnassa on kokenut jonkinlaisen inflaation. Enää ei vaadita sellaista koulutustaustaa tai ammattiasemaa kuin teoriassa on vaadittu. Asiantuntijastatuksen laskun voidaankin nähdä selittävän naisasiantuntijoiden suhteellista enemmistöä miesasiantuntijoihin verrattuna, sillä vaikka asiantuntijoista enemmistö on naisia, heistä vain alle puolet työskentelee johtotehtävissä. Tutkimuksen tulosten mukaan naiset eivät ole kohonneet asiantuntija-ammatteihin, vaan asiantuntija-ammattien asema yhteiskunnassa on arkipäiväistynyt.

Erityisen merkille pantavaa tutkimuksen tuloksissa on se, että kaikissa valituissa seitsemässä teemassa voidaan havaita sukupuolten välinen ero. Ensimmäisenä teemana oleva sukupuoli jo itsessään kertoo sen selkeän eron, että asiantuntijoista enemmistö on naisia. Lisäksi voidaan tässä tutkimuksessa esitetyn materiaalin ja siitä edellä tehtyjen johtopäätösten valossa todeta, että naisten ja miesten asiantuntija-ammattit ovat toimiala- ja työnantajasektorin, palkkauksen, ammattiaseman, koulutuksen, kollektiivisuuden sekä työn luonteen suhteen erilaisia. Tämä tarkoittaakin sitä, että sukupuolella on selkeästi vaikutusta asiantuntija-ammattin harjoittamiseen. Asiantuntijatyön raamit ovat tutkimukseen valittujen teemojen suhteen erilaiset riippuen siitä, onko kyseessä mies- vai naisasiantuntija.

### **6.3 Tulosten luotettavuus ja yleistettävyys**

Kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuudesta puhuttaessa erotellaan yleensä kaksi tekijää: validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetti kertoo, onko mitattu sitä, mitä piti, ja reliabiliteetti kertoo, miten tarkasti on mitattu. Nämä termit voitaisiin suomentaa sanoilla pätevyys ja tarkkuus, mutta kvantitatiivisessa tutkimuksessa on vakiintuneesti käytetty termejä validiteetti ja reliabiliteetti. (Vehkalahti 2008, 40–41.) Sekundaariaineiston kerääjät ovat arvioineet itse aineistonsa ulkoista validiteettia ja tulleet siihen tulokseen, että aineisto on kansallisesti edustava, vaikka naiset ovat lievästi yliedustettuina, nuorin ikäryhmä 20–24-vuotiaat aliedustettuina sekä julkinen sektori yliedustettuna. (Blom ym. 2001, 224–230.)

Tutkimuksen sisäistä validiteettia voidaan pohtia vastaajille esitettyjen kysymysten ymmärrettävyyden suhteen. Jo aiemmin tässä tutkimuksessa on otettu esille esimerkiksi vastaajien ammattiasemaa koskeva kysymys, jossa vastausvaihtoehdoiksi annettiin ylempi toimihenkilö, alempi toimihenkilö ja työntekijä. Tämän kysymyksen kohdalla onkin esitettävä epäily siitä, ovatko kaikki vastaajat tietoisia omasta ammattiasemastaan. Samalla tavoin voidaan epäillä vastaajien

yhtäläistä käsitystä tiimityöstä. Toisille vastaajille tiimityötä on työasiasta keskusteleminen työtoverin kanssa, kun taas toisille tiimityötä on vasta sellainen työ, joka on erikseen työnantajan taholta määriteltä tiimin kanssa tehtäväksi työksi. Lomakekyselyissä tulee luonnollisesti huomioida kysymysten ymmärrettävyyteen liittyvät ongelmat, mutta tässä, kuten kvantitatiivisissa tutkimuksissa yleensäkin, on lähdetty siitä oletuksesta, että ihmiset ymmärtävät esitetyn kysymyksen ja annetut vaihtoehdot keskimäärin samalla tavalla.

Reliabiliteettia arvioitaessa on syvennyttävä myös siihen, millaisia vaihtoehtoja vastaajille on kysymyksiin annettu. Onko vastaajille annettu kaikki mahdolliset vastausvaihtoehdot vai ovatko he joutuneet valitsemaan vaihtoehdoista lähinnä omaa tilannettaan olevan? Asiaa ei tarvitse pohtia palkkauskysymyksen kohdalla, sillä tähän kysymykseen vastaajat ovat itse voineet määritellä markkamääräisen bruttotulonsa. Samalla tavoin vastaus *kyllä* tai *ei* tiimityöstä kysyttäessä sekä vaihtoehdot *vähän, jonkin verran* tai *paljon* työn suunnittelusta kysyttäessä sulkevat tämän ongelman pois. Sen sijaan koulutusta, ammattiasemaa sekä toimiala- ja työnantajasektoria koskevien kysymysten kohdalla saattaa syntyä reliabiliteettiongelma. Toisaalta toimiala- ja työnantajasektoreiden kohdalla vastaajalle on annettu myös vastausvaihtoehto *muussa, missä* \_\_\_\_\_. Tällainen vastausvaihtoehto olisi ollut hyödyllinen myös vastaajan koulutusta selvittävän kysymyksen kohdalla. Muilta osin kuin vastausvaihtoehtojen osalta reliabiliteettia ei ole syytä epäillä, sillä ei voida katsoa, että tutkimukseen valittujen teemojen kohdalla olisi syntynyt tilastollisia mittausvirheitä. Tutkimuksen aineistoa on käytetty vain aineiston kuvailuun eikä aineiston pohjalta ole tehty monimutkaisia tilastollisia analyysejä.

Tutkimuksen yleistettävyyteen liittyen on vielä syytä ottaa esiin perusjoukon ja otoksen suhde. Tämän tutkimuksen perusjoukkona ovat olleet suomalaiset palkansaajat. Jotta tutkimuksen otos edustaa kattavasti perusjoukkoa, on otannassa otettava huomioon otantamenetelmä ja vastaajien valintaan sisältyvä satunnaisuus (Vehkalahti 2008, 43). Kuten jo tutkimuksen luvussa 4 on kerrottu, tutkimuksen sekundaariaineisto on kerätty vuoden 1998 verotustietojen perusteella Verohallituksen rekisteristä. Vastaajiksi on valittu tasaväliotantana 3208 palkansaajaa. Siten kenellä tahansa perusjoukkoon kuuluvalla on ollut sama todennäköisyys tulla valituksi sekundaariaineiston otokseen. Primaariaineistoksi tästä sekundaariaineistosta on rajattu puolestaan ne vastaajat, joiden työstä yli puolet on tiedon tuottamista. Näin ollen voidaan todeta, että sekundaariaineisto ja sen kautta myös primaariaineisto edustavat perusjoukkoa. Tällä perusteella tutkimuksen tulokset ovat yleistettävissä suomalaisiin palkansaajiin.

## Lähteet

Allén, Tuovi (1993) *The Nordic Model of Gender Equality*. Helsinki: Työväen taloudellinen tutkimuslaitos.

Anttonen, Anneli (1997) *Feminismi ja sosiaalipolitiikka*. Tampere: Tampere University Press.

Bereiter, Carl & Scardamalia, Marlene (1993) *Surpassing Ourselves. An Inquiry into the Nature and Implications of Expertise*. Chicago: Open Court.

Berger, Peter & Luckman Thomas (1991) *The Social Construction of Reality. A Treatise in the Sociology of Knowledge*. Penguin Books.

Björkman, James Warner (1982) Professionalism in the Welfare State: Sociological Saviour or Political Pariah? *European Journal of Political Research* 10, 407–428.

Blom, Raimo & Melin, Harri (2004). "Muuten hän oli niin kuin yksi meistä vain" - suuret ikäluokat luokkarakenteessa. Teoksessa Jani Erola & Terhi-Anna Wilska (toim.) *Yhteiskunnan moottori vai kivireki? Suuret ikäluokat ja 1960-lukulaisuus*. Jyväskylä: Sophi, 109–121.

Blom, Raimo & Melin, Harri & Pyöriä, Pasi (2000) *Tietoyhteiskunta, tietotyö ja ammattirakenteen muutos 2000*. FSD1177, versio 1.0 (2002-02-26). Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.

Blom, Raimo & Melin, Harri & Pyöriä Pasi (2001) *Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa*. Helsinki: Gaudeamus.

Engeström, Yrjö & Launis, Kirsti (1999) *Asiantuntijuus muuttuvassa työtoiminnassa*. Teoksessa Anneli Eteläpelto & Päivi Tynjälä (toim.) *Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia*. Juva: WSOY, 64–81.

Eriksson, Susan & Pirttilä, Ilkka (toim.) (2002) *Asiantuntijoiden areenat*. Jyväskylä: Kopijyvä.

Eriksson, Marja (2006) Pelko, johtaminen ja asiantuntijatyö. Teoksessa Jaana Parviainen (toim.) Kollektiivinen asiantuntijuus. Tampere: University Press, 115–152.

Eräsaari, Risto (1997) Mistä asiantuntijuus on kotoisin? Teoksessa Juhani Kirjonen, Pirkko Remes & Anneli Eteläpelto (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto, 62–72.

Eräsaari, Risto (2002) Avoimen asiantuntijuuden analyttikka. Teoksessa Ilkka Pirttilä & Susan Eriksson (toim.) Asiantuntijoiden areenat. Jyväskylä: Kopijyvä, 21–40.

Eräsaari, Risto (2006) Objektiivisuus, asiantuntijat ja instituutiot. Teoksessa Jaana Parviainen (toim.) Kollektiivinen asiantuntijuus. Tampere: University Press, 19–54.

Eteläpelto, Anneli (1997) Asiantuntijuuden muuttuvat määritykset. Teoksessa Kirjonen, Pirkko Remes & Anneli Eteläpelto (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto, 86–102.

Eteläpelto, Anneli & Kirjonen, Juhani & Remes, Pirkko (toim.) (1997) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto.

Etzioni, Amitai (1969) Johdanto. Teoksessa Amitai Etzioni (toim.) The Semi-Professions and their organisation. New York: The Free Press, v–xviii.

Gibbons, Michael & Limoges, Camille & Nowotny, Helga & Schwartzman, Simon & Scott, Peter & Trow, Martin (1994) The New Production of Knowledge. The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies. London: Sage.

Haapakoski, Arja (2002) Suuren ja pienen tarinan välissä – uusien asiantuntijaryhmien ammatillisen tiedon rakentuminen. Teoksessa Susan Eriksson & Ilkka Pirttilä (toim.) Asiantuntijoiden areenat. Jyväskylä: Kopijyvä, 105–117.

Hakkarainen, Kai & Paavola, Sami (2006) Kollektiivisen asiantuntijuuden mahdollisuuksia ja rajoituksia – kognitiotieteellinen näkökulma. Teoksessa Jaana Parviainen (toim.) Kollektiivinen asiantuntijuus. Tampere: University Press, 214–272.

Heikkilä, Tarja (2004) Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Heiskanen, Tuula (1999) Informaatioyhteiskunnasta oppimisyhteiskunnaksi? – Työelämän näkökulma keskusteluun. Teoksessa Anneli Eteläpelto & Päivi Tynjälä (toim.) Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia. Juva: WSOY, 25–47.

Heiskanen, Tuula & Korvajärvi, Päivi & Rantalaiho, Liisa (2008) Sukupuoli ja työ: Pysyvyyttä ja liikahduksia. Teoksessa Tuula Heiskanen, Minna Leinonen, Anu Järvensivu & Simo Aho (toim.) Kohti uutta työelämää? Tampere: University Press, 109–134.

Helander, Voitto (1993) Professiot ja julkisvalta. Helsinki: Valtiohallinnon kehittämiskeskus.

Helsingin sanomat 22.4.2009. Oikeusoppineet: Yliopistolaki rikkoo perustuslakia. <http://www.hs.fi/politiikka/artikkeli/Oikeusoppineet+Yliopistolaki+rikkoo+perustuslakia/1135245354071>. viitattu 27.4.2009.

Henriksson, Lea (1998) Naisten terveystyö ja ammatillistumisen politiikka. Jyväskylä: Gummerus.

Henriksson, Lea & Wrede, Sirpa (2004) Hyvinvointityön ammattien tutkimus. Teoksessa Lea Henriksson & Sirpa Wrede (toim.) Hyvinvointityön ammatit. Helsinki: Gaudeamus, 9-19.

Holli, Anne Maria (2002) Suomalaisen tasa-arvopolitiikan haasteet. Teoksessa Anne Maria Holli, Terhi Saarikoski & Elina Sana (toim.) Tasa-arvopolitiikan haasteet. Vantaa: WSOY, 12–30.

Hovila, Hanna & Okkonen, Jussi (toim.) (2005) Asiantuntijatyön suorituskyky. Tampere: Cityoffset.

Husu, Liisa (2001) Sexism, support and survival in academia: academic women and hidden discrimination in Finland. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Huusko, Liisa (2007) Työpaikkana tiimi – miten tiimi kasvaa vastuuseen? Helsinki: Edita Publishing.

Hänninen-Salmelin, Eva & Karento, Helena (1999) Julkisen sektorin johtajat. Teoksessa Eeva-Sisko Vekkola (toim.) Onko huipuilla tyyntynyt. Helsinki: Tilastokeskus, 61–76.

Jokinen, Arto (2002) Mihin miehet tarvitsevat tasa-arvoa? Teoksessa Anne Maria Holli, Terhi Saarikoski & Elina Sana (toim.) Tasa-arvopolitiikan haasteet. Vantaa: WSOY, 240–253.

Julkunen, Raija (1992) Hyvinvointivaltio käännekohdassa. Tampere: Vastapaino.

Julkunen, Raija (1994) Suomalainen sukupuolimalli. Teoksessa Anneli Anttonen, Lea Henriksson & Ritva Nätkin (toim.) Naisten hyvinvointivaltio. Jyväskylä: Vastapaino, 179–201.

Julkunen, Raija (2004) Hyvinvointipalvelujen uusi politiikka. Teoksessa Lea Henriksson & Sirpa Wrede (toim.) Hyvinvointityön ammatit. Helsinki: Gaudeamus Kirja, 168–186.

Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (2002) Sukupuolijaot taloudellisessa nousussa. Teoksessa Timo Piirainen & Juho Saari (toim.) Yhteiskunnalliset jaot – 1990-luvun perintö? Helsinki: Gaudeamus, 241–257.

Järvensivu, Anu (2005). Oppimisdiskurssi ja nykyajan työpaikkapeli? Teoksessa Anu Järvensivu & Päivi Valkama (toim.) Proaktiivisen työvoimapolitiikan rajoja ja mahdollisuuksia. Helsinki: Työministeriö, 258–269.

Kajamies, Timo (2006) Tietoteoria. Onko tietoa vai ei? Teoksessa Juha Räikkä & Helena Siipi (toim.) Ajattele, filosofoi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi, 41–60.

Karento, Helena (1999) ”Olen tehnyt parhaani”. Tutkimus naisista valtion ja kuntien johtajina ja vaativissa asiantuntijatehtävissä. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto, Taloudellis-hallinnollinen tiedekunta.

Karvinen, Synnöve. (1996) Sosiaalityön ammatillisuus modernista professionaalisuudesta reflektiiviseen asiantuntijuuteen. Akateeminen väitöskirja. Kuopio: Kuopion yliopisto, Sosiaalitieteiden laitos.

Kauppinen, Kaisa (2003) Lasikaton monet sävyt ja särmät. Teoksessa Päivi Lipponen (toim.) Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa. Nainen työelämässä. Helsinki: Kirjapaja, 15–38.

Kinnunen, Merja (1995) Väestötilastot sukupuolen tuottajina. Sosiologian lisensiaatintutkimus. Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta.

Kinnunen, Merja (2001) Luokiteltu sukupuoli. Jyväskylä: Vastapaino.

Kirjonen, Juhani (1997a) Johdanto. Teoksessa Juhani Kirjonen, Pirkko Remes & Anneli Eteläpelto (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto, 11-27.

Kirjonen, Juhani (1997b) Asiantuntijaksi työelämään. Teoksessa Juhani Kirjonen, Pirkko Remes & Anneli Eteläpelto (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto, 30–47.

Konttinen, Esa (1991) Perinteisesti moderniin: Profioiden yhteiskunnallinen synty Suomessa. Tampere: Vastapaino.

Konttinen, Esa (1997) Professionaalinen asiantuntijatyö ja sen haasteet myöhäismodernissa. Teoksessa Juhani Kirjonen, Pirkko Remes & Anneli Eteläpelto (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto, 48–61.

Konttinen, Esa (1998) Profioiden aikakausi? Teoksessa Juri Mykkänen & Ipo Koskinen (toim.) Asiantuntemuksen politiikka – Profioiden ja julkisvalta Suomessa. Helsinki: Yliopistopaino, 29–47.

Kovalainen, Anne (2004) Teoksessa Lea Henriksson & Sirpa Wrede (toim.) Hyvinvointityön ammatit. Helsinki: Gaudeamus Kirja, 187–209.



KvantiMOTV (2009) Ristiintaulukointi.

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi.html>. viitattu 2.4.2009.

Launis, Kirsti (1997) Moniammatillisuus ja rajojen ylitykset asiantuntijatyössä. Teoksessa Juhani Kirjonen, Pirkko Remes & Anneli Eteläpelto (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto, 124–133.

Lehtinen, Erno & Palonen, Tuire (1997) Tiedon verkostoituminen - haaste asiantuntijuudelle. Teoksessa Juhani Kirjonen, Pirkko Remes & Anneli Eteläpelto (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto, 103–121.

Lehto, Anna-Maija (2001) Sama palkka – toiveajatteluako? Teoksessa Marjatta Rahikainen & Tarja Räisänen (toim.) ”Työllä ei oo kukkaan rikastunna”. Naisten töitä ja toimeentulokeinoja 1800- ja 1900-luvulla. Tampere: Tammer-Paino, 182–195.

Leinonen, Minna & Uosukainen, Katja & Ylöstalo, Hanna (2003) Näkymätön sukupuoli, olematon tasa-arvo. Teoksessa Päivi Lipponen (toim.) Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa. Nainen työelämässä. Helsinki: Kirjapaja, 171–192.

Macdonald, Keith M. (1995) The sociology of the professions. London: SAGE Publications.

Mutka, Ulla (1998) Sosiaalityön neljäs käänne. Asiantuntijuuden mahdollisuudet vahvan hyvinvointivaltion jälkeen. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, SoPhi.

Parviainen, Jaana (2006) Kollektiivinen tiedonrakentaminen asiantuntijatyössä. Teoksessa Jaana Parviainen (toim.) Kollektiivinen asiantuntijuus. Tampere: University Press, 155–187.

Parviainen, Jaana (toim.) (2006) Kollektiivinen asiantuntijuus. Tampere: University Press.

Pirttilä, Ilkka (1997) Teoria, markkina-analyysi ja futurologinen silmä eksperttiyden ehtona. Teoksessa Juhani Kirjonen, Pirkko Remes & Anneli Eteläpelto (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto, 73–82.

Pirttilä, Ilkka (2002) Mistä asiantuntemuksen sosiologiassa on kyse? Teoksessa Ilkka Pirttilä & Susan Eriksson (toim.) Asiantuntijoiden areenat. Jyväskylä: Kopijyvä, 11–20.

Pyöriä, Pasi (2001): Tietotyössäkö tulevaisuus? Hyvinvointikatsaus 1/2001, 7-12.

Pyöriä, Pasi (2006) Tietoyhteiskunta, tietotyö ja asiantuntijuus. Teoksessa Jaana Parviainen (toim.) kollektiivinen asiantuntijuus. Tampere: Tampere University Press, 55–81.

Rantalaiho, Liisa (1994) Sukupuolisopimus ja Suomen malli. Teoksessa Anneli Anttonen, Lea Henriksson & Ritva Nätkin (toim.) Naisten hyvinvointivaltio. Jyväskylä: Vastapaino, 9–30.

Reich, Robert B. (1994) Rajaton maailma. Yritysten ja kansallisvaltioiden uudet pelisäännöt. Suom. Sami Kangasharju. Forssa: Trantex-Kustannus.

Remes, Pirkko (1997) Opiskelevat asiantuntijat – Hyvinvoivia ihmisiä? Teoksessa Juhani Kirjonen, Pirkko Remes & Anneli Eteläpelto (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto, 158–169.

Räsänen, Leila (2002) Hallituksen tasa-arvopolitiikkaa tekemässä. Teoksessa Anne Maria Holli, Terhi Saarikoski & Elina Sana (toim.) Tasa-arvopolitiikan haasteet. Vantaa: WSOY, 100–127.

Saariluoma, Pertti (1997) Eksperttiys ja kognitiiviset perusprosessit. Teoksessa Juhani Kirjonen, Pirkko Remes & Anneli Eteläpelto (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto, 225–232.

Saaristo, Kimmo (2000) Avoin asiantuntijuus. Ympäristökysymys ja monimuotoinen ekspertiisi. Saarijärvi: Gummerrus.

Savtschenko, Ritva (2002) Saavuttamaton tavoite? Näkökulmia työelämän tasa-arvoon. Teoksessa Anne Maria Holli, Terhi Saarikoski & Elina Sana (toim.) Tasa-arvopolitiikan haasteet. Vantaa: WSOY, 189–207.

Silius, Harriet (1995) Sukupuolitetun ammatillisuuden julkisuus ja yksityisyys. Teoksessa Leena Eräsaari, Raija Julkunen & Harriet Silius (toim.) Naiset yksityisen ja julkisen rajalla. Jyväskylä: Vastapaino, 49–66.

Sipilä, Jorma (1999) Asiantuntijapalveluiden tuotteistaminen. Porvoo: WSOY.

Sipilä, Petri (1998) Sukupuolitettu ihminen – kokonainen etiikka. Tampere: Gaudeamus.

Temmes, Markku (1992) Julkiset asiantuntijaorganisaatiot. Helsinki: VAPK-kustannus.

Tiainen, Tarja (2002) Piilotettu maskuliinisuus atk-asiantuntijuudessa. Teoksessa Ilkka Pirttilä & Susan Eriksson (toim.) Asiantuntijoiden areenat. Jyväskylä: Kopijyvä, 119–136.

Tilastokeskus (2001) Ammattiluokitus 2001.

<http://www.tilastokeskus.fi/meta/luokitukset/ammatti/001-2001/index.html>. viitattu 2.2.2009.

Tilastokeskus (2007) Naiset ja miehet Suomessa.

[http://www.tilastokeskus.fi/tup/julkaisut/isbn\\_978-952-244-022-8.pdf](http://www.tilastokeskus.fi/tup/julkaisut/isbn_978-952-244-022-8.pdf). viitattu 27.4.2009

Tilastokeskus (2009a) Ylemmät toimihenkilöt.

[http://www.tilastokeskus.fi/meta/luokitukset/sosioekon\\_asema/001-1989/3.html](http://www.tilastokeskus.fi/meta/luokitukset/sosioekon_asema/001-1989/3.html). viitattu 16.4.2009

Tilastokeskus (2009b) Alemmat toimihenkilöt.

[http://www.tilastokeskus.fi/meta/luokitukset/sosioekon\\_asema/001-1989/4.html](http://www.tilastokeskus.fi/meta/luokitukset/sosioekon_asema/001-1989/4.html). viitattu 16.4.2009

Tilastokeskus (2009c) Palkkataulukko.

[http://pxweb2.stat.fi/Database/StatFin/pal/pr/2007/2007\\_fi.asp](http://pxweb2.stat.fi/Database/StatFin/pal/pr/2007/2007_fi.asp). viitattu 17.4.2009.

Tynjälä, Päivi & Nuutinen, Anita (1997) Muuttuva asiantuntijuus ja oppiminen korkeakoulutuksessa. Teoksessa Juhani Kirjonen, Pirkko Remes & Anneli Eteläpelto (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto, 182–195.

Valli, Raine (2007) Mitä numerot kertovat? Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.)  
Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Jyväskylä: PS-kustannus, 184–197.

Vartiainen, Juhana (2002) Gender Wage Differentials in the Finnish Labour Market. Työpapereita  
179. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.

Vehkalahti, Kimmo (2008) Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Vammala:  
Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vilka, Hanna (2005) Tutki ja kehitä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vilka, Hanna (2007) Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki:  
Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vähämäki, Juha (2006) Älyn kollektiivisuus ja sen hallinta. Teoksessa Jaana Parviainen (toim.)  
Kollektiivinen asiantuntijuus. Tampere: University Press, 82–114.

Witz, Anne (1990) Patriarchy and Professions: The Gendered Politics of Occupational Closure.  
*Sociology* 24(4), 675–690.

## Liitteet

Liite 1. Tilastokeskuksen vuoden 2007 palkkatilastoa kokoaikaisten palkansaajien kokonaisansion keskiarvoista kuukaudessa (Tilastokeskus 2009c).

	Sukupuolet yhteensä	Miehet	Naiset
11 Ylimmät virkamiehet ja järjestöjen johtajat	5140	5574	4533
12 Yritysten ja muiden toimintayksiköiden johtajat	4776	5256	3954
13 Pienyritysten johtajat	4675	5117	3698
21 Matemaattis-luonnontieteelliset ja tekniikan erityisasiantuntijat	3793	3850	3555
22 Maa- ja metsätaloustieteiden ja terveydenhuollon erityisasiantuntijat	4582	5586	4103
23 Opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat	3053	3342	2915
24 Muiden alojen erityisasiantuntijat	3438	3929	3092
31 Luonnontieteen ja tekniikan asiantuntijat	3014	3096	2692
32 Maa- ja metsätaloustieteiden ja terveydenhuollon asiantuntijat	2413	2564	2397
33 Liikenneopettajat ym.	2310	2325	2231
34 Liikealan ja muiden palvelualojen asiantuntijat	2790	3284	2501
41 Toimistotyöntekijät	2258	2460	2193
42 Asiakaspalvelutyöntekijät	2334	2615	2293

Liite 2. Miesten ja naisten osuudet eri toimialasektoreiden asiantuntijoista

	toimialat						
	Teollisuus	Kauppa ja palvelut	Liike-elämä	Julkisen sektorin hallinto	Julkisen sektorin hyvinvointiammatit	Maatalous yms.	Muut
Mies	66%	49%	45%	44%	19%	67%	46%
Nainen	34%	51%	55%	56%	81%	33%	54%
Yht.	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

### Liite 3. Miesten ja naisten osuudet eri työnantajasektoreiden asiantuntijoista

	Yksityisessä yrityksessä tai yhtiössä	Kunnan, kuntainliiton tai kuntayhtymän palveluksessa	Valtion palveluksessa	Valtion (kunnan) liikelaitoksessa tai yrityksessä	Osuustoiminnallisessa yrityksessä tai yhteisössä	Muussa yhteisössä tai järjestössä	Jossakin muussa
Mies	56%	15%	53%	44%	20%	24%	50%
Nainen	44%	85%	47%	56%	80%	76%	50%
Yht.	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Julkisen sektorin asiantuntijat on saatu, kun on laskettu yhteen sarakkeet 2-4. Julkisen sektorin asiantuntijoista miehiä on 37 prosenttia  $((15+53+44)/300)$  ja naisia 63 prosenttia  $((85+47+56)/300)$ .

Liite 4. Toimialasektorit ja vastaajien bruttoansiot.

	toimialat							
	Teollisuus	Kauppa ja palvelut	Liike-elämä	Julkisen sektorin hallinto	Julkisen sektorin hyvinvointi ammatit	Maatalous yms.	Muut	Yhteensä
alle 1500	13%	13%	15%	8%	45%	0%	8%	100%
1500-2999	26%	9%	18%	9%	34%	1%	3%	100%
3000-4499	27%	3%	44%	13%	11%	0%	2%	100%
yli 4500	31%	23%	31%	0%	8%	0%	8%	100%



Liite 5. Mies- ja naisasiantuntijoiden osuudet ammattiryhmissä.

	Ylempi toimihenkilö	Alempi toimihenkilö	Työntekijä
Mies	53%	35%	36%
Nainen	47%	65%	64%
Yht.	100%	100%	100%

Liite 6. Mies- ja naisasiantuntijoiden osuudet johtotehtävissä toimivista

	Sukupuoli		Yhteensä
	Mies	Nainen	
Johtotehtävissä	59%	41%	100%

Liite 7. Mies- ja naisasiantuntijoiden osuudet julkisella sektorilla johtotehtävissä toimivista

	Kunnan, kuntainliiton tai kuntayhtymän palveluksessa	Valtion palveluksessa	Valtion (kunnan) liikelaitoksessa tai yrityksessä	Yhteensä
Mies	29%	67%	71%	56%
Nainen	71%	33%	29%	44%
Yhteensä	100%	100%	100%	100%

Liite 8. Vastaajien ammattiaseman suhde tiimityön tekemiseen

	Ylempi toimihenkilö		Alempi toimihenkilö		Työntekijä	
	Kyllä	Ei	Kyllä	Ei	Kyllä	Ei
Mies	94%	6%	93%	7%	90%	10%
Nainen	86%	14%	80%	20%	91%	9%
Yhteensä	90%	10%	85%	15%	90%	10%

Liite 9. Vastaajien halukkuus toimia johtotehtävissä suhteessa tiimityön tekemiseen

Onko halukas toimimaan johtotehtävissä										
	Ei lainkaan halukas Tekeekö tiimityötä		Vain vähän halukas Tekeekö tiimityötä		Jonkin verran halukas Tekeekö tiimityötä		Melko halukas Tekeekö tiimityötä		Erittäin halukas Tekeekö tiimityötä	
	Kyllä	Ei	Kyllä	Ei	Kyllä	Ei	Kyllä	Ei	Kyllä	Ei
Mies	91%	9%	92%	8%	100%	0%	89%	11%	91%	9%
Nainen	83%	17%	82%	18%	90%	10%	85%	15%	100%	0%
Yht.	84%	16%	87%	13%	93%	7%	87%	13%	95%	5%

Liite 10. Kysymyslomakkeen tutkimukseen valitut kysymykset (Blom ym. 2000)

1. Sukupuolenne? 1. mies 2. nainen

5. Mikä on Teidän ammattiasemanne? Rengastakaa oikea vaihtoehto.

1. ylempi toimihenkilö
2. alempi toimihenkilö
3. työntekijä

6. Millä elinkeino- tai toimialalla työskentelette? Rengastakaa oikea vaihtoehto.

1. maa-, metsä-, riista- ja kalatalous
2. mineraalien kaivu
3. teollisuus
4. sähkö-, kaasu- ja vesihuolto
5. rakentaminen
6. tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen sekä henkilökohtaisten esineiden ja kotitalouksesineiden korjaus
7. majoitus- ja ravitsemistoiminta
8. kuljetus ja varastointi
9. tietoliikenne-, viestintä- tai mediatyö
10. rahoitustoiminta
11. kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelut; liike-elämän palvelut
12. julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus
13. koulutus
14. terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut
15. muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut
16. kansainväliset järjestöt ja ulkomaiset edustustot

7. Missä seuraavista toimitte? Rengastakaa oikea vaihtoehto.

1. yksityisessä yrityksessä tai yhtiössä
2. kunnan, kuntainliiton tai kuntayhtymän palveluksessa
3. valtion palveluksessa
4. valtion (kunnan) liikelaitoksessa tai yrityksessä
5. osuustoiminnallisessa yrityksessä tai yhteisössä
6. muussa yhteisössä tai järjestössä
7. muussa, missä? \_\_\_\_\_

12a. Teettekö ryhmä- tai ns. tiimityötä? Rengastakaa oikea vaihtoehto kussakin kohdassa.

- |                            | kyllä | ei |
|----------------------------|-------|----|
| a. työtovereidenne kanssa? | 1     | 2  |

22a. Onko työnne sen kaltainen, että Teidän tulee suunnitella työtänne ja soveltaa siihen omia ideoitanne?

1. kyllä 2. ei

22b. Jos työnne on ideointia ja suunnittelua vaativaa, missämäärin Teillä on mahdollisuus: Rengastakaa oikea vaihtoehto kussakin kohdasta.

- |   | vähän | jonkin verran | paljon |
|---|-------|---------------|--------|
| a. suunnitella työnne tuotetta?                 | 1     | 2             | 3      |
| b. suunnitella omaa työsuoritustanne?           | 1     | 2             | 3      |
| c. suunnitella päivittäistä työaikanne käyttöä? | 1     | 2             | 3      |

**27a. Kuuluuko työhönne tiedon tuottamista, käsittelyä tai välittämistä (esim. työtä tietokoneella, paperien käsittelyä, laskemista, suunnitelmien tekoa, raportointia)?** Rengastakaa oikea vaihtoehto kussakin kohdassa.

	kyllä	ei
a. tiedon tuottaminen	1	2
b. tiedon käsittely	1	2
c. tiedon välittäminen	1	2

**27b. Arvioikaa kuinka suuri osa työstänne on tiedon tuottamista, käsittelyä ja välittämistä?** Rengastakaa oikea vaihtoehto kussakin kohdassa.

	lähes koko työ	hyvin yli puolet	alle puolet	vähän/ ei lain- kaan	en osaa sanoa
a. tiedon tuottaminen	1	2	3	4	5
b. tiedon käsittely	1	2	3	4	5
c. tiedon välittäminen	1	2	3	4	5

**28. Kuuluuko nykyisen päätoimenne viralliseen toimenkuvaan toisten työn johtaminen tai tehtävien jakaminen muille työntekijöille?**

1. kyllä 2. ei

**32. Jos ette työskentele johtotehtävissä, kuinka halukas olisitte työskentelemään tällaisessa asemassa?**

Rengastakaa oikea vaihtoehto.

1. en lainkaan halukas
2. vain vähän halukas
3. jonkin verran halukas
4. melko halukas
5. erittäin halukas

**58. Mikä on ammatillinen koulutuksenne?** Rengastakaa oikea vaihtoehto (korkein suorittamanne koulutusaste).

1. ei ammattikoulutusta
2. ammattikurssi tai vastaava (alle 6 kk)
3. ammattikurssi tai vastaava (6 kk — 2 vuotta)
4. alempi keskiasteen ammattitutkinto (esim. ammatti- tai kauppakoulu)
5. ylempi keskiasteen ammattitutkinto (esim. sairaanhoitotai kauppaopisto, teknillinen opisto)
6. ammattikorkeakoulu (esim. tradenomi, insinööri)
7. alempi korkea-aste (esim. hum. kand., 120 opintoviikkoa)
8. ylempi korkea-aste (esim. maisteri, ekonomi, diplomiinsinööri, 160 opintoviikkoa)
9. tutkijakoulutus (lisanssiaatti, tohtori)

**62. Vastaako saamanne koulutus mielestänne nykyisen työnne vaatimuksia?** Rengastakaa oikea vaihtoehto.

1. koulutukseni on korkeampi kuin työssäni on tarpeen
2. koulutukseni vastaa työni vaatimuksia
3. koulutukseni on alhaisempi kuin työssäni on tarpeen

**84. Kuinka suuri on keskimääräinen palkkanne kuukaudessa päätoimesta veroja vähentämättä (brutto)?**

noin \_\_\_\_\_ mk / kuukausi