

# Matkalla asiantuntijaksi? Asiantuntija-aseman kehittymisprosessi ja sen ehdot uusmediayrityksessä

ARJA HAAPAKORPI



Uusia asiantuntijaryhmiä kehkeytyy työmarkkinoilla ja usein vakiintuneemmat professoryhmät erikoistuvat johonkin erityisalueeseen. Asiantuntija-asemaa täytyy vahvistaa ja tarpeen mukaan suunnata uudelleen markkinoilla pysymiseksi.

Tässä artikkelissa kiinnostuksen kohteena on keskeneräinen eli vakiintumisensa prosessissa oleva uusmedia-ammattilaisten asiantuntija-asema. Asemalla viitataan institutionaaliseen positioon työelämässä, ei työhön tai sen sisältöön. Asiantuntija-asema jäsentyy työkäytännöistä, prosesseista ja suhteista.

Asiantuntijuus esitetään julkisuudessa ja usein tutkimuksessakin vakiintuneena olotilana ja institutionaalistuneena asemana. Asiantuntijapositio on kuitenkin prosessi, sillä asiantuntijuus ei ole objektiivisesti ja universaalisti määritettävissä. Sen kriteerit tuotetaan sosiaalisesti ja kulttuurisesti, minkä vuoksi ne muotoutuvat uudelleen yhteiskunnallisten tilanteiden muutosten myötä. Asiantuntija-asemasta neuvotellaan jatkuvasti tilanteiden muuttuessa. Tietäjän paikkoja on vähemmän kuin niihin on tarjokkaita, sillä koulutuksella tuotetaan näistä paikoista kilpailevia yksilöitä ja ryhmiä.

Yhteiskunnan, työelämän ja koulutuspolitiikan muutosten myötä asiantuntijatyö on yleistynyt ja tunkeutunut kaikille elämänalueille. Yhteiskunnan monimutkaistuminen on herättänyt tarpeen tieteidenväliselle ja laajenevalla ekspertiisille. Vaurastuminen, työvoiman rakennetta muuttava tuotannon tehostaminen ja koulutustarjonnan laajentuminen ovat lisänneet mahdollisuuksia asiantuntijatyön hyödyntämiseen ja asiantuntijatyöntekijöiden määrän kasvuun. Asiantuntijuus arkipäiväistyy: puhutaan jopa asiantuntijayhteis-

kunnasta (ks. Giddens 1995). Uusia asiantuntijaryhmiä kehkeytyy työmarkkinoilla ja usein vakiintuneemmat professoryhmät erikoistuvat johonkin erityisalueeseen. Asiantuntija-asemaa täytyy vahvistaa ja tarpeen mukaan suunnata uudelleen markkinoilla pysymiseksi.

Tässä artikkelissa kiinnostuksen kohteena on keskeneräinen eli vakiintumisensa prosessissa oleva uusmedia-ammattilaisten asiantuntija-asema. Artikkelin tavoitteena ei siis ole tarkastella asiantuntijatyön sisällöllistä kehittymistä. Asema ja työn sisältö luonnollisesti kietoutuvat toisiinsa, minkä vuoksi artikkelissa sivutaan myös työn sisältöjä. Työn sisältö ja asema ovat kuitenkin eri näkökulmia asiantuntijuuteen: asemalla viitataan institutionaaliseen positioon työelämässä ja asiantuntijatyön sisältö käsittelee itse toiminnan luonnetta. Asiantuntija-asema jäsentyy useista työelämän prosesseista, suhteista ja käytännöistä: kuinka vankasti työntekijät ovat oman työnsä herroja, kuinka paljon ja millä tavoin heidän osaamistaan arvostetaan ja arvioidaan ja mikä on heidän suhteensa työnantajaan, asiakkaisiin ja muihin työntekijäryhmiin?

Tavoitteena on tehdä ymmärrettäväksi asiantuntija-aseman kehittymisen dynamiikkaa työelämän prosesseissa ja työelämän rakenteissa analysoimalla sitä nimenomaan keskeneräisenä. Empiirisen analyysin kohteena on keski-suuri 100 työntekijän uusmediayritys vuoden 2000 tilanteessa. Ala nousi julkisuuteen 1990-luvun lopulla muodikkaana ja uusia työelämän käytäntöjä luovana alana, mutta tutkimusajankohtana kasvu kääntyi kannattavuuskriisiksi ja hype arkiseksi puurtamiseksi. Tutkimusajankohta on siten mielenkiintoinen tutkittavan teeman näkökulmasta katsoen.

Asiantuntija-asemaa rakennetaan tietoisesti, mutta sitä muotoilevat myös monet ei-tavoitteelliset prosessit ja yhteiskunnalliset ehdot. Asema muotoutuu yhteiskunnallisesti tunnustetun eksperttiin ja työn välisessä suhteessa. Asiantuntija-aseman rakentumista ja sen yhteiskunnallista kytkentää analysoidaan tässä artikkelissa kahden käsitteen kautta: legitimaation ja auktoriteetin. Asiantuntija-asema legitimoidaan institutionaalisen erityistiedon ja sen soveltamisen hallinnalla. Institutionalisoitunut tieto saa vakuuttavuutensa asiantuntijajärjestelmästä, jonka näkyvimpiä elementtejä ovat koulutusinstituutiot ja tutkinnot. Järjestelmään liittyy myös ryhmän identiteetti: asiantuntijuutta rakennetaan korostamalla ryhmän yhtenäisyyttä ja terävöittämällä rajaa muihin ryhmiin.

Auktoriteetin luominen ja ylläpito on työpaikkatason toimintaa eli työreviirien rakentamista ja määrittelyvaltaa omaan työhön. Työpaikkatason toiminta ja asiantuntijoiden asema julkisuudessa ovat vuorovaikutuksessa toisiinsa. Yhteiskunnallinen status tukee, mutta ei määrää reviirien rakentamista ja määrittelyvaltaa.

Teoreettista kehystä on rakennettu lähinnä professiotutkimukselle ja tiedonsosiologiselle lähestymistavalle, sillä ne tekevät ymmärrettäväksi asiantuntija-aseman kehittymisen prosessiluonnetta. Artikkelissa luodaan ensin lyhyt katsaus uusmediaan ja tutkittavina oleviin ammatteihin, jonka jälkeen esitellään tutkimusaineisto ja –menetelmät. Asiantuntija-aseman kehkeytymistä tutkitaan legitimitietin ja auktoriteetin toteutumisena.

## Viestintälajin ja -ammattien erityisyys

Uusmedia määritellään tietokonevälitteiseksi ja

vuorovaikutteiseksi sähköiseksi viestinnäksi (Pelkonen 1999). Välineen eli digitaalisen median tuntemus ja sen soveltaminen jäsennetään sellaiseksi ydinosaamiseksi, joka yhdistää alalla työskentelevän, taustaltaan hyvinkin heterogeenisen joukon.

Tutkimuksen kohteena oleva yritys määritteli toimintonsa ”asiakkaiden liiketoimintaa tukevien verkkopalveluiden ja multimediatarkaisujen suunnitteluksi ja toteuttamiseksi” (asiakasesitteet ja www-sivujen esittely). Yritys oli saanut alkunsa harrastusluonteisesta mikroyrityksestä ja 1990-luvun lopulla se oli kasvanut nopeasti keski-suureksi organisaatioksi. Kasvun myötä sekä alan kilpailutilanteen kiristyessä toimintatapa oltiin muuttamassa. Yrityksessä oli asetettu tavoitteeksi liiketoiminnallinen jätnevöittäminen ja työtä organisoitiin systemaattisesti pyrkien taloudellisuuteen ja tehokkuuteen. Vaikka kyseessä oli yksittäinen yritys, sen perustalta voidaan tehdä myös laajempia tulkintoja. Samantyyppiset ilmiöt olivat uusmedia-alalla yleisiä muiden tutkimusten perusteella, joihin tässä artikkelissa myöhemmin viitataan.

Yrityksen toimintaa ja työtä oli organisoitu uudelleen tutkimusajankohtana. Työnjakoa oli systematisoitu, työmenetelmiä standardisoitu ja työhön varattuja resursseja noudatettiin tarkasti eli työaika käytettiin vain sovittu määrä projekteissa. Ammatillisia profiileja oli systematisoitu työnjaon avulla. Työalueet oli eriytetty toisistaan siten, että samantyyppiset tehtävät oli kerätty saman ammattinimikkeen alle. Uudelleen organisoinnin jälkeen graafikko teki vain tämän nimikkeen alla olevia tehtäviä, kun aikaisemmin hän oli saattanut tehdä joitakin ohjelmoijan toimenkuvaan kuuluvia tehtäviä.

Yrityksen hallinnollinen rakenne perustui ammattiryhmittäin organisoituneille osastoille. Itse tuotannollinen toiminta oli organisoitu matriisimaisesti. Eri alojen ammatillisista koostuvat tilapäiset, tätä tarkoitusta varten perustetut tiimit toteuttivat asiakkaiden tilauksia. Projektipäälliköt koordinoivat ja vastasivat projektien etenemisestä sekä olivat yhteydessä asiakkaisiin, joita olivat yritykset ja julkisorganisaatiot.

Kun graafikoiden, äänisuunnittelijoiden, käsikirjoittajien ja ohjelmoijien työ ja asema organisaatiossa muistuttivat alustavan analyysin perusteella asiantuntijatyötä, oli mielekästä keskittyä analysoimaan vain näiden ryhmien eksperttiaseman kehittymistä. Graafikoiden, äänisuunnittelijoi-

den, käsikirjoittajien – joita kutsutaan jatkossa sisällöntuottajiksi – ja ohjelmoijien työssä oli jonkinasteista autonomiaa ja sisällöllistä erityisosaamista. Käsikirjoittajien ja ohjelmoijien toimenkuvat ja työjako olivat myös muissa alaa koskevissa tutkimuksissa ja selvityksissä samantyyppiset (Pelkonen 1999; Kuokkanen & Toivola & Väänänen 1999; Tarkka 2002a; Tarkka 2002b; Hansén 2000, 36–40).

Äänisuunnittelijan työ oli audioviestinnällistä eli musiikin ja äänimaiseman hallintaa ja soveltamista digitaalisen viestinnän välineeseen ja tuotteeseen. Työ oli äänien suunnittelua, tekemistä ja hankkimista. Erilaisia äänielementtejä kuten musiikkia, puhuttua tekstiä ja ääniefektejä ostettiin valmiina tai tehtiin itse tuotteeseen eli esimerkiksi peleihin ja www-sivuille. Äänet rakennettiin osaksi multimediamyönteistä: niiden merkitys toteutui muiden mediaelementtien osana.

Graafikon tehtävänä oli visuaalinen viestintä ja se ulottui taiteellisesta ilmaisusta valmiiden visuaalisten elementtien, kuten logojen, sommiteluun. Graafisen ilmaisun luonne ja menetelmät liittyivät välineen erityiseen dynamiikkaan: sitä toteutettiin esimerkiksi animaatioina ja kuvina erityisessä rakenteessa ja yhdistyen muihin mediaelementteihin. Graafikko osallistui myös käyttöliittymän suunnitteluun, jossa luotiin teknisen henkilöstön ja käsikirjoittajan kanssa teknisesti, rakenteellisesti ja visuaalisesti toimiva tuote.

Käsikirjoittaja jäsensi erilaisista elementeistä koostuvan sisällön loogiseksi kokonaisuudeksi ja rakenteeksi suhteessa tuotteeseen asetettuihin tavoitteisiin; käsikirjoittaja yhdisti erilaiset mediaelementit kerronnalliseksi rakenteeksi. Aineisto tuli asiakkaalta ja käsikirjoittaja teki varsinaisen sisällöntuotantotyön. Sisällöntuotanto ei tässä viittaa perinteisesti välitettävään sisältöön eli asioihin, jotka välitetään median kautta. Kyse on prosessista, jossa niistä rakennetaan itse tuote.

Ohjelmoijien työ oli tietojenkäsittelyn alueeseen kuuluvaa. Se oli tuotteen teknistä suunnittelua ja ohjelmointia, www-sivukokonaisuuksien suunnittelua ja toteutusta ja joskus myös sellaista suunnittelua, joka koski tuotteen ja asiakkaan tietojärjestelmien keskinäistä integroimista. Työssä tarvittava tieto ja osaaminen olivat erilaisten tietokantojen, järjestelmien sekä niiden sovellusten ja teknologioiden, kuten ohjelmointikielten, tuntemusta. Työssä tarvittiin erityisesti valmiiden sovellusten tuntemista ja suhteutusta tietojärjestelmiin. Suunnittelu oli siis Internet-

teknologiaan ja digitaaliseen välineeseen sovellettua atk-osaamista, joka vaativimmillaan edellytti laajemmin tietojenkäsittelyn hallintaa eli erilaisten ympäristöjen, tietokantojen ja alustojen sekä tietojärjestelmien integroimisen tuntemusta. Yksinkertaisimmillaan se saattoi olla jonkun yksittäisen koodikielen hallintaa.

### Tutkimusmenetelmät, -aineisto ja -prosessi

Aineisto kerättiin vuonna 2000. Tutkimushaastattelut toteutettiin ja tutkimusta suunniteltiin alun perin toimintatutkimuksen lähtökohdista, joka yksinkertaistaen tarkoittaa tutkimuksen ja käytännön kehittämisen välistä vuorovaikutusta. Tarkoituksena oli hyödyntää tutkimustuloksia organisaation kehittämisessä, jonka tavoitteiksi sovittiin yrityksen johdon kanssa tuottavuuden ja henkilöstön hyvinvoinnin parantaminen. Toimintatutkimuksellinen lähestymistapa muokkasi aineiston keruun prosessia, koska henkilöstösuunnittelija oli pääasiallinen haastateltavien valitsija ja koska haastattelutilanteet ja -kysymykset muotoutuivat toimintatutkimuksen tavoitteiden mukaisiksi. On siis todennäköistä, että haastateltavissa on keskimääräistä myönteisemmin työhönsä ja työnantajyritykseensä suhtautuvia työntekijöitä. Saattaa myös olla, että toimintatutkimuksen tavoitteet ovat muotoilleet haastateluaineistoa kehittämistavoitteiden suuntaisiksi. Kun haastattelukysymykset olivat väljiä ja mahdollistivat haastateltavien etenemisen haastateltavan esille nostamien asioiden mukaisesti, esille nousi myös kriittisiä näkökulmia ja kehittämismyönteisyyteen liittyvää ristiriitaisuutta.

Haastateluaineiston keruulla pyrittiin saamaan tietoa seuraavista asiakokonaisuuksista: työn organisoituminen, työn ja vapaa-ajan välinen suhde, asiantuntijuus, urakehitys, työmotiivit ja johtaminen. Tutkimusteemat eivät kiinnittyneet tiiviisti mihinkään teoreettiseen lähtökohtaan, sillä haastateltavilta tehtiin tutkimusryhmää varten, joiden jäsenillä oli erilaisia tutkimuksellisia intressejä.

Haastateltavina oli myös muita kuin tutkimuksen kohteena olevia asiantuntijoita eli projektipäälliköt sekä yksi henkilöstösuunnittelija. Asiantuntija-aseman kehitystä täytyy analysoida organisaation kokonaistoiminnan kehyksessä, koska aseman kehittyminen on monien prosessien kudelma. Siihen osallistuvat useat työntekijä-

ryhmät, johto ja asiakkaat.

Haastatteluihin osallistui kymmenen työntekijää: yksi henkilöstösuunnittelija, kaksi ohjelmoijaa, kaksi käsikirjoittajaa, kaksi projektipäällikköä, kaksi graafikkoa ja yksi äänisuunnittelija. Haastateltavien ikä vaihteli 25 ja 47 välillä. Ohjelmoijat ja äänisuunnittelija olivat miehiä; henkilöstösuunnittelija oli nainen ja graafikoissa, käsikirjoittajissa ja projektipäälliköissä oli yksi nainen ja yksi mies. Kysymykset ja vastaukset kirjoitettiin nauhojen purkuvaiheessa auki puhutta vastaavaksi tekstiksi.

Aineisto analysoitiin toimintatutkimuksen kestäessä kvalitatiivisella otteella ns. realistista lähestymistapaa käyttäen, sillä hankkeeseen liittyvä käytännön kehittämistyö edellytti ripeää tiedon tuottamisen tapaa. Myöhemmin – varsinaisen yrityksen kanssa toteutettavan toimintatutkimusvaiheen jo päättyttyä – analysoin aineiston uudelleen käyttäen tieteelliset kriteerit täyttävää grounded theory -otetta. Tässä analyysivaiheessa en enää soveltanut toimintatutkimuksellista lähestymistapaa eli tematisoinut aineistoa kehittämistavoitteita myötäileviksi. Hyödynsin yrityksen toimintakertomusta ja asiakaslehtien sekä asiakasesitteen tekstejä täydentävänä aineistona. Tuotin yrityksen asiakaslehden uusia työntekijöitä esittelevän nimityksiä-palstan tiedoista taulukon, jossa oli tietoja rekrytoitujen työntekijöiden koulutuksesta ja muusta pätevyydestä. Käytin sitä legitimitetin analyysissä.

Toimintatutkimusta aloitettaessa teoreettisena ajatusmallina oli ollut asiantuntijatyön kehittyminen tiimikohtaisena tai eri asiantuntija-alueiden välimastoon sijoittuvana ekspertiisinä. Grounded theory -menetelmän soveltaminen irrotti analyysin esiyymmärryksenä toimineesta teoreettisesta mallista. Analyysi tuotti tulkintaa, johon nämä teoreettiset lähestymistavat eivät sopineet. Grounded theory -menetelmän ideana on teoreettisen tulkinnan kehittyminen aineistolähtöisesti. Käytännössä aineiston analyysi ja tutkijan teoreettinen ajattelu kuitenkin keskustelevat keskenään tulkinnan edetessä (Strauss – Corbin 1998)<sup>1</sup>. Tutkimusta lienee mahdotonta tehdä ilman ennakkokäsityksiä, sillä jopa tutkimusaineiston keruuta on vaikea toteuttaa ilman jäsennyksiä tutkittavasta asiasta.

Aineiston koodaus perustui aineistosta itsenäisesti nousevilla teemoilla ja toisaalta haastattelu-teemoilla, jotka tuottivat vastaavantyyppisiä

teemoja haastateltavien puheeseen. Ryhmittelin koodatun aineiston alakategorioiksi ja alakategoriat yhdistin kategorioiksi. Sisällytin kategorioihin samaan aihepiiriin kuuluvia alakategorioita. Kategoriat muodostivat yhdessä sisäisesti vuorovaikutuksellisen rakenteen, jossa esimerkiksi toimintaympäristön muutos – kategoria on vuorovaikutussuhteessa työnorganisointia koskevan kategorian kanssa. Menetelmässä koodaus, kategorisointi, aineiston ryhmittely ja rakenteen hahmotus etäännyttävät välittömästä haastatteluaineistosta ja tuovat esille teemoja, rakenteita ja suhteita, joita ei havaitse ”paljaalla silmällä”. Asioille, asiakokonaisuuksille ja prosesseille annetaan termejä, jotka irrottavat ne tekstin konkretiasta ja jotka samalla kuvaavat niiden olemusta ytimekkäästi.

Henkilöstösuunnittelijan, projektipäälliköiden ja toisaalta ohjelmointi- ja sisällöntuotanto-osaston jäsenten haastattelut analysoin erillisinä analyysiyksikköinä, koska ryhmien haastattelut muodostuivat teemoiltaan ja jäsennyksiltään osittain erilaisiksi. Teemojen ja jäsennysten poikkeavuudet liittyivät ryhmien erilaiseen asemaan organisaation työnjaossa ja suhteessa johtoon sekä asiakkaisiin. Analysoin myös tausta-aineistot grounded theory-menetelmää käyttäen, mutta ne jäivät anniltaan ohuemmiksi kuin haastattelut. Asiakaslehdet ja toimintakertomus ovat diskursseiltaan ja teemoiltaan yksioikoisempia kuin haastattelut, jotka tuovat esille aineistoa rikastavia ristiriitoja.

Toteutin asiantuntija-aseman kehittymisen analyysin osana laajempaa työnorganisointia koskevaa analyysia. Työn organisointi oli ydinkategoria, joka koostui yrityksen hallinnollisesta rakenteesta, työnjaosta ja sen myötä kehkeytyneestä ammattirakenteesta ja matriisimaisesti organisoidusta tiimityöstä. Asiantuntija-asema muotoutui työn organisoinnin myötä. Markkinoiden muutokset ja niiden herättämä tarve parantaa kannattavuutta olivat työn organisointia liikkeelle sysääviä ja toisaalta myös kehystäviä voimia. Grounded theoryn analyysimallissa erotellaan toimintaympäristön ehdot tai tekijät (conditions) joko kausaaliseksi, rakenteelliseksi tai väliintuleviksi. En niitä kuitenkaan tässä analyysissä erotellut, sillä toimintaympäristö on prosessien ja rakenteiden vuorovaikutuksesta koostuva kokonaisuus.

Asiakaslehden nimityksiä-palstan tiedot muotoilin taulukoiksi. Asiakaslehtien tavoite on tiedon

tarjoamisen ohella positiivisen yrityskuvan luominen, minkä vuoksi palstan tietoja täytyy tarkastella erityisestä perspektiivistä. Aineisto oli peräisin neljä kertaa vuodessa ilmestyvän asiakaslehden neljän numeron nimityksiä-palstoilta. Nimityksiä oli yhteensä 80, joista tähän artikkeliin on analysoitu 57:n ohjelmoijan, graafikon, käsikirjoittajan ja äänisuunnittelijan tiedot. Nimityksiä-palstan tietoja olivat ikä, harrastukset, koulutus ja työkokemus sekä työtehtävä. Koulutusta ja työkokemusta koskevilla tiedoilla osoitettiin henkilökunnan pätevyyttä.<sup>2</sup> Vakava harrastustoiminta täydensi pätevyyttä koskevia tietoja.

Myös muiden tutkimusten mukaan usea ammatilainen oli aloittanut uransa nimenomaan harrastuksen kautta (ks. esim. Nousiainen 2002). Uusmedia-alalle oli ominaista tutkimusajankohtana eri sektoreilla toimivien ammattilaisten yhteiset tapahtumat, kilpailut ja julkaisujen tuottaminen (Tarkka 2002b). Voidaan päätellä, että tällaisella toiminnalla ja siihen liittyvillä tuotteilla oli vähintään puoli-institutionaalinen asema osaamisen osoittajana. Tämän tutkimuksen kohteena olevilla graafikoilla se oli elokuvien tekemistä sekä mainintoja saaduista alan palkinnoista ja käsikirjoittajilla lehtien toimittamista. Andrew Abbottin mukaan asiantuntijatiedon saattaminen dokumentoituun muotoon on tärkeä asiantuntijajärjestelmän elementti, sillä se jäsentää asiantuntijuuden julkiseksi. Se myös yhdistää hajallaan olevia asiantuntijoita ja vahvistaa identiteettiä (Abbott 1991).

### **Vakiintuneet tiedonlajit vai tiedonlajien väliset tilat legitimaation lähteenä?**

Asiantuntija-aseman legitimaatiossa keskeinen rooli on asiantuntijajärjestelmällä ja siihen liittyvällä institutionaalisella asiantuntijatiedolla (Abbott 1988). Tieto on ylipäätään todellisuuden selittämistä ja oikeuttamista: maailmaa tehdään tiedolla ymmärrettäväksi, mikä tekee asiointiloista itsestään selviä ja oikeutettuja (Berger & Luckman 1991). Bergerin ja Luckmanin mukaan asiantuntijatiedon merkitys ja asema asiointilojen legitimoijana ja selittäjänä on erityisen korostunut, sillä sen katsotaan olevan universaalimpaa ja pysyvämpää kuin arkitiedon. Asiantuntijatieto kehittyi irtoamalla konkreettisesta arkielämän kytkennästään metatason tiedoksi, jonka abstraktiotaso on arkitietoa ja jokamiehen arkiteoriaa korkeampi. Siihen liittyy erityisiä käsitteellisiä kehyksiä, menetelmiä ja käytäntöjä.

Nämä prosessit vakiintuvat asiantuntijajärjestelmäksi, joka rakentuu institutionalisoituneelle tietoperustalle ja vuorovaikutuksellisille rooleille, suhteille sekä käytännöille (Abbott 1988, 60-66, 87-90). Erikoistuneen tiedon haltijoiden katsotaan olevan valtuutettuja opettamaan ja välittämään tätä tietoa. (Berger & Luckman 1991, 110-122). Keskeistä on se, että ryhmän erikoistunutta tietoa pidetään yhteiskunnassa relevanttina suhteessa sen soveltamisen kenttään (ks. Berger & Luckman 1991, 85-105).

Asiantuntijajärjestelmä koostuu erilaisista organisaatioista, suhteista ja käytännöistä kuten korkeakouluista, tutkinnoista, professionaalisista yhdistyksistä ja ammattilehdistä, jotka kietoutuvat toisiinsa muodostaen enemmän tai vähemmän integroituvan systeemin. Koulutuksen kautta saavutettu tutkinto on yleisin legitimitettä rakentava elementti asiantuntijajärjestelmässä (Abbott 1988, 60-66, 80-87; 1991). Sen kautta vakiinnutetaan asemia, sillä se antaa edellytyksiä jonkinasteiselle autonomialle (ks. Abbott 1988, 60-66, 80-87).<sup>3</sup> Se tarjoaa mahdollisuuksia – vaikkakaan ei rajoittamatonta valtaa – työreiviin ja työmenetelmien jäsentelyyn. Koulutuksessa kehittyi asiantuntija-alan tietopohja ja tutkintotodistus osoittaa jäsenyyden asiantuntijajärjestelmään.

Koulutuksen roolia asiantuntijuuden tuottamisessa on arvioitu myös professoiperinteestä poikkeavalla tavalla. On havaittu, että uusissa asiantuntijaryhmissä käsitekehys asettuu erilaisten tiedonlajien välisiin raja-alueisiin (Ackroyd 1996). Identiteetti saatetaan rakentaa eri alan ammattilaisista kootun ryhmän tai tuotteen perustalle (Casey 1995). Uusmedian kentällä toimivat taiteellisesti orientoituneet asiantuntijat ovat pitäneet uusmedia-asiantuntijajärjestelmän vakiintuneiden tietalueiden välisissä tiloissa kehittyvänä osaamisena: se on muista viestinnän lajeista erottuva oma lajinsa (ks. esim. Tarkka 2002a ja 2002b). Väline ja välitettävä sisältö muodostavat tämän näkemyksen mukaan uuden viestintälajin, jossa välinettä ei voida erottaa sisällöstä. Tekniikka, rakenne, kuva ja ääni muodostavat yhdessä kokonaisuuden, jota ei voida palauttaa mihinkään yksittäiseen elementtiin. Tämän näkemyksen mukaan perinteisiin tiedonlajeihin pitäytyvä koulutus – kuten graafikkokoulutus – ei sellaisenaan tuottaisi alan asiantuntijuutta. Miten uusmedia-yrityksessä asiantuntijatieto ja -koulutus toimivat ammattilaisten legitimaation lähteenä?



## Vakiintuneita käytäntöjä noudattaen, tarpeen mukaan soveltaen

Aineiston tulkinnoissa nousi esille selvästi yrityksen pyrkimys työmarkkinoiden vakiintuneisiin käytäntöihin rekrytoinnissa. Uusmediaryrityksen pyrkimyksissä tehokkuuteen ja taloudellisuuteen oli keskeistä rekrytoinnin kriteerien systematisoiminen. Työnjako, yrityksen tarpeisiin sopiva ammatillisuus ja yhtenäisten työskentelytapojen ja –menetelmien omaksuminen edellytti osaamistasoltaan ja -alaltaan sopivaa ja riittävän pätevää henkilökuntaa.

Rekrytoinnissa tutkintotodistukset ja muut osaamista osoittavat indikaattorit varmistavat osaamista, kun työnhakijoiden pätevyyttä ja ominaisuuksia on vaikea arvioida. Rekrytoinnissa heijastuu asiantuntija-asemien yhteiskuntatason legitimaatio eli se, miten laajalti koulutuksen ja muun institutionalisoituneen asiantuntijaosaamisen katsotaan pätevöittävän tiettyihin työmarkkinoiden tehtäviin ja aseisiin. (Haapakorpi 2004, 97) Kasvavat asiantuntijamarkkinat ja kilpailu asiantuntija-asemista lisäävät asiantuntijajärjestelmän antaman legitimaation tarvetta (ks. Giddens 1995, 126). Institutionalisoituneet järjestelmät ovat keskeisiä uskottavuuden vuoksi: asiantuntijuus täytyy rakentaa yhteiskunnallisessa kehyksessä, jotta tietäjän asema saavutettaisiin (ks. Jasanoff 2003).

Uusmediaryrityksessä koulutus oli rekrytoinnin tärkeä, mutta ei ehdoton kriteeri. Haastatteluaineiston ja asiakaslehtien nimityksiä-palstojen aineiston perusteella osa työntekijöistä oli vielä opiskelijoita (taulu 1) ja koulutusta saattoi korvata muulla tavalla kertyneellä osaamisella. Nimityksiä-palstojen aineiston perusteella työkokemus, vakava harrastaminen ja koulutus olivat osin korvanneen toisiaan (taulu 3). Vaikka melko suurelta osalta puuttuikin tutkinto eli asiantuntijajärjestel-

män jäsenyyttä osoittava virallinen symboli, vakava harrastaminen ja työkokemus olivat kuitenkin keskeisiä asiantuntijatietao kerryttäviä toimintatapoja. Ne olivat legitimoijana varteen otettavia, sillä työsuhde alan asiantuntijaorganisaatioon ja vakava harrastaminen kytkettyvät myös asiantuntijajärjestelmään.

Muiden tutkimusten mukaan keskeneräiset opinnot olivat yleinen ilmiö alalla, mikä liittyi kyseisen ajankohdan työmarkkinatilanteeseen eli voimakkaaseen työvoiman kysyntään (ks. Pelkonen 1999; Kolehmainen 2001, 40; Pohto & Wiren 2001, 10<sup>4</sup>). Uusmedia-alan koulutus haki muotoaan ja asemaansa tutkimusajankohtana: vasta 1990-luvun puolivälissä oli muutamaan yliopistoon perustettu alan koulutukseen ja tutkimukseen erikoistunut yksikkö (Kulttuurinen tietoyhteiskuntaohjelma 1997–2000; Tukiainen 2003, 10–25).

Rekrytointia koskevassa haastattelupuheessa korostettiin yksilöllisyyttä myönteisenä ominaisuutena, mutta toisaalta haluttiin sen sopivan yrityksen toiminnan tapaan ja torjuttin työntekijöiden pyrkimys individualistisiin työn tavoitteisiin. Kriteerinä oli ”hyvä tyyppi”, mutta kuitenkin ”sellainen keskiverto”, jolta odotettiin tiimityövalmiutta ja sopeutuvuutta eikä liikaa yksilöllisyyttä. Myös Isopahkala-Bouretin (2005, 74–77) tutkimassa IT-alan yrityksessä asiantuntijuus määriteltiin yksilötason ominaisuutena, mutta häivyttiin siltä historialliset ja yhteiskunnalliset taustat. Asiantuntija määriteltiin ”projektiresursina” eli yksilöllisiltä ominaisuuksiltaan hyödyllisenä työntekijänä, mutta samanaikaisesti eri alan ammattilaisten osaamista arvotettiin eri tavoin. Tämän ja Isopahkala-Bouretin tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että yksilöllisyyden korostamisella on luotu positiivista kuvaa alan henkilöstöpolitiikasta, mutta sen toteutuminen käytännössä ei sen sijaan ole ollut itsestään selvää.

Alan tutkimuksessa on ylipäättään havaittu

Taulu 1

Ammatti	Opintojen vaihe		
	Suoritettu tutkinto	Keskeneräiset opinnot	Yhteensä
Ohjelmoija	6	19	10
Graafikko	5	5	4
Käsikirjoittaja	4	2	
Äänisuunnittelija	1	1	
Yhteensä	16	27	14

asiantuntijuuden määrittelyn muuttuminen yksilöllisiä ominaisuuksia painottaviksi (ks. esim. Filander 2006, 52). Ilmiö liittyy asiantuntija-käsitteen diskursiiviseen hyödyntämiseen erilaisia intressejä varten. Asiantuntemus ja asiantuntija – termit ovat myönteisesti latautuneet, minkä vuoksi työorganisaatiot ja ammattiryhmät hyödyntävät niitä toiminnassaan (Evetts 2006, Fournier 1999). Yritysten johto saattaa kutsua työntekijöitään asiantuntijoiksi sitouttaakseen heitä, vaikka työn sisältö ei välttämättä anna mahdollisuuksia minkäänasteiseen itsemäärittelyyn. Asiantuntijattittelillä johdatetaan usein yrittäjähenkisyyteen, vastuuseen ja itsekontrolliin (Fournier 1999, 280). Näitä ominaisuuksia taas arvioidaan yksilöllisinä ominaisuuksina.

Haastatteluanalyysin perusteella uusmedia-asiantuntijuutta ei tutkimuksen kohteena olevassa yrityksessä jäsennetty uutena, eri tieteen ja taiteen lajien välisestä maastosta kehittyvänä eksperttisinä alan asiantuntijoiden määritelmien tapaan. Sisällöntuottajien ja ohjelmoijien osaamista

määriteltiin perinteisten ja tunnistettavien tiedonlajien kautta, joiden tuli istua työnjaon myötä syntyneisiin ammatillisiin profiileihin, kuten viestintä tai kirjallisuus käsikirjoittamistyöhön (ks. myös taulu 2). Voidaan tulkita vakiintuneiden tiedonlajien tarjoavan johdolle, asiakkaille ja yrityksen henkilökunnalle tunnistettavia ja luotettavia indikaattoreita asiantuntijaosaamisesta.

Muiden alaa koskevien tutkimusten mukaan tällainen tiedonlajien määrittely ammatillisen työnjaon perusteella oli yleinen (ks. Pohto & Wiren 2001, Pelkonen 1999, Hansén 2000). Käytäntö on ominainen modernille yhteiskunnalle eli todellisuus otetaan tiedollisesti haltuun noudattaen vakiintunutta tiedonlajien järjestelmää. Ideaalina oli tiedonlajien funktionaalisuus suhteessa toimenkuviin ja niiden suhde kokonaisuuteen ja toisiinsa. (ks. Rose 2000, 29–30.) Vaikka asiantuntijuus olisikin tiedonlajien välisissä tiloissa, se pyritään saattamaan legitimiiksi kiinnittämällä se perinteisiin ja tunnistettaviin tiedonlajeihin.

Taulu 2: Tutkinnon suorittaneiden tai tutkintoa suorittamassa olevien koulutusala

Ammatti	Koulutusalat ja opiskelujen tai tutkinnon suorittaneiden lukumäärä		
Ohjelmoija	tietojenkäsittelyoppi 23	taloushallinto 2	
Graafikko	taiteen ja viestinnän koulutusohjelma 4	graafinen suunnittelu 4	mediasuunnittelu 2
Käsikirjoittaja	viestintä tai kirjallisuus 5	tietojenkäsittelyoppi 1	
Äänisuunnittelija	taiteen ja viestinnän koulutusohjelma 2		

Oppilaitoskohtaisesti tutkinnon suorittaneiden tai opiskelijoiden määrät: yliopisto 23, ammattikorkeakoulu 14, keskiasteen oppilaitos 6, ei mainintaa 14.

Taulu 3: Pätevyysprofiili

Pätevyysprofiili	Ammatti			
	Ohjelmoija	Graafikko	Käsikirjoittaja	Yhteensä
Koulutus, työkokemus ja harrastus		2	1	3
Koulutus ja työkokemus	12	2	4	18
Koulutus ja harrastus	1	2		3
Työkokemus ja harrastus		1		1
Koulutus	13	4	1	18
Työkokemus	8	1		9
Harrastus	1	2		3
Yhteensä	35	14	6	55

Äänisuunnittelijoiden pätevyysprofiili oli koulutus 1 kpl ja koulutus ja harrastus 1 kpl.

## Auktoriteetti – reviiri ja määrittelyvalta työhön

Asiantuntijan auktoriteetti on toimintaympäristön ja historiallisen tilanteen mukaan rakentuva prosessi: se muotoutuu arkisen työn ja yhteiskuntatason prosessien välisessä suhteessa (Abbott 1988, 1–20, 63–66). Työreviirit ja työn sisällöt neuvotellaan organisaatioitasolla muiden ammattiryhmien ja johdon kanssa, mutta neuvotteluita kehys-tävät yhteiskunnassa yleisesti noudatettavat käytännöt. Asiantuntijatyön reviirit antavat mahdollisuuden jonkinasteiseen itsenäisyyteen ja oman työn määrittelyvaltaan.

Määrittelyvalta on monitasoinen asia, sillä erilaisista ammatillisista ryhmistä koostuvissa organisaatioissa on useita päätöksenteon alueita ja päätöksentekoon osallistumisen tapoja. Työntekijöiden määrittelyvallan kehyksiä muotoilevat useat asiat kuten työorganisaation tavoitteet, työn kohde, asiakkaat, sidosryhmät, markkinatilanne ja julkisorganisaatioissa poliittinen päätöksenteko (Abbott 1988, 140). Määrittelyvallan kohde voi olla oma työalue tai tiimin työalue. Määrittelyvalta voi liittyä päivittäiseen päätöksentekoon tai pitkän aikavälin strategiseen suunnitteluun. Se voi kohdistua erilaisiin toimintoihin eli tuotteiden ja palveluiden suunnitteluun ja kehittämiseen, hinnoitteluun tai työn ajalliseen suunnitteluun. Määrittelyvallan muodot voivat ulottua yksilötyöntekijöiden päätösvallasta ryhmien päätösvaltaan ja edelleen asiakkaiden ja keskijohdon kanssa tehtävään yhteiseen suunnitteluun ja päätösvaltaan (ks. Antila – Ylöstalo 2002, 33–45).

Organisaation jäsenten keskinäinen riippuvuus ja itsenäinen päätöksenteko omalla työalueella eivät ole toistensa vastakohtia, vaikka ne ovat joskus ristiriidassa keskenään. Riippuvuussuhde mahdollistaa yhteisten intressien, kuten taloudellisten ja toiminnallisten tavoitteiden saavuttamisen ja antaa työntekijöille mahdollisuuksia myös omien intressien toteuttamiselle (ks. Hosking & Morley 1991, 66–70). Asiantuntija-auktoriteetti ei ole ehdotonta autonomiaa vaan suhteessa muihin toimijoihin saavutettava oman työalueen kontrollin aste. Kysymyksen ”onko työ itsenäistä?” sijaan on siis kysyttävä ”missä määrin ja missä asioissa työntekijä pystyy osallistumaan työtä koskevaan päätöksentekoon?”

Tässä tutkimuksessa ohjelmoijien ja sisällöntuottajien työn määrittelyvaltaa muotoilivat työn organisoinnin lisäksi työn kohde ja toteutusmuo-

to. Tuotteet syntyivät eri alan ammattilaisista koostuvan tiimin työn yhteistuloksena, mikä loi riippuvuutta tiimin jäsenten kesken. Lisäksi johto määritteli toiminnan tavoitteet sekä organisoiti työn ja asiakkaat jakoivat ammattilaisten kanssa tuotteen toteuttamiseen liittyvää määrittelyvaltaa. Ammatillaiset käyttivät valtaa, kun päätettiin työn tavoitteista, menetelmistä ja ajallisesta toteutuksesta, mutta tätä valtaa suuntasivat ka-peampiin uumiin resursointi, työn organisointi ja asiakkaan vaatimukset.

Auktoriteetin toteutukselle loivat mahdollisuuksia mutta myös rajoituksia projektin hallinnoinnin malli, systematisoitu työnjako ja ammatillistuminen. Projektien hallinnoinnin mallilla pyrittiin yhdenmukaistamaan ja tehostamaan työn etenemistä projekteissa. Työnjako ja ammatillistuminen vahvistivat työalueisiin liittyviä reviirejä eli ammatillisten ryhmien eriytyneitä työalueita. Ammatillista eriytymistä suosiva työn organisointi vahvasti identiteetin rakentamisen lisäksi osaamisen kehittymistä.<sup>5</sup> Sosiaalisten ja tilallisten järjestelyjen avulla ammatillisten ryhmien ammattitaito karttui kollegiaalisena oppimisena ja yrityksen tukemana opiskeluna. Keskenäisten opintojen ja puutteellisen työkokemuksen vuoksi moni työntekijä kaipasi ammattitaitonsa täydentämistä. Yrityksen kannalta riittävä ammattitaito ja sen tasainen laatu oli tärkeää töiden etenemisen ennustettavuudelle, laadulle ja resurssien mitoitukselle. Novisiin hitaus ja epävarma työn jälki piti saattaa konkarien osaamisen tasolle. Opiskelun myötä käsitteellisen ja menetelmällisen osaamisen vahvistaminen lisäsi määrittelyvallan toteuttamisen mahdollisuuksia.

*”No joo, kyllä ainakin mulle työ on haaste, kun ei oo sitä riittävää taustaa. Ja sitten kirjallisuutta lueskelen kotona ja sitten teen kaikenlaisia harjoitustehtäviä täällä, aina kun on mahdollisuus. Joitakin kursseja oon käynyt. Kyl se talo on kaikista paras, kun kyselee tarpeeks. Jo toi [yhteinen] huone pakottaa siihen, että ollaan kaikki siinä kuuluvilla suurinpiirtein ja sitten sisäisissä palaverissa vaihdetaan, jaetaan, tuodaan tosiaan ongelmia esiin. Ja aina joku osaa löytää ratkasun ja täydentää toistaan.”* (mies, ohjelmoija)

Myös muissa IT-alaa koskevissa tutkimuksissa on tullut esille, että työssäoppiminen työn tekemisenä tai organisoituna oppimistoimintana on yleinen käytäntö. Alan nopeasti kehittyvä teknologia



ja koulutustaustojen kirjavuus edellyttävät sitä. (Kolehmainen 2001: 42–43, Tarkka 2002: 28, Iso-pahkala-Bouret 2005, 140).

Tässä tutkimuksessa yrityksen projektien eteneminen oli organisoitu yhtenäisen mallin mukaan siten, että kunkin osaamisalueen ammattilainen vastasi omalla vuorollaan itsenäisesti työalueestaan. Työntekijällä oli siten mahdollisuus tehdä työnsä melko itsenäisesti, sillä muiden alojen ammattilaisten työhön ei puututtu.

*”Mitähän mä sanosin. Et meillä on kullakin niinkun omat tehtävänsä et ehkä se helpottaa sitä. Et ei tuu hirveitä ristiriitoja. Et sä hoidat omat juttus tyylisiin Mä en nyt graafikkona viitti juosta joka hemmetin palaverissa, mitä asiasta pidetään. Mulla menis aikaa hukkaan vaan siinä sitten, kun mä istun.”* (nainen, graafikko)

### Määrittelyvallan rajat

Vaikka työnorganisointi tuki työntekijöiden määrittelyvallan kehittymistä suhteessa omaan työhön, se toisaalta myös rajoitti sitä. Tavoitteellisen organisoimisen eli johtamisen lisäksi myös työn tekemisen käytännöt ja työntekijöiden väliset suhteet asettivat rajoja ammattilaisten määrittelyvallalle. Johdon toteuttama työn organisointi rajoitti auktoriteetin kehittymistä työn ajallisen resursoinnin, työmenetelmien standardisoimisen sekä ammatillisen kehittymisen kontrolloinnin kautta. Ammattiryhmien väliset suhteet ja asiakkaan päätösvalta rajoittivat auktoriteetin kehittymistä työprosesseissa. Tavoitteellisesta organisoinnista ja arjen työprosesseissa kumpuavat määrittelyvallan rajoitteet saattoivat myös kytkeytyä yhteen ja vahvistaa toisiaan.

Johdon määrittelemän tiukan resursoinnin ja menetelmällisen yhdenmukaistamisen tavoitteena ei ollut sinänsä asiantuntija-auktoriteetin heikentäminen vaan työn tehostaminen ja laadun varmistaminen. Rajalliset resurssit ja standardisointi kuitenkin asettivat ammattilaisten työn määrittelyvallalle välillisesti tiukat rajat. Johto antoi työntekijöille vapaat kädet oman työnsä ajalliseen suunnitteluun, mutta näitä vapaita käsiä sitoivat tiukka resursointi ja aika ajoitin ruuhkautuvat projektit. Resursoinnin luomat aikataulut ja menetelmällinen yhdenmukaistaminen suuntasivat työtä standarditoteutukseksi eikä työntekijä ei aina kyennyt saamaan peukalonjälkeään työhön. Ideoiden suunnittelu ja kehittäminen jäi ajan puutteessa vaillinaiseksi ja työ pelkistyi joskus

yksinkertaiseksi toteutukseksi.

*”Näissä piirusteluhommissa on, ja tämmösis-sä yleensäkin, on ehkä semmonen, että sun pitää vaan päättää jossain vaiheessa, että se on valmis. Ja meillä on tietty.. Meille ei ehkä anneta siinä mielessä vaihtoehtoja, että pitää olla leikat tiettyyn päivään ja kellonaikaan valmis niin, niin se on sitten valmis. Et onhan niitä hetkiä sitten kun ei yksinkertaisesti tuu mitään ideaa ja se sitte on pakko vaan väöntää. Et ei sitä voi aina olla niin tyytyväinen niihin kaikki tekeleisiinsä, vaikka haluaisikin sillai.”* (nainen, graafikko)

Myös muissa alaa koskevissa tutkimuksissa on havaittu, että työn standardisointi on liiketaloudelliseen kannattavuuteen pyrkimisessä yleinen menetelmä (ks. esim. Beirne, Ramsay & Panteli 1998, Kolehmainen 2001, 54–55; Tarkka 2002b; Nousiainen 2002). Toisaalta on esitetty myös toisensuuntaisia tulkintoja uusmedia-alan toiminnasta. Hytösen (2002) tutkimuksen mukaan uusmedia-alalla työnjohto on ihmisläheinen ja suosii epämuodollisuutta ja työntekijöiden mahdollisuutta innovatiiviseen työhön. Tutkimuksen mukaan innovaatiot kehittyvät alalla tavallisen liiketoiminnan ohessa ja asiakkaat ovat osallisia tässä kehitystyössä. Kyseisissä tutkimuksissa kyse voi olla yrityksen koon ja toiminnan välisestä suhteesta. Analysoidut yritykset olivat pieniä, mikä voi antaa suurempaa liikkumavaraa työntekijöille.

Kyse on myös termien merkityksistä. Hytösen mainitsema ”innovatiivisuus” ei ole identtinen tässä tutkimuksessa esille nousseen luovan työn intressin kanssa. Innovatiivisuus-käsitteeseen on tuotannollisessa toiminnassa sisäänrakennettu tuottavuuden tehostaminen keksinnön muodossa, kun luovuus kuvaa enemmän ajattelun tai toiminnan tapaa.<sup>6</sup> Innovaatio voi tästä näkökulmasta tarkasteltuna joskus jopa heikentää luovuuden toteuttamisen mahdollisuuksia. Kustannuslähtöisten innovaatioiden idea voi olla mittakaavaetuun nojautuvan tuotteen kehittäminen, jonka myötä karsitaan asiantuntijan kallista suunnittelutyötä. Usein kannattavaa on nimenomaan hyvin kaupaksi menevän massatuotteen saaminen markkinoille ja innovatiivisuus on tällaisen tuotteen kehittäjä.

Tässä tutkimuksessa tuli myös ilmi, että tiukan resursoinnin ja standardisoinnin lisäksi asiakkaiden näkemykset ja vaatimukset rajasivat joskus ammattilaisten asiantuntijanäkemyksen pois suunnittelusta ja toteutuksesta. Asiakkailta saattoi

olla valmiit suunnitelmat työn toteutukseen, jolloin ammattilaisen tehtäväksi jäi vain sovittaa ne tuotteeseen.

Asiantuntija-auktoriteetille asettivat ehtoja ja rajoja ammattiryhmien väliset suhteet, joita muotoili ryhmien kehityksessä oleva asiantuntijaidentiteetti. Haastateltavat korostivat asiantuntijaidentiteettiään tuomalla esille muiden ryhmien kyvyttömyyttä ymmärtää oman ryhmän lähestymistapaa. Graafikot korostivat visuaalista ja esteettistä näkemystä, äänisuunnittelija musiikin ja äänimaiseman merkitystä, käsikirjoittajat kaunista kieltä sekä ilmaisua ja ohjelmoijat tietoteknistä taitoa sekä tietoa. Alla oleva haastattelulainaus heijastaa kaikkien ammatillisten ryhmien tunteja suhteessa omaan työhön. Kullakin haastateltavalla ryhmällä oli vastaavanlainen näkemys.

*”Niinkun tällasissa medioissa, mitä tahansa, jossa on tollasta viestintää, joissa se [äänimaailma] on kuvan kanssa, sitä [äänimaailmaa] pidetään niin paljon sellasena itsestään selvyytensä, että sitä...ei ymmärretä sen merkitystä. Jokaisessa mediassa sen merkitys sitten jossain vaiheessa sitten tullaan ymmärtämään.”* (mies, äänisuunnittelija)

Abbottin mukaan asiantuntijaryhmien sosiaalista identiteettiä rakennetaan usein erontekona muihin ryhmiin (Abbott 1988, 81–82). Tiedolliset ja taidolliset elementit muotoillaan sosiaalisesti ja kulttuurisesti siten, että ryhmä erottuu muista. Eijäsenien määrittelyn kautta pystytään selventämään asiantuntijaryhmälle ydin ja sen rajat.

Haastatteluanalyysin perusteella luovuus oli tärkeä ammattiryhmien kehkeytyksessä olevalle asiantuntijaidentiteetille, mutta rajoitukset uusien ideoiden kehittelylle eivät mahdollistaneet ammatilliseen identiteettiin kuuluvan luovuuden toteuttamista. Ammatillaiset olivat hakeutuneet alalle, joka lupasi propellipään toimenkuvaa, mutta yrityksen vakiintuessa tavalliseksi liikeyritykseksi lupausta kyettiin yhä harvemmin täyttämään. Vaikka haastateltavat ammatillaiset hyväksyivät ilmiön realistisesta liiketoiminnallisesta perspektiivistä tarkasteluna, tilanne ei ollut hyvä asiantuntija-aseman rakentamisen kannalta.

*”Olis kiva sanoa, että kauheesti pystyy toteuttamaan luovuutta. Ei se oo niin, aika pitkälle tää on työtä. Että semmosia koeteltujen ratkasujen tekemistä, sillai syntyy ammattitaito, että osaa tehdä sen asian kauniisti. Et välillä on siinä se ehkä kymmenen prosenttia sitä luovaa, mutta*

*usein se on vaan päivityksiä. Ja sit firmoilla on hirveen tarkat graafiset ohjeistot.”* Mies, graafikko

Asiantuntijatyö sisältää sopivassa määrin sekä yhdenmukaisia toimintatapoja että luovia ja omaperäisiä ratkaisuja (Abbott 1988, 51–53). Asiantuntijuus ei näyttäytyä asiakkaille ja julkisuudelle uskottavana, jos siitä puuttuvat yhdenmukaistavat elementit ja se on täysin yksilölähtöistä. Asiantuntija-aseman kannalta keskeistä on kuitenkin se, että yhdenmukaistamista tehdään asiantuntijajärjestelmässä eikä ulkopuolisten pakottamana. Liian pitkälle viety standardisointi heikentää asiantuntija-asemaa, sillä työ on kenen hyvänsä toteutettavissa ja määriteltävissä.

Tutkittavana olevan uusmediayrityksen johto pyrki edistämään koulutuksella työn tasaista laatua, mutta tavoitteena oli samalla erikoistumisen ehkäiseminen. Työn organisoinnin menetelmillä rajoitettiin mahdollisuuksia johonkin erityiseen työalueeseen – kohteeseen tai menetelmään – paneutumiseen, joka olisi mahdollistanut suurempaa määrittelyvaltaa työssä. Projektitiimit hajotettiin aina työn valmistuessa ja perustettiin uudelleen tilauksen tullessa, millä pyrittiin ehkäisemään saman ryhmän tiivistä yhteistyötä ja keskinäistä erikoistumista. Vaihtuvilla tiimikokoonpanoilla tasattiin työntekijöiden osaamista. Erikoistuminen olisi antanut kyseisessä työmarkkinatilanteessa hyvät neuvotteluasemat työntekijälle.

*”Pyritään siihen, että semmosia henkilöitä ei olis jotka tekis puhtaasti jotain yhtä tiettyä. Koska jos se häipyy firmasta, siinä voi mennä paljon tietotaitoa. Eli meillä hajotetaan kaikki projektit sen päättymisen jälkeen, sitten katotaan taas uudet. Se on yks keino pitää tätä porukkaa homogeenisena.”* (nainen, henkilöstösuunnittelija)

Ammattilaisten työn määrittelyvaltaa saattoivat myös häiritä ristiriidat muiden ammattiryhmien kanssa, jotka juontuivat työnjaon, ammatillisuuden korostamisen ja työn resursoinnin yhteisvaikutuksesta. Ammatti-identiteettiä kehitettiin erontekoina muihin ammatillisiin ryhmiin, minkä yhteydessä ryhmien väliset näkemyserot syvenivät ja työmenetelmät eriytyivät entisestään. Ammatillaisen näkemys saattoi jäädä sivuun, kun toisen alan ammattilaisen työ ei mahdollistanut sen toteuttamista. Käsikirjoittaja saattoi tuottaa ammatillisesti haasteellisen suunnitelman, jolle ohjelmointi ei antanut toteuttamismahdollisuuksia.

”Lähinnähän se [ristiriitaisuus] nyt koskee ohjelmoijia. Sisällöt ei sovi tekniikkaan Semmosta... Se on toi humanisti insinööri ristiriita.” (nainen, käsikirjoittaja)

Ammattiryhmien välisiä ristiriitoja vahvasti rajallinen resursointi, sillä yhteiseen keskusteluun ja asioiden jäsentämiseen ei ollut riittävästi aikaa. Myös muissa alaa koskevissa tutkimuksissa ja selvityksissä on havaittu, että työnjaon ja ammattillistumisen myötä nousee myös ei-toivottuja ristiriitoja ryhmien välille (ks. Kolehmainen 2001, 62; Nousiainen 2002; Engeström 2002, 58).

## Johtopäätökset

Uusmediayrityksen ammattilaisten asiantuntijasema rakentui liiketoiminnan logiikasta käsin, mutta ei mekaanisena kausaalisuhteena, vaan eri tekijöiden yhteisvaikutuksena. Asema kehittyi työpaikkatason ja yhteiskuntatason prosessien yhteisvaikutuksena.

Työpaikkatasolla asemaa muotoilivat tavoitteellinen johtaminen ja arjen työprosessit vuorovaiikutuksessa keskenään ja siihen osallistui johto, eri ammattiryhmät ja asiakkaat. Legitiimaatio eli aseman oikeuttaminen institutionaalisella erityistiedolla oli yhteiskunnassa noudatettavien asiantuntijakäytäntöjen suuntainen, mutta se muotoutui työmarkkinatilanteen mukaiseksi. Uusmedia-asiantuntijoiden auktoriteetti – työreviirit ja määrittelyvalta työhön – oli rajallista huolimatta itsenäisistä ammatillisista työalueista. Tavoitteellisella johtamisella luotiin mahdollisuuksia itsenäiselle työnteolle ja ammattiosaamisen kehittymiselle, mutta johtamisen taustalla oleva liiketoiminnallistaminen myös rajoitti määrittelyvaltaa. Auktoriteettia ohjasi kapeampiin uomiin liiketoimintalogiikkaan liittyvä työn standardisointi ja tiukka ajallinen resursointi. Myös muut prosessit ja suhteet – asiakkaat ja muut ammattiryhmät – rajoittivat määrittelyvaltaa, mitä tehosti työn resursoinnin niukkuus.

Asiantuntija-aseman kehittymistä muovasi siis klassinen asiantuntijoiden itsemäärittelypyrkimyksen ja toisaalta organisaation johdon asettama liiketaloudellisten tavoitteiden välinen jännite, mutta ei pelkistettynä kausaalisuhteena. Asetelmassa oli myös muita suhteita, prosesseja ja jännitteitä.

Uusmedia-alan asiantuntijuus oli tutkimusajankohtana hajanaista, rajoiltaan epämääräistä ja monialaista. Uusmedian parissa työskenteli useita asiantuntijaryhmiä ja toisaalta sitä harjoitettiin

erilaisia logiikoita noudattavilla kentillä, kuten taiteessa ja yritystoiminnassa. Alalla ei ollut asiantuntijajärjestelmää perinteisessä mielessä, mutta jonkinlaista ekspertiisin vakiintumista oli tapahtunut systematisoituvan koulutuksen, keskinäisen organisoitumisen ja asiantuntemuksen dokumentoinnin muodossa.

Liiketoiminnan ja taiteen alan uusmediatuotanto olivat keskenään löyhästi kytköksissä sekä itse tuotannon että sen tekijöiden kautta. Uusmedia-alalla kulttuuri, talous ja teknologia kietoutuivat yhteen ja edellyttivät toisiaan. Mediakulttuuri kehittyi kulutuskulttuurina ja vastaavasti markkinat kulttuuristuivat (Tarkka 2002a). Alan tapahtumiin – festivaaleille ja kilpailuille – osallistui sekä liiketoiminnan että taiteen alueen ammattilaiset. Ammattilaiset liikkui taiteen ja liiketoiminnan välillä yhdistäen erilaisia toimintamuotoja ja toimeentulon keinoja kuten palkkatyönä toteutettavia yrityspalveluita ja toisaalta taiteellisia, apurahoille toteutettavia kokeiluja (Tarkka 2002a; Tarkka 2002b). Yrityksissä pidettiin meriitteinä taiteen alueella toteutettuja töitä. Yritystoiminnan ja taiteen logiikoiden erilaisuus oli kuitenkin eriyttänyt tätä kehittymässä olevaa asiantuntijuutta. Kun liiketoiminnassa tuotanto oli nopeampoina ja resurssiltaan rajallista, taiteellinen työskentely edellytti aikaa ja osaamisen syventämistä (Tarkka 2002a). Tällä hetkellä – seitsemän vuotta tutkimusajankohdasta – edelleen kiinnostava kysymys on uusmedia-asiantuntijoiden asema ja työn sisällöllinen kehittyminen. Miten liiketoimintalogiikkaa noudattavilla aloilla on kyetty ylläpitämään ja kehittämään asiantuntijuutta resursoinnin ja standardisoinnin puristuksessa? Ovatko liiketoiminta ja taide kenneet ylläpitämään keskinäistä kosketuspintansa?

## Lähteet

- Abbot, A. (1988). *The system of profession. An Essay on the Division of Expert Labour*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Abbott, A. (1991). The Order of Professionalization. An Empirical Analysis. *Work and Occupations* 18:4, 355–384.
- Ackroyd, S. (1996). Organization Contra Organizations. Professions and Organizational Change in the United Kingdom. *Organization Studies* 17:4, 599–621.

- Antila, J. & Ylöstalo, P. (2002). *Proaktiivinen toimintatapa. Yritysten vai palkansaajien yhteinen etu?* Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus 239.
- Bearne, M., Ramsay, H. & Panteli, A. (1998). *Developments in Computing Work: Control and Contradiction in the Software Labor Process*. Teoksessa P. Thompson & C. Warhurst, *Workplaces of the Future* (pp. 142–162). Wiltshire: Macmillan Press Ltd.
- Berger, P. & Luckmann, T. (1991). *The social construction of reality. A treatise in the sociology of knowledge*. Penguin Books.
- Casey, C. (1995). *Work, Self and Society after Industrialism*. London & New York: Routledge.
- Engeström, J. (2002) *Organizing Innovation – Innovating Organization*. Sosiologian pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto.
- Evetts, J. (2006). Trust and Professionalism: Challenges and Occupational Changes. *Current Sociology*. Volyme 54:4, 515–532.
- Filander, K. (2006) Työ, koulutus ja katoavat ammatti-identiteetit. Teoksessa Mäkinen, Jarkko & Olkinuora, Erkki & Rinne, Risto & Suikkanen, Asko (toim.) *Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen*. PS-Kustannus, 43–60.
- Fournier, V. (1999). "The Appeal to 'Professionalism' as a Disciplinary Mechanism". *Social Review* 47:2, 280–307.
- Giddens, A. (1995). Elämää jälkitraditionaalisessa yhteiskunnassa. Teoksessa U. Beck & A. Giddens & S. Lash, *Nykyajan jäljillä. Refleksiivinen modernisaatio*. Vastapaino, 83–52.
- Haapakorpi, A. (2004). *Kulttuurista rajankäyntiä – nuorten ja korkeakoulutettujen maahanmuuttajien koulutus- ja työmarkkinahistoria ja -orientaatio*. Helsingin yliopisto. Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia. Raportteja ja selvityksiä 43/2004. Yliopistopaino.
- Hansen, A.-M. (2000): *Tulevaisuuden tekijät. Viestintäalan kehitystrendit, ammatit, osaamisvaateet ja työvoiman tarve 2000-luvun kynnyksellä*. Turun kauppakorkeakoulu. Yritystoiminnan tutkimus- ja koulutuskeskus. Mediaryhmä. Otava.
- Hosking, D.-M. & Morley, I. (1991). *A Social Psychology of Organizing. People, Processes and Contexts*. New York: Harvester Wheatsheaf.
- Hytönen, S. (2002) Ideasta innovaatioksi. Tietämyksen hallinta uusmedia- ja ohjelmistoyritysten innovaatiotoiminnassa. Pro-gradu tutkielma. Tampereen yliopisto, Kauppateiden laitos. Isopahkala-Bouret, U. (2005). *Joy and struggle for renewal. A Narrative Inquiry into Expertise in Job Transitions*. University of Helsinki. Department of Education. Research report 201, 2005.
- Jasanoff, S. (2003). Breaking the Waves in Science Studies: Comment on H.M. Collins and Robert Evans, "The Third Wave of Science Studies". *Social Studies of Science* 33:3. London: SSS and SAGE, 389–400.
- Kolehmainen, S. (2001). *Work Organisation in High-Tech IT Firms*. University of Tampere Work Research Centre. Työraportteja 62/2001. Sitra Reports series 14/2001. Tampere: University of Tampere.
- Kulttuurinen tietoyhteiskuntaohjelma 1997–2000. Www-dokumentti: (luettu 2.3.2006)
- Kuokkanen, N., Toivola, T. & Väänänen, T. (1999). *Uusmediatoimiala Suomessa 1999*. Helsinki: G-Print.
- Lievonen, J. (2002). *Innovaatiojärjestelmän uudistumisen haasteet. Kansallisen innovaatiojärjestelmän tutkimusohjelman tuloksia ja johtopäätöksiä*. Sitra ISSN 1457-571X;25. www.sitra.fi
- Marttila, L. (2000). *Uusmedia Pirkanmaalla: viestintäalan muuttuvat osaamistarpeet*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Nousiainen, J. (2002). Uusmedia ja mediataide – silmännäkijäläusuntoja altistumisalueelta. Teoksessa M. Tarkka & T. Mäkelä, *Uusi mediakulttuuri innovaatioympäristönä. Kotimainen ja kansainvälinen tutkimus*. Media-kulttuuriyhdistys m-cult ry. Sisältötuotantotyöryhmän väliraportti 7. Helsinki, 48–68.
- Pelkonen, T. (1999). *Uusmediatoimialan toimenkuvat ja osaamistarpeet*. ESR-julkaisu 40/1999. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Pohto, P. & Wiren, L. (2001). Raportti uusmediatoimialasta Suomessa 2000. Julkaisussa: *Uusmedia aikuistumisen kynnyksellä 2001*. Www-dokumentti: <http://www2.uiah.fi/koulutuskeskus/uusmedia.pdf>. (luettu 20.2.2006)
- Rose, N. (2000). *Powers of Freedom. Re-Framing Political Thought*. Cambridge: Cambridge University Press.



- Strauss, A. & Corbin, J. 1990: *Basics of qualitative research: grounded theory procedures and techniques*. Newbury Park CA, Sage Publications.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1998). *Basics of Qualitative Research. Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. 2<sup>nd</sup> Edition. London: Sage Publications.
- Tarkka, M. (2002a). *Mediakulttuurin kotimainen toimiala*. Teoksessa M. Tarkka & T. Mäkelä, Uusi mediakulttuuri innovaatioympäristönä. Kotimainen ja kansainvälinen tutkimus. Sisältötuotanto-työryhmän väliraportti 7. Media-kulttuuriyhdistys m-cult ry. Helsinki, 19–34.
- Tarkka, M. (2002b). *Teknologiakehityksen kulttuurinen käänne – tutkimus- ja kehitystyön uudet suunnat*. Teoksessa M. Tarkka & T. Mäkelä, Uusi mediakulttuuri innovaatioympäristönä. Kotimainen ja kansainvälinen tutkimus. Sisältötuotanto-työryhmän väliraportti 7. Media-kulttuuriyhdistys m-cult ry. Helsinki, 89–98.
- Tukiainen, J. (2003). *ICT Cluster Study Helsinki Region*. Helsinki City Urban Facts Office, Web Publications 2003/2. Www-dokumentti: <http://www.hel2.fi/tietokeskus/julkaisut/verkkojulkaisut.html>. (Luettu 6.3.2006).

## Viitteet

1. Aineistolähtöisen menetelmän tavoitteena on ollut vapauttaa analyysi ennakkokäsityksistä (Strauss & Corbin 1990). Strauss ja Corbin ovat joutuneet tätä ankaraa sääntöä muotoilemaan uudelleen, sillä käytännössä tutkimuksen tekeminen edellyttää jonkinlaisia käsitteellisiä kehyksiä tuekseen (Strauss & Corbin 1998). Ideana on kuitenkin se, että tulkintaa ei sidota näihin ennakkoteorioihin.
2. Osassa kuvauksia ei oltu lainkaan mainittu koulutusta tai työkokemusta, joka tulkittiin nuorten kohdalla kyseisten meriittien puutteeksi. Kahden yli 30-vuotiaan rekrytoidun henkilön tiedoista puuttui koulutusta koskeva tieto. Kun näissä tapauksissa työkokemusta koskeva tieto oli näyttävä, koulutustiedon puute lienee liittynyt sen tarpeettomuuteen pätevyyden osoittajana.
3. Andrew Abbott'in (1988) kutsuu teoriaansa ter-

millä ”the system of professions”. Sovellan lähestymistapaa asiantuntijuudeksi kutsumaani tutkimuskohteeseen, vaikka en käytä professio-termiä. Anglo-amerikkalaisessa teoriakirjallisuudessa ”professio” ja ”expertise” saavat erilaiset merkitykset kuin suomalaisessa, sillä ”expertise” tulee institutionaaliseksi asiantuntijuudeksi vasta terminä ”professional expertise”. Suomalaisessa terminologiassa professiolla tarkoitetaan usein lainsäädäntöön tai muuhun viralliseen säätelyyn perustuvaa asemaa ja kollektiivista toimintaa erotuksena asiantuntijuudesta, jota käytetään väljemmin. Termien erolla ei kuitenkaan ole vakiintunutta määrittelyä ja niitä käytetään joskus toistensa synonyymeinä.

4. Itseoppineiden määrä alalla oli kyseisenä ajankohtana 11 prosenttia, mikä oli vähenemään päin. Vastaavasti akateemista koulutustaustaa oli noin puolella ja osuus oli kasvamassa. 31 prosentilla oli akateeminen tutkinto (Pohto & Wiren 2001, 10)

5. IT-alalla myös tuotteeseen tai tiimiin sitoutuvat työnorganisatoriset ratkaisut voivat olla mahdollisia. Isopahkala-Bouretin (2005) tutkimuksessa työntekijöillä ei ollut rajattua professionaalista työaluetta, vaan ajatuksena oli asiantuntemuksen kehittyminen työalueiden rajojen ylittämisenä. Isopahkala-Bouretin tutkima yritys oli IT-alan laajoja palveluita tarjoavat suuryritys, joten sen organisatorinen rakenne ja toiminta-alue poikkesi tässä tutkimuksen kohteena olevasta yrityksestä.

6. Innovaatio-termiä on käsitteellistetty monella tavalla. Lievosen määritelmän mukaisia innovaatiotyyppejä ovat mm. tiedelähtöiset, asiakassuuntautuneet ja kustannuslähtöiset innovaatiot (Lievonen 2002, 7–13).

*Artikkeli saapui toimitukseen 7.4.2006.  
Se hyväksyttiin julkaistavaksi toimituskunnan kokouksessa 27.4.2007.*