Asiantuntijatyön arkkityypit

Tomi J. Kallio

TIIVISTELMÄ

Asiantuntijatyö on niin tieteellisessä tutkimuksessa kuin työelämän organisaatioissa laajasti käytetty, mutta samalla myös epämääräinen ja monitulkintainen käsite. Artikkelissa esitetään, että perinteiset asiantuntijatyön muotoja ja tyyppejä kuvaavat typologiat eivät riittävästi tavoita asiantuntijuuden monimuotoista luonnetta. Artikkeli esittää arkkityyppianalyysiin perustuvan jäsennyksen asiantuntijatyön erilaisista ilmenemismuodoista ja tunnistaa seitsemän asiantuntijatyön arkkityyppiä: professionaaliset ammattilaiset, arkipäivän ammattilaiset, uudet ammattilaiset, autonomiset, turvallisuuskriittiset, partnerit ja tähdet. Arkkityypit tarjoavat jäsentyneen mutta joustavan näkökulman asiantuntijuuden ja asiantuntijatyön tarkasteluun eri aloilla ja työelämäkonteksteissa. Artikkeli haastaa staattiset asiantuntijatyön luokittelut ja korostaa asiantuntijuuden dynaamista, kontekstisidonnaista luonnetta. Arkkityyppeihin perustuva lähestymistapa tarjoaa heuristisen välineen asiantuntijatyön tutkimukseen ja käytännön työelämäanalyysiin sekä mahdollistaa asiantuntijatyön aiempaa vivahteikkaamman ymmärtämisen nykytyöelämässä.

Asiasanat: asiantuntijatyö, tietotyö, professiot, arkkityypit

ABSTRACT

The archetypes of expert work

Expert work is a widely used yet conceptually ambiguous term in both academic discourse and organizational practice. This article argues that it is a highly diverse phenomenon that cannot be fully captured by traditional typologies of different types and modes of expert work. The study introduces an archetypal framework for understanding the various manifestations of expert work, identifying seven distinct archetypes. These archetypes provide a structured yet flexible lens for analyzing the evolving nature of expertise and expert work across different fields. The findings challenge static typologies and emphasize the dynamic, context-dependent character of expertise. By adopting an archetypal approach, this study offers a heuristic tool for both academic research and practical applications, enabling a more nuanced understanding of expert work in contemporary labor markets.

Keywords: expert work, professionalization, knowledge workers, archetypes

JOHDANTO

Asiantuntijatyö on käsite, jota käytetään laajasti niin tieteellisessä tutkimuksessa kuin organisaatioiden käytännöissä, mutta sen määrittely on osoittautunut haastavaksi ja säilynyt eräänlaisena kesto-ongelmana aihepiirin diskurssissa (Alvesson 2001; Drucker 1999; Heilmann 2022). Asiantuntijatyön käsite on monitulkintainen ja sen rajat hämärtyvät, kun sitä verrataan niin kutsuttuun suorittavaan työhön. Kuitenkin jopa tieteellisessä kirjallisuudessa asiantuntijatyöstä puhutaan usein yksikössä, ikään kuin kyseessä olisi yhtenäinen kategoria, joka voitaisiin helposti erottaa muusta työstä. Tämä on ongelmallista, sillä asiantuntija-ammattien määrä on itsessään kasvanut voimakkaasti, eikä selkeää rajaa asiantuntijatyön ja muun työn välille ylipäätään ole helppo vetää (Kallio 2015). Historiallisesti asiantuntijuus on yhdistetty professioihin ja niiden edustajiin, kuten lääkäreihin tai lakimiehiin, mutta nykyisessä työelämässä asiantuntijatyön kenttä on laajentunut kattamaan myös monia sellaisia tehtäviä, joita ei perinteisesti ole pidetty asiantuntijatyönä (Brock & Saks 2015; De Sordi ym. 2021; Heilmann, 2022).

Yllä esitetty kehitys on johtanut tilanteeseen, jossa asiantuntijatyön käsite on vaarassa kokea inflaation (De Sordi ym. 2021). Mikäli lähes kaikki työ ainakin kehittyneissä länsimaissa

nähdään nykyään jonkinlaisena asiantuntijatyönä, kuten tänä päivänä niin julkisessa keskustelussa kuin monissa tieteellisissä julkaisuissa vähintäänkin epäsuorasti esitetään, katoaa käsitteen merkitys ja voima (vrt. De Sordi ym. 2021). Asiantuntijatyön käsitteen laventuminen on ymmärrettävää, sillä voidaan nähdä, että nykyisessä asenneympäristössä jonkin työtehtävän määrittely ei-asiantuntijatyöksi voisi vaikuttaa väheksyvältä. Jotta asiantuntijatyön käsite olisi kuitenkin hyödyllinen muutenkin kuin eräänlaisena puhekielen yleiskäsitteenä, tulee se kyetä määrittelemään mielekkäällä tavalla. Samalla asiantuntijatyön tulisi olla tieteellisenä käsitteenä informatiivinen ja erilaisten asiantuntijatyön muotojen tulisi olla selkeästi tunnistettavissa.

Tutkijat ovat tunnistaneet yllä kuvatun haasteen ja asiantuntijatyötä onkin jäsennelty useista eri lähtökohdista käsin. Alan kirjallisuudessa esiintyy suuri joukko erilaisia typologioita, jotka pyrkivät jäsentelemään asiantuntijatyön ulottuvuuksia. Esimerkiksi De Sordi ym. (2021) erottavat toisistaan tietotyöntekijät (knowledge worker) ja informaatiotyötekijät (information workers); tietotyöntekijöiden työssä keskeisessä roolissa on uuden tiedon etsiminen (exploration), kun taas informaatiotyöntekijät käsittelevät ja hyödyntävät jo olemassa olevaa tietoa (exploitation). Kuvatun kaltaiset jäsennykset ovat lähes poikkeuksetta rajattuja tiettyyn näkökulmaan tai kontekstiin, eivätkä ne siksi tarjoa kattavaa kuvaa asiantuntijatyöstä. Vaikka tällaiset luokittelut ja typologiat kiistatta tuovat esiin asiantuntijuuden analyyttisen ymmärtämisen kannalta keskeisiä piirteitä, ne tavoittavat verraten huonosti monia asiantuntijatyön ilmenemismuotoja työelämässä.

Tämän artikkelin motivaatio kumpuaa yhtäältä yllä kuvatusta tieteellisestä haasteesta, toisaalta siitä, miten asiantuntijatyön käsitteen ongelmallisuus ilmenee yliopistollisessa koulutuksessa. Esimerkiksi niin opinnäytettään laativilla opiskelijoilla, kuin täydennyskoulutukseen osallistuvilla ja työelämässä mukana olevilla ammattilaisilla on usein merkittäviä vaikeuksia hahmottaa asiantuntijatyön sisältöä, rajoja ja keskeisiä tunnuspiirteitä. Tietoisena sen haasteellisuudesta, tässä artikkelissa omaksutaan tutkimustehtävä, jonka puitteissa *pyritään rakentamaan sellainen jäsennys asiantuntijatyön muodoista, joka huomioi aiempia luokituksia ja typologioita kattavammin asiantuntijatyön moninaisuuden*. Artikkelissa omaksuttu lähestymistapa perustuu arkkityyppeihin (ks. Greenwood & Hinings 1993; Brock 2007). Arkkityyppianalyysiin perustuva lähestymistapa mahdollistaa asiantuntijatyön tarkastelun tavalla, joka yhdistää eri tieteenalojen ja tutkimusperinteiden näkökulmia ilman, että analyysi rajoittuu liian spesifiin tai yksinkertaistettuun typologiaan. Tutkimustehtävä voidaan edelleen käsitteellistää tutkimuskysymyksiksi seuraavasti:

1) Millaisia asiantuntijatyön arkkityyppejä on tunnistettavissa?
2) Miten nämä arkkityypit voidaan suhteuttaa toisiinsa?

On syytä korostaa, että artikkelin fokuksessa on nimenomaan asiantuntijatyö. Tähän teemaan kytkeytyy luonnollisesti myös asiantuntijoiden johtaminen ja asiantuntijaorganisaatiot. Niin tärkeitä kuin mainitut teemat ovatkin, niiden lähempi tarkastelu on rajattu tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Näin siksi, että mainittujen teemojen tarkastelu vaatii väistämättä sellaista perusteellisuutta, jota ei yksittäisten tieteellisen artikkelin sanamäärien puitteissa ole mahdollista toteuttaa. Toisena rajauksena voidaan esittää, ettei artikkelissa tarkastella kollektiivista asiantuntijuutta.[1]

Artikkeli etenee seuraavasti. Toisessa pääluvussa kuvataan käsitteellisteoreettista tutkimusta ja arkkityyppeihin perustuvaa analyysiä yleisesti sekä tämän tutkimuksen tapauksessa erityisesti. Kolmannessa pääluvussa tarkastellaan asiantuntijatyötä ensin eri tieteenalojen käsitteellisten viitekehysten näkökulmista ja sitten typologioita, joiden avulla asiantuntijatyön moninaisuutta on olemassa olevassa kirjallisuudessa pyritty kuvaamaan. Neljäs pääluku pyrkii vastaamaan ensimmäiseen tutkimuskysymykseen hahmottelemalla perustan seitsemälle asiantuntijatyön arkkityypille. Viides pääluku pyrkii puolestaan vastaamaan toiseen tutkimuskysymykseen suhteuttamalla arkkityyppejä toisiinsa. Artikkeli päättyy yhteenvetoon ja johtopäätöksiin luvussa kuusi.

TUTKIMUKSEN MENETELMÄT JA LÄHESTYMISTAPA

Artikkelin johdannossa kuvatulla tavalla tämä tutkimus on saanut keskeisen alkusysäyksensä yliopistokoulutuksesta ja erityisesti siitä, kuinka vaikeaa niin perustutkinto-opiskelijoilla kuin työelämässä mukana olevilla aikuisopiskelijoilla on hahmottaa asiantuntijatyön sisältöä, rajoja ja keskeisiä tunnuspiirteitä. Artikkelissa esitetty jäsennys asiantuntijatyön muodoista onkin alun perin kehitetty yliopistollisen koulutuksen tarpeisiin ja tässä artikkelissa sitä on jatkojalostettu myös tutkimuskäyttöön. Jäsennystä asiantuntijatyön muodoista on kehitetty yli vuosikymmenen ajan vuorovaikutuksessa niin asiantuntijatyötä käsittelevän kurssin yliopisto-opiskelijoiden kanssa kuin keskusteluissa monien tutkijakollegoiden kanssa. Artikkelin lähestymistapa on luonteeltaan käsitteellisteoreettinen (Callahan 2010; Kallio 2006) ja tarkemmin sanoen arkkityyppianalyysiin perustuva (Greenwood & Hinings 1993; Brock 2007).

Käsitteellisteoreettinen tutkimus ja arkkityyppeihin perustuva analyysi

Käsitteellisteoreettisessa tutkimuksessa tarkoituksena ei ole soveltaa empiiristä aineistoa, vaan rakentaa heuristiseen loogiseen tarkasteluun perustuvaa argumentaatiota, jossa pyritään johdonmukaisiin ja perusteltuihin tulkintoihin ilman välitöntä empiirisen todistamisen mahdollisuutta (Kallio 2006). Tässä yhteydessä on syytä korostaa, että looginen tarkastelu ei viittaa filosofian formaaliin logiikkaan, vaan vähemmän formaaliin, joskin silti järkiperäiseen ja systemaattiseen päättelyyn. Sen avulla tutkimuksen käsitteet, rajaukset ja johtopäätökset pyritään tekemään uskottaviksi ja hyväksyttäviksi tiedeyhteisön piirissä. Tämän artikkelin tapauksessa päämääränä on kehittää analyyttinen kehys asiantuntijatyön ilmenemismuotojen ymmärtämiseksi.

Käsitteellisteoreettinen tutkimus rakentuu loogiselle argumentaatiolle, joka pohjaa osin aiempaan kirjallisuuteen, mutta ei rajaudu vain siihen, vaan tähtää ennen kaikkea uuden näkökulman luomiseen (Callahan 2010). Käsitteellisteoreettinen tutkimus sekoitetaan usein, joskin virheellisesti kirjallisuuskatsauksiin. Siinä missä kirjallisuuskatsauksen tehtävänä on aina jollakin tapaa jäsentää ja vetää yhteen aiempaa tutkimusta, käsitteellisteoreettinen tutkimus käyttää kirjallisuutta ennen kaikkea argumentin ja uuden viitekehyksen rakentamiseen (ibid.). Tämä mahdollistaa ilmiön monimuotoisuuden käsittelyn tavalla, jota empiirinen tutkimus tai pelkkä kirjallisuuskatsaus ei pysty tavoittamaan. Käsitteellisteoreettisen tutkimuksen arvo ei siten ole väitteiden ”todistamisessa” empiirisen tutkimuksen tapaan, vaan tulkintojen, käsitteellisen selkeyden ja heuristisen työkalujen tarjoamisessa (Kallio 2006).

Logiikka, jonka pohjalta tässä artikkelissa esitetyt asiantuntijatyön eri muodot on jäsennetty, on saanut inspiraationsa Mintzbergin (1979) klassikkoteoksesta. Analyysissään Mintzberg esittää viisi organisaatiotyyppiä, joista jokaisella on omat erityispiirteensä. Seikkaperäisyydestään huolimatta Mintzbergin (1979) typologia on vahvasti idealisoitu ja pelkistetty, eikä sen tarkoituksena ole kuvata suoraan minkään tosielämän organisaation rakennetta, vaan luoda käsitteellinen perusta organisoitumisen muotojen ymmärtämiseen. Mintzberg (1979) seuraa tässä Weberin ideaalityyppilogiikkaa, jota psykologian alalla Jung (1968) on soveltanut arkkityypin käsitteen alla. Tällaiset ideaalityyppi- ja arkkityyppikonstruktiot ovat yleisiä ja toistuvia jäsentelytapoja, joita käytetään ilmiöiden ymmärtämiseen eri tieteenaloilla. Arkkityyppikäsitteen juuret ovat Jungin (1968) psykoanalyyttisessa teoriassa, jossa arkkityypit määritellään kollektiivisen alitajunnan rakenteellisiksi elementeiksi. Sittemmin käsitettä on sovellettu laajasti esimerkiksi institutionaalisten rakenteiden, toimintalogiikoiden ja käyttäytymismallien selittämiseen (Greenwood & Hinings 1993).

Arkkityypit toimivat heuristisina työkaluina, joiden avulla monimutkaisia kokonaisuuksia voidaan jäsentää ilman, että analyysi rajoittuu vain yhteen ulottuvuuteen. Tämä lähestymistapa tarjoaa analyyttisen kehyksen, jonka avulla asiantuntijatyötä voidaan tarkastella samanaikaisesti useiden eri ulottuvuuksien kautta ilman, että analyysi supistuu yksittäisiin ammatteihin tai kapeasti määriteltyihin typologioihin.

Arkkityyppien muodostaminen käytännössä

Arkkityyppien muodostaminen ja siihen liittyvä analyysityö eteni seuraavasti. Aluksi herätettiin kysymys siitä, millaisia asiantuntijatyön muotoja on tunnistettavissa ja miten ne voitaisiin kuvata. Tässä prosessissa asiantuntijatyön muotoja tunnistettiin aluksi kuusi ja myöhemmin seitsemän. Näitä arkkityypeiksi kutsuttuja asiantuntijatyön ilmenemismuotoja pyrittiin alusta asti vertailemaan ja suhteuttamaan myös toisiinsa. Samalla arkkityyppien rajoja pyrittiin tarkentamaan niin, että ne eivät olisi loogisesti päällekkäisiä. Tässä työssä mukaan omaksuttiin parametrit, joilla arkkityyppejä voitiin kuvata suhteessa toisiinsa ja erottaa toisistaan.

Myös parametrien kehittämisessä omaksuttiin vastaava logiikka kuin itse arkkityyppien rakentamisessa: parametrien tulisi tuoda esiin olennaisia asioita arkkityypeistä. Kuten arkkityyppejä itsessään, myös niiden suhteuttamisessa ja määrittelyssä käytettäviä parametreja kehitettiin ja muokattiin jatkuvasti. Peilattaessa arkkityyppejä suhteessa toisiinsa havaittiin, että arkkityyppien määrää olisi joko a) rajattava kolmeen niin kutsuttuun perustyyppiin tai b) hyväksyttävä se, että arkkityyppejä olisi kahdenlaisia: perustyyppejä ja erityistyyppejä. Mainitut kolme arkkityyppien perusmuotoa nimettiin seuraavasti:

1. Professionaaliset ammattilaiset
2. Arkipäivän ammattilaiset
3. Uudet ammattilaiset

Analyysissä havaittiin, että nämä kolme arkkityyppien perustyyppiä on luonteeltaan sellaisia, että niiden on oltava kaikissa tapauksessa mukana asiantuntijatyötä luokiteltaessa – ilman niitä arkkityyppiluokittelu ei olisi toimiva. Analyysissä päädyttiin kuitenkin siihen, että arkkityyppejä olisi perusteltua esittää enemmän kuin vain kolme. Näin siksi, että kolmen arkkityypin kuvauksen katsottiin jäävän liian suppeaksi suhteessa siihen tarkoitukseen, johon luokittelua oltiin kehittämässä (vrt. tutkimustehtävä: jäsennys asiantuntijatyön muodoista, joka huomioi aiempia luokituksia ja typologioita kattavammin asiantuntijatyön moninaisuuden). Tältä pohjalta päädyttiin edelleen nimeämään neljä arkkityyppien erityismuotoa seuraavasti:

4. Autonomiset
5. Turvallisuuskriittiset
6. Partnerit
7. Tähdet

Kaikkien identifioitujen arkkityyppien erityistyyppien asiantuntijaprofiileihin liittyy sellaisia ammatillisia erityispiirteitä, että ne oli perusteltua esittää itsenäisinä arkkityyppeinä. Näiden erityistyyppien logiikka on kuitenkin osin erilainen kuin perustyyppien. Perustyypit eivät voi olla toistensa kanssa päällekkäisiä: tietty henkilö on joko professionaalinen ammattilainen, arkipäivän ammattilainen tai uusi ammattilainen, eikä hän voi olla samanaikaisesti useampaa näistä. Sen sijaan, arkkityyppien erityistyyppien tapauksessa tilanne on toinen: tietty henkilö voi olla samanaikaisesti esimerkiksi sekä autonominen että tähti. Edelleen, arkkityyppien perustyyppien edustajat voivat samanaikaisesti ilmentää myös yhtä tai useampaa erityistyyppiä: tietty henkilö (kuten huippukirurgi) voi olla samanaikaisesti esimerkiksi sekä professionaalinen ammattilainen että partneri ja tähti.

Päädyttäessä ratkaisuun, jossa arkkityyppejä on enemmän kuin kolme, analyysissä havaittiin edelleen, että kaikkia arkkityyppejä ei ole mielekästä kuvata täysin samoilla parametreillä. Vedenjakajana tässä toimii jälleen arkkityyppien perustyypit ja erityistyypit. Analyysissä todettiin, että arkkityyppien perusmuotojen keskeisenä suhteuttamisen ja määrittelyn perusteena tulee käyttää parametriä, joka nimettiin institutionaaliseksi asemaksi ja sääntelyksi. Arkkityyppien erityistyyppien tapauksessa tämän parametrin sen sijaan ei katsottu olevan toimiva. Sen sijaan arkkityyppien erityismuotojen tapauksessa keskeisenä suhteuttamisen ja määrittelyn perusteena todettiin hyödylliseksi parametri, joka nimettiin työn luonteeksi. Vastaavasti arkkityyppien perustyyppien tapauksessa tämän parametrin ei katsottu olevan toimiva. Kolmea muuta muodostettua parametriä käytettiin sekä arkkityyppien perusmuotojen että erityismuotojen suhteuttamisessa ja määrittelyssä. Analyysissä sovellettavia parametrejä oli siis yhteensä viisi:

a) Asiantuntijuuden perusta (sekä arkkityyppien perustyypit että erityistyypit)
b) Autonomia ja sen sääntely (sekä arkkityyppien perustyypit että erityistyypit)
c) Työmarkkina-asema (sekä arkkityyppien perustyypit että erityistyypit)

d) Institutionaalinen asema ja sääntely (vain arkkityyppien perustyypit)
e) Työn luonne (vain arkkityyppien erityistyypit)

Yllä kuvattu iteratiivinen teorian- ja käsitteenmuodostus kesti kokonaisuudessaan noin kymmenen vuotta. Prosessi käynnistettiin ensivaiheessa opetuksellisista päämääristä käsin: tunnistettiin yliopistolliseen opetukseen liittyvä tarve kuvata erilaisia asiantuntijatyön muotoja. Tämä liittyi erityisesti asiantuntijatyötä ja asiantuntijatyön johtamista käsittelevän maisteritasoisen kurssin tarpeisiin. Myöhemmässä vaiheessa mukaan astui tutkimuksellinen intressi ja edelleen päämäärä kehittää arkkityyppijäsennys nyt käsillä olevan tieteellisen artikkelin muotoon. Prosessin aikana arkkityypeistä ja niiden toimivuudesta asiantuntijatyön kuvauksessa keskusteltiin useaan otteeseen niin opiskelijoiden kuin kollegoiden kanssa.

ASIANTUNTIJATYÖ JA ARKKITYYPPIEN SOVELTAMINEN

Asiantuntijatyön käsite

Asiantuntijatyön käsite on kiistatta monitulkintainen ja sen määrittely on osoittautunut haastavaksi niin tieteellisessä tutkimuksessa kuin työelämän käytännöissä (Alvesson 2001; Drucker 1999; Kallio 2015). Asiantuntijatyö leikkaa monia tieteenaloja ja diskursseja. Käytännössä nämä diskurssit ovat edelleen laajasti päällekkäisiä ja limittäisiä (vrt. Brock & Saks 2015). Voikin sanoa, että se, mikä käsitettä kukin tutkija käyttää, on seurausta todennäköisemmin hänen akateemisesta taustastaan kuin mistään loogisesta seikasta. Hieman mustavalkoisesti voidaan yleistää, että sosiologit käyttävät mielellään professioihin ja professionaalisiin organisaatioihin viittaavia käsitteitä, kasvatustieteilijät asiantuntijuuteen ja asiantuntijaorganisaatioihin liittyviä käsitteitä, psykologit asiantuntijuuden yksilöllisiin ja kognitiivisiin mekanismeihin liittyviä käsitteitä ja kauppatieteilijät ja muut soveltavien tieteiden edustajat – kuten insinööritieteilijät – tietotyöhön ja tietointensiivisiin yrityksiin liittyviä käsitteitä (ks. Abbott 1988; Dreyfus & Dreyfus 2005; Collins & Evans 2007; Evetts 2011; Noordegraaf 2015; Brock & Saks 2015; De Sordi ym. 2021).

On ylipäätään erittäin vaikea yrittää saada otetta diskurssista, jossa tarkastelun fokuksessa olevaan ilmiöön voidaan viitata useilla eri käsitteillä. Kansainvälisessä kirjallisuudessa yleisimmin käytettyjä ovat tietotyöläinen (knowledge worker, knowledge-intensive worker, knowledge work; esim. Drucker 1999; De Sordi ym. 2021), ekspertti (expert, expert labour, expertise; esim. Abbott 1988; Collins & Evans 2007), spesialisti (specialist, specialist expertise; esim. Heilmann 2018; Empson ym. 2013) ja professionaalinen työntekijä (professional, professional worker, professional work; esim. Brock ym. 2007; Evetts 2011). Tässä artikkelissa ei yritetä tehdä eroa yllä mainittujen käsitteiden välillä ja niiden kaikkien katsotaan osaltaan viittaavan asiantuntijatyöntekijään ja asiantuntijuuteen työelämäkontekstissa.

Asiantuntijatyötä voidaan tarkastella eri tasoilla ja eri näkökulmista. Drucker (1999) kuvaa asiantuntijatyötä tietointensiiviseksi työksi, joka edellyttää tiedon soveltamista, ongelmanratkaisua sekä ennen kaikkea autonomisuutta ja mahdollisuutta johtaa itseään. Englanninkielisen kirjallisuuden käsitteet tietointensiivinen työ tai tietotyö korostavatkin tyypillisesti juuri niitä piirteitä, joita suomenkielisessä diskurssissa käsitellään asiantuntijatyön käsitteen alla (Kallio 2015). De Sordi ym. (2021) korostavat tietotyön dynaamisuutta ja tilannesidonnaisuutta, mikä tekee sen systemaattisen määrittelyn haastavaksi. De Sordi ym. (2021) analysoivat katsausartikkelissaan 223 englanninkielistä tieteellistä julkaisua, jotka viittaavat tietotyöhön ja pyrkivät selventämään, miten tätä käsitettä on käytetty ja ymmärretty eri tutkimusaloilla. Kirjoittajien keskeiset havainnot osoittavat, että tietotyön käsitettä käytetään laajasti ilman tarkkaa määritelmää: peräti 67,7 % analysoiduista tutkimuksista ei tarjoa eksplisiittistä määritelmää siitä, mitä tietotyö tarkoittaa. Tämä havainto osoittaa, että kyseisen avainkäsitteen määrittely on jopa vertaisarvion läpikäyneessä tutkimuskirjallisuudessa varsin hajanaista ja sen käyttö usein epämääräistä.

Asiantuntijatyön typologiat

Erilaisia asiantuntijatyön ilmenemismuotoja käsitteleviä typologioita on esitetty lukuisia. Valitettavasti ainakaan tämän artikkelin kirjoi-

tushetkeen mennessä ei ole tunnistettavissa kirjallisuuskatsausta, jossa eri typologioita olisi etsitty ja käsitelty systemaattisesti. Monet näistä typologioista ovat verraten yksinkertaisia dikotomioita, kuten juuri johdantoluvussa mainittu De Sordi ym. (2021) jäsennys. Valtaosa esitetyistä typologioista on lisäksi kehitetty eri tutkijoiden toimesta tyypillisesti johonkin tiettyyn erityistarkoitukseen, eikä niinkään itsessään kuvaamaan asiantuntijatyön ilmenemismuotoja mahdollisimman kattavasti.

Vaikka varsinaista kirjallisuuskatsausta ei aihepiiristä olekaan tehty, aiemman kirjallisuuden pohjalta asiantuntijatyön erilaisista typologioista laajemmin sovellettuja vaikuttavat ovat mallit, jotka kuvaavat asiantuntemuksen syvyyttä ja kehittymistä työntekijän uravaiheiden pohjalta. Nämä jäsennykset pohjautuvat tyypillisesti keskiaikaisten kiltojen mestari-oppipoikamalliin, jossa asiantuntijuus rakentuu asteittain kokemuksen ja harjoittelun myötä. Dreyfus & Dreyfus (1980; 2005) ovat esittäneet viisiportaisen mallin, joka on ehkäpä laajimmin sovellettu mestari-oppipoika typologia.[2]

Dreyfus & Dreyfus (1980; 2005) mukaan asiantuntijuuden kehitys alkaa *aloittelijan* (novice) vaiheesta, jossa yksilö toimii tarkkojen sääntöjen ja ohjeiden varassa ilman syvällistä ymmärrystä tai tilannekohtaista harkintaa. *Edistynyt aloittelija* (advanced beginner) oppii tunnistamaan keskeisiä piirteitä ja toistuvia elementtejä kohtaamissaan tilanteissa, mikä mahdollistaa aiemmin toimiviksi todettujen ratkaisujen soveltamisen käytännössä. *Taitaja* (proficient) osaa jäsentää tilannetta jo kokonaisvaltaisesti ja käyttää myös kokemukseen perustuvaa intuitiota päätöksenteossa. *Ekspertti* (expert) kykenee toimimaan optimaalisesti epävarmoissa tilanteissa, ja hänen päätöksentekonsa perustuu kokemuksesta karttuneeseen tilannetajuun. Korkeimmalla tasolla on *mestari* (master), jonka toiminta ei ole vain tehokasta ja intuitiivista, vaan hän myös kehittää uusia lähestymistapoja ja innovatiivisia ratkaisuja alallaan.

Yllä esitetty uravaihemalli keskittyy tarkastelemaan asiantuntijuuden kehittymistä asteittain aloittelijasta mestariksi, eikä se huomioi asiantuntijuuden ilmenemistä muiden näkökulmien kuin sen syventymisen osalta. Monet muut asiantuntijatyön typologiat ja mallit puolestaan nimenomaisesti lähestyvät aihepiiriä asiantuntijuuden ilmenemismuodon näkökulmasta (ks. esim. Collins & Evans 2007; De Sordi ym. 2021). Esimerkiksi Barley ym. (2020) ovat päätyneet esittämään kolme erilaista asiantuntijuuden ilmenemismuotoa. *Domain-asiantuntijuudessa* (domain expertise) henkilö hallitsee syvällisesti tietyn erikoisalan tiedon ja kykenee soveltamaan sitä käytännössä. Esimerkiksi lääkäri on domain-asiantuntija lääketieteellisessä tiedossa, jonka hän on hankkinut formaalin yliopistollisen koulutuksen, terveydenhuollon akkreditoinnin ja pitkän työkokemuksen kautta.

Interaktionaalinen asiantuntijuus (interactional expertise) puolestaan tarkoittaa kykyä ymmärtää ja keskustella asiantuntijayhteisöjen keskeisistä teemoista ilman varsinaista domain-asiantuntijuutta. Tämä asiantuntijuuden muoto perustuu ensisijaisesti kielelliseen ja substantiaaliseen ymmärrykseen tietystä alasta, vaikka henkilöllä ei olisikaan käytännön taitoja kyseisellä alueella. Esimerkiksi tiedetoimittajat, politiikan päätöksentekijät ja sosiologit voivat hankkia interaktionaalisen asiantuntijuuden kompetenssin ja osallistua asiantuntijakeskusteluihin ilman, että he itse ovat domain-asiantuntijoita. (Barley ym. 2020.) Kolmantena asiantuntijuuden ilmenemismuotona Barley ym. (2020) esittävät *prosessiasiantuntijuuden* (process expertise). Prosessiasiantuntijuus merkitsee kykyä hallita ja koordinoida eri alojen asiantuntijatietoa, vaikka henkilö ei itse olisi syvällinen asiantuntija missään tietyssä domainissa. Prosessiasiantuntijat toimivat tiedonvälittäjinä ja mahdollistavat sujuvan yhteistyön eri asiantuntija-alojen välillä. Esimerkiksi hätäkeskuspäivystäjät ja hallinnolliset koordinaattorit ovat prosessiasiantuntijoita, koska he yhdistävät eri alojen asiantuntijatietoa tehokkaasti tilanteeseen sopivalla tavalla. Vaikka esimerkiksi hätäkeskuspäivystäjät eivät ole lääketieteen domain-asiantuntijoita lääkärien tavoin, he saattavat silti osata neuvoa lääkäreitä paremmin, kuinka kriisitilanteessa tulisi toimia – esimerkiksi, mihin kukakin potilas tulisi toimittaa joukko-onnettomuuden sattuessa.

Yllä esitetyistä kahdesta asiantuntijuuden ja asiantuntijatyön typologiasta voidaan todeta, että ne eivät suoraan keskustele keskenään, eikä niitä toki ole sitä silmällä pitäen alun perin laadittukaan. Eräs syy siihen, että juuri nämä typologiat on päätetty ottaa lähemmän tarkastelun kohteeksi tässä artikkelissa – sen ohella, että

Taulukko 1. Esimerkki kaksiulotteisesta asiantuntijatyön typologiasta

	Domain-asiantuntijuus	*Interaktionaalinen asiantuntijuus*	*Prosessi-asiantuntijuus*
Aloittelija			
Edistynyt			
Taitaja			
Ekspertti			
Mestari			

ne ovat jopa poikkeuksellisen laajasti aihepiirin kirjallisuudessa sovellettuja – on se, että kyseiset typologiat voidaan 'taivuttaa' yhteen. Asioita hieman mustavalkoistamalla voitaisiin ajatella, että näistä kahdesta asiantuntijatyön ulottuvuudesta syntyy matriisi, jossa domain-asiantuntijuus, interaktionaalinen asiantuntijuus ja prosessiasiantuntijuus muodostavat horisontaalisen ulottuvuuden ja kukin niistä syvenee vertikaalisesti asiantuntijuuden uravaihemallin mukaisesti viiden askeleen verran. Lopputuloksena olisi siis kaksiulotteinen matriisi (ks. taulukko 1).

Vaikka matriisi näyttää loogiselta, sen ongelmana on, että työntekijää voidaan matriisissa 'liikutella' oikeastaan ainoastaan yksiulotteisesti matriisin vertikaaliakselilla. Se, miten horisontaalinen liike, saati matriisissa tapahtuva vinottainen liike voisi syntyä, ei alkuperäisinä lähteinä toimivien tutkimusten näkökulmasta ole tulkittavissa. Esitetyt typologiat kuitenkin vihjaavat mahdollisuuteen yhdistää erilaiset asiantuntijuuden ja asiantuntijatyön jäsennykset matriisiksi, jossa toisistaan riippumattomat ulottuvuudet risteävät muodostaen rajatun joukon analyyttisiä kategorioita. Tällainen ajatus näyttäytyy ensi silmäyksellä houkuttelevana tapana integroida olemassa olevia malleja yhdeksi yhtenäiseksi kehikoksi.

Aihepiirin tutkijoista Collins ja Evans (2007) ovat pyrkineet viemään tätä ideaa huomattavasti pidemmälle rakentamalla systemaattisen luokittelun asiantuntijuuden eri muodoista. Heidän ratkaisunsa ei kuitenkaan jää yksinkertaisen matriisin tasolle, vaan laajenee niin sanotuksi asiantuntijuuksien jaksolliseksi järjestelmäksi (periodic table of expertises), jossa asiantuntijuuden muodot järjestetään useiden toisiinsa kytkeytyvien erottelujen perusteella kemian jaksollista järjestelmää muistuttavaan kokonaisuuteen. Mallin tavoitteena on yhdistää erilaiset asiantuntijuuden käsitteellistämisen tavat yhdeksi yleiseksi rakenteeksi (ibid.). Samalla mallin analyyttinen kompleksisuus kuitenkin myös kasvaa merkittävästi. Mainittu typologia ei olekaan saavuttanut erityisen mainittavaa asemaa asiantuntijatyön diskurssissa, mikä on vähintäänkin epäsuora viite siitä, ettei typologiaa koeta erityisen toimivaksi tai hyödylliseksi.

Kun asiantuntijuuden muotoja pyritään sijoittamaan samaan järjestelmään useiden samanaikaisten kriteerien perusteella, luokittelun rajat muuttuvat tulkinnanvaraisiksi ja mallin käyttö empiirisen analyysin välineenä vaikeutuu. Tästä huolimatta Collins (2013) on pyrkinyt yhä laajentamaan aiemmin yhdessä Evansin (ks. Collins ja Evans 2007) kanssa laatimaansa kaksiulotteista asiantuntijatyön typologiaa lisäämällä siihen vielä kolmannen ulottuvuuden (yksilöllinen vs. kollektiivinen asiantuntijuus). On kyseenalaista, lisääkö tämä kolmas ulottuvuus typologian sovellettavuutta vai pikemminkin vähentää sitä. Tällaisten mallien mielekäs soveltaminen edes tutkimuksessa, saati käytännön asiantuntijatyön ymmärtämisessä vaikuttaakin koko lailla toivottomalta. Tämä kehityskulku viittaa siihen, ettei ongelmana ole yksittäisten typologioiden puutteellisuus, vaan oletus siitä, että asiantuntijatyön moninaisuus olisi ylipäätään kuvattavissa yhtenäisenä moniulotteisena koordinaatistona. Siksi, sen sijaan, että näitä keskenään enemmän tai vähemmän erimittaisia typologioita väkisin pakotettaisiin yhteen, tässä artikkelissa on päädytty siihen, että asiantuntijatyön moninaisuutta kannattaa tarkastella joustavammin arkkityyppilähestymistavan kautta.

SEITSEMÄN ASIANTUNTIJATYÖN ARKKITYYPPIÄ

Edellä on kuvattu erilaisia asiantuntijatyön typologioita. Collinsin ja Evansin (2007) matriisi ja Collinsin (2013) kuutio havainnollistavat typologisen lähestymistavan paradoksin: pyrkimys yhdistää asiantuntijuuden moninaisuus yhdeksi kattavaksi luokitteluksi johtaa helposti mallien kasvavaan monimutkaisuuteen ilman vastaavaa lisäarvoa analyysin kannalta. Juuri tästä syystä tässä artikkelissa omaksuttu lähestymistapa ei pyri rakentamaan yhtenäistä moniulotteista koordinaatistoa kaikille asiantuntijatyön muodoille, vaan tarkastelee niitä rinnakkaisina mutta analyyttisesti erottuvina arkkityyppeinä. Määrittelemällä perusteet seitsemälle arkkityypille, tässä luvussa pyritään vastaamaan artikkelin ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, joka kuului: ”Millaisia asiantuntijatyön arkkityyppejä on tunnistettavissa?”.

Professionaaliset ammattilaiset

Professionaaliset ammattilaiset edustavat perinteisintä asiantuntijuuden muotoa, jossa asiantuntijuuden perusta ja legitimiteetti kietoutuvat institutionaalisiin rakenteisiin ja tiukasti säädeltyihin pätevyysvaatimuksiin (Evetts 2011; Faulconbridge & Muzio 2011). Heidän asemansa asiantuntijakentässä rakentuu muodollisen koulutuksen, akkreditointien ja ammatillisten normien ympärille, mikä erottaa professionaaliset asiantuntijat muista asiantuntijoista, joiden legitimiteetti voi perustua esimerkiksi kokemukseen tai tekniseen osaamiseen ilman muodollisia sertifikaatteja (Abbott 1988; Freidson 2001). Professiot ovat perinteisesti olleet itsesääteleviä yhteisöjä, joilla on monopolistinen asema ja valta määritellä oman alansa osaamisvaatimukset ja eettiset standardit (Suddaby & Viale 2011). Professiot eivät ainoastaan sääntele omia jäseniään, vaan myös kontrolloivat pääsyä ammattikuntaan ja tietyn asiantuntemuksen määrittelyä.

Professiot voidaan jakaa täysprofessioihin ja semiprofessioihin (Kallio 2015). Professionaalisten asiantuntijoiden arkkityyppi muodostuu nimenomaisesti täysprofession ympärille. Täysprofessiot nauttivat huomattavasti suurempaa autonomiaa ja valtaa omalla alallaan ja niiden edustajilla on keskimäärin myös huomattavasti korkeampi ansiotaso kuin semiprofession edustajilla. Professionaalisia ammattilaisia voi sanoa varauksetta olevan esimerkiksi lääkärit, lakimiehet, KHT-tilintarkastajat, arkkitehdit ja proviisorit, sillä nämä ammatit on suljettu muilta kuin juuri tietyn formaalin koulutuksen suorittaneilta henkilöiltä. Varauksin professionaalisia ammattilaisia ovat esimerkiksi myös papit, opettajat ja upseerit. Varauksin siksi, että vaikka esimerkiksi julkisesti rahoitetuissa peruskouluissa on määritelty opettajille tietty pätevyys, näin ei ole suinkaan kaikissa oppilaitoksissa. Esimerkiksi yliopistoissa ei useinkaan ole määritelty mitään tiettyä tutkintoa, joka opettajalta vaaditaan.

Eräs professionaalisten ammattilaisten keskeisimmistä piirteistä on heidän asemansa suhteessa laajempiin yhteiskunnallisiin ja institutionaalisiin järjestelmiin ja niiden tuottamaan sääntelyyn (Evetts 2011; Harrington & Seabrooke 2020). Heidän toimintansa perustuu institutionaalisesti säänneltyihin ammatillisiin käytäntöihin, mikä antaa heille legitiimin aseman mutta myös rajaa heidän toimintamahdollisuuksiaan (Abbott 1988). Professiot pyrkivät ylläpitämään asiantuntijuuden rajoja ja erottamaan oman alansa muista, mikä voi johtaa tietynlaiseen konservatiivisuuteen ja hitauteen omaksua uusia työskentelytapoja. Tämä monopolistinen valta voi myös herättää kriittistä keskustelua, erityisesti tilanteissa, joissa ammatilliset standardit estävät uusien asiantuntijuuden muotojen kehittymisen tai rajoittavat työmarkkinoille pääsyä. (Suddaby & Viale 2011; Faulconbridge & Muzio 2011.)

Myös professionaalisten ammattilaisten työmarkkinat ovat muuttuneet, ja yhä useammat heistä toimivat freelancer- tai konsulttipohjalta ilman perinteistä työsuhdetta (Wright ym. 2018; Monteiro 2025). Tämä vaikuttaa professionaalisen ammattilaisuuden legitimaatioon ja asemaan, sillä perinteisesti professiot ovat rakentuneet pysyvien työsuhteiden, institutionaalisten käytäntöjen ja säänneltyjen urapolkujen varaan. Muutos kohti itsenäisempää ja joustavampaa työskentelymallia voi lisätä professionaalisten ammattilaisten taloudellista epävarmuutta, mutta toisaalta antaa heille enemmän liikkumavaraa oman asiantuntijuutensa hallintaan. Edelleen, vaikka onkin kiistatonta, että täysprofessiot ovat säilyttäneet erityisasemansa asiantuntijatyön kentällä, nykyajan työelämäkontekstissa

professiot eivät enää nauti samassa määrin autonomiasta kuin aikaisemmin, vaan ne ovat alttiina uusille hallinnan ja ohjauksen muodoille. Näitä ovat erityisesti markkinaehtoistuminen ja managerialismi (Gorman & Sandefur 2011; Noordegraaf, 2007; 2011; 2013; Kallio ym. 2020).

Arkipäivän ammattilaiset

Arkipäivän ammattilaiset muodostavat asiantuntijatyön kentällä arkkityypin, joka koostuu pääosin semiprofessioiden edustajista ja sijoittuu professionaalisten asiantuntijoiden ja uusien ammattilaisten väliin. Toisin kuin professionaaliset asiantuntijat, joiden asema perustuu vahvaan institutionaaliseen sääntelyyn ja monopolistisiin rakenteisiin (Freidson 2001; Abbott 1988; Evetts 2011), arkipäivän ammattilaiset työskentelevät ammateissa, joissa on jonkin verran sääntelyä, mutta joissa autonomia on rajoitetumpaa ja työ enemmän sidoksissa organisaatioiden sisäisiin hierarkioihin ja niiden harjoittamaan valvontaan (Noordegraaf 2011; Kallio 2015). Tyypillisiä arkipäivän ammattilaisia ovat esimerkiksi sairaanhoitajat, fysioterapeutit, kätilöt, poliisit, palomiehet, kirjastonhoitajat, lastentarhanopettajat, toimittajat, tilintarkastajat, kielenkääntäjät sekä erilaiset koulutussektorin ammattilaiset, kuten opintosuunnittelijat. Kuten näistä esimerkeistä käy ilmi, kyse on asiantuntijatyön muodoista, joille on käytössä vakiintuneet nimikkeet ja tehtävistä, joiden ydinsisällöstä myös oman ammattiryhmän ulkopuolisilla toimijoilla on yleensä verraten hyvä käsitys. Voidaankin sanoa, että arkipäivän ammattilaisten tehtävät ovat yhteiskunnallisesti instituutioituneet siitä huolimatta, että – toisin kuin professionaalisten ammattilaisten tapauksessa – niitä ei kaikissa tapauksissa säädellä institutionaalisesti.

Vaikka arkipäivän ammattilaisten tehtävissä edellytetään formaalia koulutusta, toisin kuin professionaaliset asiantuntijat, arkipäivän ammattilaiset eivät kuitenkaan nauti samanlaista monopoliasemaa työmarkkinoilla, eivätkä he voi itsenäisesti määritellä oman alansa kompetenssivaatimuksia tai säädellä samassa määrin oman alansa kehittymistä (Suddaby & Viale 2011; Faulconbridge & Muzio 2011). Arkipäivän ammattilaisten työtä määrittävät rakenteelliset tekijät, joista kolme keskeisintä ovat työn käytännönläheisyys, taloudellinen arvostus ja sukupuolittuneet rakenteet (Evetts 2011; Kallio 2015). Ensinnä, arkipäivän ammattilaisten työ on luonteeltaan enemmän tiedon soveltamista ja hyödyntämistä kuin uuden tiedon luomista (De Sordi ym. 2021). Tämä erottaa heidät esimerkiksi tietointensiivisistä autonomisista asiantuntijoista, joiden työn keskiössä on eksploratiivinen tiedon etsintä (exploration), eikä niinkään olemassa olevan tiedon käytäntöön soveltaminen (exploitation) (ibid.).

Toiseksi, arkipäivän ammattilaisten palkkataso on useissa tapauksissa huomattavasti alhaisempi kuin professionaalisten asiantuntijoiden, vaikka työn vaativuus ja sen yhteiskunnallinen merkitys voivat olla erittäin korkeita (Noordegraaf 2011; 2013). Esimerkiksi sairaanhoitajat ja poliisit työskentelevät vaativissa olosuhteissa, mutta heidän palkkansa on monissa maissa huomattavasti alempi kuin professionaalisten asiantuntijoiden, kuten lääkäreiden tai juristien (Freidson 2001). Kolmanneksi, monet näistä ammateista ovat voimakkaasti sukupuolittuneita. Esimerkiksi sairaanhoitajat ja lastentarhanopettajat ovat pääosin naisia, kun taas poliisit ja palomiehet ovat useimmiten miehiä (Harrington & Seabrooke 2020; Silvennoinen 2012). Tämä vaikuttaa myös ammatilliseen statukseen ja palkkaukseen, sillä perinteisesti naisvaltaisilla aloilla palkkataso on ollut alhaisempi ja urakehitysmahdollisuudet rajallisempia (Kallio 2015).

Uudet ammattilaiset

Teknologiset työkalut paitsi mahdollistavat joustavan työskentelyn globaalisti ilman perinteisen organisaatiorakenteen rajoituksia (Silvennoinen 2012), myös luovat tarpeen ja asiantuntijuuden perustan monille niistä ammateista, joita uudet ammattilaiset edustavat (Harrington & Seabrooke 2020). Teknologinen kehitys yleisesti ja informaatioteknologian kehitys erityisesti ovatkin synnyttäneet uusien ammattilaisten laajamittaisen esiinmarssin. Uudet ammattilaiset eivät toimi professionaalisten ammattilaisten ja arkipäivän ammattilaisten tavoin perinteisissä, saati säädellyissä ammateissa, vaan heidän asiantuntijuutensa perustuu teknologiseen osaamiseen, verkostoihin ja digitaalisiin työympäristöihin. Heitä yhdistää itsenäinen oppiminen,

joustava työskentely ja markkinaohjautuvuus. (Harrington & Seabrooke 2020; Faulconbridge & Muzio 2011.) Toisin kuin professionaaliset asiantuntijat, joiden asema rakentuu institutionaalisesti tunnustetun ja säännellyn asiantuntijuuden varaan, uusilla ammattilaisilla ei ole vastaavaa säädeltyä statusasemaa. Heidän asiantuntijuutensa legitimiteetti perustuu usein asiakasverkostojen ja digitaalisten alustojen kautta rakentuvaan näkyvyyteen ja kysyntään. (ibid.)

Tyypillisiä tehtäviä, joissa uudet ammattilaiset toimivat ovat muiden muassa IT- ja ohjelmistokehitys, digitaalinen markkinointi, luova suunnittelu, liiketoimintakonsultointi sekä erilaiset teknisen asiantuntijuuden muodot. IT-alalla toimivat esimerkiksi freelance-ohjelmistokehittäjät, data-analyytikot ja tekoälyasiantuntijat. Markkinoinnin ja median kentällä puolestaan hakukoneoptimoinnin asiantuntijat, brändäyksen ammattilaiset ja sosiaalisen median konsultit. Luovalla alalla vaikuttavat graafiset suunnittelijat, videotuottajat ja käyttökokemuksen ja käyttöliittymäsuunnittelun asiantuntijat. Liiketoiminnan tukitehtävissä toimivat muiden muassa strategia- ja rahoituskonsultit sekä HR-asiantuntijat, kun taas tekninen asiantuntijuus kattaa esimerkiksi tietokantojen hallinnan, teknologiatrendien analyysin ja tekoälyn soveltamisen. Alustataloudessa itsensä työllistäjinä toimivat digitaaliset nomadit, freelancerit ja muut asiantuntijat, jotka rakentavat brändinsä sosiaalisessa mediassa. Kuten näistä esimerkeistä käy ilmi, kyse on asiantuntijatyön muodoista, joille on verraten harvoin olemassa vakiintuneita nimikkeitä ja tehtävistä, joiden ydinsisällöstä oman ammattiryhmän ulkopuolisilla toimijoilla on harvoin selkeää kuvaa. Uusien ammattilaisten tehtävät eivät ole yhteiskunnallisesti institutionalisoituneita, eikä niihin siten ole myöskään ulotettu institutionaalista sääntelyä.

Uusille ammattilaisille on ominaista riippumattomuus perinteisistä professionaalisista rakenteista, mutta samalla heidän asemansa työmarkkinoilla on jatkuvassa muutoksessa. Ilman institutionaalisia turvaverkkoja heidän asiantuntijuutensa on suoraan riippuvainen markkinoiden arvostuksesta ja teknologisten kehityskulkujen mukanaan tuomista muutoksista (Pakarinen & Huising 2023; Noordegraaf 2015). Koska uusille ammattilaisille on ominaista riippumattomuus perinteisistä professionaalisista rakenteista, he toimivat ilman instituutioiden tarjoamaa suojaverkkoa. Tästä huolimatta myös he nauttivat asiantuntijoille ominaiseen tapaan korkeasta autonomiasta työssään. Autonomia muotoutuu ja näyttäytyy eri arkkityyppien osalta kuitenkin eri tavoin: siinä missä erityisesti professionaaliset ammattilaiset nauttivat säädellyn koulutuksen ja ammattikunnan itsehallinnan mukanaan tuomasta monopolistisesta autonomiasta (Evetts 2011), uusien ammattilaisten kohdalla autonomia kulminoituu työn itsenäisyyteen ja vapauteen valita oma työskentelytapa (Harrington & Seabrooke 2020; Wright ym. 2018). Tämä tekee uusien ammattilaisten autonomiasta kaksiteräisen: yhtäältä he voivat päättää omista projekteistaan, aikatauluistaan ja työmenetelmistään, mutta toisaalta heidän työnsä on alttiimpi teknologian, asiakasverkostojen ja alustatalouden synnyttämille riippuvuuksille ja muutoksille.

Autonomiset

Kun verrataan autonomisia asiantuntijoita muiden arkkityyppien edustajiin, heidän erityispiirteekseen nousee erittäin korkea autonomian aste yhdistettynä työn perusluonteeseen, jota määrittää vahva itsereflektio sekä luova tai teoreettinen työskentelytapa (Collins & Evans 2007; Isopahkala-Bouret 2008). Tämä erottaa heidät esimerkiksi monista professionaalisista asiantuntijoista, joiden työ on sidottu ammatillisiin standardeihin ja normatiivisiin sääntelykehyksiin, tai turvallisuuskriittisistä asiantuntijoista, joiden toiminta perustuu tarkasti määriteltyihin protokolliin ja virheettömyyden vaatimukseen (vrt. Kallio 2015). Autonomiset asiantuntijat eivät operoi tiukasti säädellyissä rooleissa, kuten esimerkiksi turvallisuuskriittiset asiantuntijat, eikä heidän työnsä ole sitoutunut markkinaohjattuihin asiantuntijarooleihin, kuten esimerkiksi partnereilla, joiden asiantuntijuus kytkeytyy vahvasti liiketoiminnan hallintaan ja taloudelliseen menestykseen (Vergne & Wry 2014; Faulconbridge & Muzio 2011).

Autonomisten asiantuntijoiden asema perustuu ennen kaikkea itsenäisyyteen, itseohjautuvuuteen ja asiantuntijayhteisöihin nojautuvaan legitimiteettiin (Kallio 2015). Autonomiset asiantuntijat voidaan jakaa kahteen alaryhmään: tietointensiivisiin asiantuntijoihin sekä luovan

työn asiantuntijoihin. *Tietointensiivisten autonomisten asiantuntijoiden* alaryhmään kuuluvat esimerkiksi professorit, monet tutkijat, insinöörit ja muut tietotyöläiset, joiden asiantuntijuus perustuu systemaattiseen tiedonhankintaan, teoreettiseen ja analyyttiseen päättelyyn ja uuden tiedon luomiseen (vrt. De Sordi ym. 2021). Heidän työnsä nojaa formaaliin koulutukseen ja korkeaan koulutustasoon, mutta toisin kuin professionaalisilla asiantuntijoilla, heillä ei aina ole samaa säädeltyä urapolkua tai ammatillisia rakenteita, jotka sääntelevät heidän toimintaansa (Dreyfus & Dreyfus 2005). Erityisesti akateemisessa tutkimuksessa autonomia on keskeinen työskentelyperiaate, sillä tutkijoiden odotetaan itse määrittelevän tutkimuskysymyksensä, metodinsa ja lähestymistapansa tieteenalan standardien mukaisesti (Schön 1982; Kallio 2015).

Luovan työn autonomisiin asiantuntijoihin kuuluvat esimerkiksi kirjailijat, muotoilijat, säveltäjät ja taiteilijat, joiden asiantuntijuus perustuu vahvasti henkilökohtaiseen osaamiseen, taiteelliseen ilmaisuun ja innovatiiviseen ajatteluun. Heidän työskentelytapansa eroaa muista asiantuntijoista siinä, että asiantuntijuuden mittari ei heidän tapauksessaan ole vastaavalla tavalla yksiselitteinen – toisin kuin esimerkiksi professionaalisilla asiantuntijoilla, joiden pätevyyttä arvioidaan koulutuksen ja akkreditointien perusteella. Luovan työn asiantuntijuutta leimaakin subjektiivinen arviointi, jossa asiantuntijuus ei ole vain teknisen osaamisen summa, vaan sidoksissa henkilökohtaiseen tyyliin ja näkemyksellisyyteen (Florida 2002; Townley & Beech 2010).

Autonomisten asiantuntijoiden erityisasema kytkeytyy laajempaan kysymykseen taiteen ja tieteen vapaudesta, joka muodostaa perustan erityisesti yliopistotyölle. Esimerkiksi Suomessa tämä vapaus on kirjattu aina perustuslakia myöten, joka takaa tutkimuksen, taiteen ja yliopisto-opetuksen vapauden (Suomen perustuslaki 731/1999, 16 §). Tämä tarkoittaa, että sellaiset autonomiset asiantuntijat, kuten professorit ja tutkijat voivat itsenäisesti valita tutkimusaiheensa, työskentelymetodinsa ja osallistua kriittiseen akateemiseen diskurssiin ilman ulkopuolista ohjausta tai valvontaa. Tämä tekee heidän asemastaan poikkeuksellisen verrattuna muihin asiantuntijaryhmiin, joiden toimintaa säätelevät joko markkinaohjautuvat mekanismit tai tiukat professionaaliset normit. Vapaus mahdollistaa autonomisten asiantuntijoiden työskentelyn tavalla, jossa asiantuntijuus voi kehittyä vapaasti ja taide ja kriittinen ajattelu säilyä riippumattomana ulkopuolisista intresseistä (vrt. Kogan & Teichler 2007).

Turvallisuuskriittiset

Turvallisuuskriittiset asiantuntijat edustavat asiantuntijatyön arkkityyppiä, jossa työn perusluonteeseen kuuluu virheettömyyden vaatimus ja toiminnan standardointi (vrt. Collins & Evans 2007). Näin siitäkin huolimatta, että myös turvallisuuskriittisillä toimialoilla, kuten lentoliikenteessä, terveydenhuollossa ja ydinvoimantuotannossa luonnollisesti tapahtuu inhimillisiä virheitä. Toisin kuin muut asiantuntijatyön muodot, joissa autonomialla ja luovalla ongelmanratkaisulla voi olla merkittävä rooli, turvallisuuskriittiset asiantuntijat työskentelevät ympäristöissä, joissa poikkeaminen vakiintuneista toimintamalleista voi johtaa katastrofaalisiin seurauksiin (Huising 2014). Heidän asiantuntemuksensa perustuu ensisijaisesti tarkasti määriteltyihin protokolliin ja prosesseihin, joiden noudattaminen on välttämätöntä turvallisuuden varmistamiseksi. Näitä asiantuntijoita löytyy esimerkiksi lentoliikenteestä, ydinturvallisuudesta, sairaanhoidon erityisaloilta, avaruustutkimuksesta sekä korkean riskin teollisuudesta. (Barley ym. 2020; Sergeeva ym. 2020.)

Turvallisuuskriittisten asiantuntijoiden erityisyys liittyy siihen, että heidän päätöksentekonsa ei perustu yksilölliseen harkintaan samalla tavalla kuin monilla muilla asiantuntijaryhmillä. Tässä suhteessa kahdella luonteeltaan erilaisen turvallisuuskriittisen alan edustajalla voi kuitenkin olla toimintalogiikkansa suhteen selkeä ero: esimerkiksi aivokirurgi saattaa tehdä ainutkertaisia päätöksiä leikkaustilanteessa, kun taas lentäjän tulisi aina toimia ennalta määriteltyjen menettelytapojen mukaisesti ja seurata tarkasti standardoituja toimintamalleja (Monteiro 2025). Tämä tarkoittaa, että turvallisuuskriittisten asiantuntijoiden työssä asiantuntijuus rakentuu enemmänkin järjestelmällisen koulutuksen, oman erityisalan perusteellisen tuntemuksen, tiukan sääntelyn ja jatkuvan harjoittelun kautta kuin yksilöllisen kokemuksen ja luovan ongelmanratkaisun myötä (Dreyfus & Dreyfus 2005).

Toinen keskeinen piirre turvallisuuskriittisissä asiantuntijoissa on se, että heidän toimintaympäristönsä on usein vahvasti hierarkkinen ja valvottu. Esimerkiksi ilmailun ja ydinvoimaloiden turvallisuusasiantuntijat työskentelevät ympäristöissä, joissa yksilölliselle improvisaatiolle ei ole sijaa, ja pienetkin poikkeamat standardeista voivat johtaa vakaviin seurauksiin (Lavie ym. 2010). Tiukka valvonta pätee myös moniin terveydenhuollon ammatteihin, joissa merkittävä osa asiantuntijatyöntekijöiden työajasta kuluu erilaisiin kirjauksiin ja raportointeihin – aiheuttaen edelleen ammattilaisille merkittävää työstressiä (Vehko ym. 2018). Tämä erottaa turvallisuuskriittiset asiantuntijat esimerkiksi uusista ammattilaisista, joiden työympäristö on usein joustava ja mukautuva niin itse työn suhteen kuin myös suhteessa työmarkkinatilanteisiin. Siinä missä uudet ammattilaiset voivat joustavasti myös siirtyä eri tehtävästä toiseen vailla vaatimusta formaalista sertifioinnista tai pätevyydestä, turvallisuuskriittisten asiantuntijoiden kohdalla tämä ei ole mahdollista.

Turvallisuuskriittiset asiantuntijat toimivat kontrolloiduissa järjestelmissä, joissa teknologian rooli on merkittävä ja joissa inhimillinen toiminta pyritään mahdollisuuksien mukaan vakioimaan ja ennakoimaan (Noordegraaf 2015). Turvallisuuskriittisillä asiantuntijoilla onkin ainutlaatuinen suhde asiantuntijuuden kehitykseen ja koulutukseen. Koska heidän työnsä ei salli virheitä, heidän koulutuksensa ja harjoittelunsa ovat äärimmäisen standardoituja, ja asiantuntijuuden kehittyminen perustuu enemmän toistettaviin simulaatioihin ja testattuihin menetelmiin kuin perinteiseen mestari-oppipoikamalliin (Evetts 2013; Huising 2014). Tämä näkyy esimerkiksi lentäjien koulutuksessa, jossa oppiminen tapahtuu suurelta osin simulaatioiden ja ennalta määritettyjen toimintatapojen kautta, eikä asiantuntijuus kehity yksinomaan esimerkiksi yliopistollisen koulutuksen ja/tai työssä hankittujen kokemusten myötä, kuten monilla muilla asiantuntijoilla (Dreyfus & Dreyfus 2005). Tämä tekee turvallisuuskriittisistä asiantuntijoista ainutlaatuisen ryhmän, jonka asiantuntijuus rakentuu tiukan sääntelyn ja vakioitujen prosessien kautta.

Partnerit

Partnerit ovat asiantuntijoita, joiden asiantuntijuus ei rajoitu pelkästään substanssiosaamiseen, vaan kytkeytyy olennaisesti liiketoimintaan, omistajuuteen ja organisaation strategiseen johtamiseen. Partnerit työskentelevät tyypillisesti asiantuntijapalveluyrityksissä, kuten lakitoimistoissa, konsulttiyrityksissä ja muissa asiantuntijapalveluita tarjoavissa organisaatioissa (Greenwood ym. 2010). Heidän roolinsa eroaa muista asiantuntijatyön arkkityypeistä erityisesti siinä, että he työskentelevät organisaatioissa, joissa myös henkilöt, jotka eivät ole yrityksen perustajia, voivat osaamisellaan ja kovalla työllään nousta osakkaiksi (Greenwood ym. 1990). Tämä ominaispiirre tekee partneri-arkkityypistä ainutlaatuisen, sillä se yhdistää asiantuntijatyön ja liiketoiminnan omistajuuden tavalla, joka erottaa sen muista asiantuntijatyön muodoista (vrt. Empson ym. 2013). Partneri-arkkityypin ytimessä on se, että asiantuntijuus ei ole vain tiedollista tai teknistä osaamista, vaan se on osa liiketoiminnallista kokonaisuutta, jossa menestys riippuu kyvystä yhdistää asiantuntijuus, omistajuus ja organisaation kehittäminen (Malhotra & Morris 2009).

Partnerit eivät ole perinteisessä mielessä työntekijöitä, vaan he ovat liiketoiminnan omistajia ja kehittäjiä. Toisin kuin esimerkiksi professionaaliset asiantuntijat, jotka voivat työskennellä sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, partnerit työskentelevät yksityissektorilla, koska vain siellä omistajuus ja osakkuus ovat mahdollisia. Omistajuus tuo mukanaan sekä autonomiaa että vastuuta, sillä partnerit eivät ole pelkästään oman osaamisensa varassa, vaan heidän on myös kyettävä johtamaan ja kehittämään yrityksen liiketoimintaa, hankkimaan asiakkaita ja rakentamaan asiakassuhteita (Malhotra & Morris 2009). Toisin kuin monet muut asiantuntija-arkkityypit, partnerit eivät toimi puhtaasti meritokraattisessa järjestelmässä, jossa asiantuntijuus itsessään määrittäisi urapolkua. Sen sijaan he työskentelevät organisaatioissa, joissa omistajuuden saavuttaminen edellyttää paitsi substanssiosaamista myös kykyä ottaa riskejä ja tuottaa sitä kautta liiketoiminnallista arvoa (Greenwood ym. 2005). Tämä tarkoittaa, että partneriksi nouseminen vaatii usein riskinottoa

ja yrittäjämäistä toimintatapaa, pitkäjänteistä työskentelyä, verkostojen rakentamista ja kykyä tuottaa organisaatiolle lisäarvoa – ei vain asiantuntijana, vaan myös yrityksen kasvun ja taloudellisen menestyksen kannalta (Greenwood ym. 2002).

Tähdet

Tähdet muodostavat oman erityisen arkkityyppinsä asiantuntijatyön kentällä. Heitä voidaan pitää organisaation kannalta kriittisinä yksilöinä, joiden osaaminen, päätöksentekokyky ja innovatiivisuus erottavat heidät muista asiantuntijoista (Oettl 2012). Tähdet eivät ainoastaan hallitse alansa sääntöjä, vaan muokkaavat niitä ja kehittävät uusia toimintamalleja, joiden vaikutus ulottuu laajasti organisaatioihin ja yhteiskuntaan (Vergne & Wry 2014). Heidän vaikutuksensa ei rajoitu vain suorituskykyyn, vaan myös organisaatioiden ulkopuoliseen maineeseen ja resursseihin (Kehoe ym. 2016). Tähdet ovat asiantuntijatyön arkkityypeistä kenties vaikeimmin hallittava ryhmä organisaatioille, sillä heidän osaamisensa on harvinaista, usein siirtokelvotonta ja ennen kaikkea organisaation kannalta kriittistä. Heidän korvaamisensa muilla asiantuntijoilla voi olla vaikeaa ja joissain tapauksissa jopa mahdotonta. Tähdet ovat usein kilpailijoiden kiinnostuksen kohteena, mikä vaikeuttaa heidän pitkäaikaista sitouttamistaan organisaatioon (Harrington & Seabrooke 2020). Tähtien johtaminen edellyttääkin sellaista osaamisen johtamisen räätälöintiä, jossa huomioidaan heidän erityistarpeensa, autonomiaodotuksensa sekä organisaation heille asettamat tavoitteet (Kehoe ym. 2016).

Tähdet eivät ole homogeeninen ryhmä, vaan heidän vaikutuksensa organisaatioihin voi vaihdella. Kehoe ym. (2016) erottavat kolme päätyyppiä: suorituskykyiset tähdet (performance stars), statustähdet (status stars) ja universaalit tähdet (universal stars). Suorituskykyiset tähdet ovat poikkeuksellisen taitavia tietyllä osa-alueella, kuten kirurgit tai ohjelmistokehittäjät, jotka ylittävät selvästi alan keskimääräisen suoritustason. Statustähdet sen sijaan vaikuttavat organisaatioon ensisijaisesti ulkoisen maineensa ja näkyvyytensä kautta; tällaisia ovat esimerkiksi julkisuudessa tunnetut tutkijat tai mediapersoonat, joiden asema tuo organisaatiolle legitimiteettiä ja resursseja. Universaalit tähdet yhdistävät molemmat ulottuvuudet: he eivät ole pelkästään suorituskyvyltään ylivoimaisia, vaan myös organisaation ulkopuolella tunnettuja ja arvostettuja. Näiden erojen huomioiminen on tärkeää, sillä tähtiasiantuntijoiden arvo organisaatiolle ei määräydy pelkästään heidän asiantuntemuksensa syvyyden, vaan myös heidän statuksensa ja verkostojensa kautta. (ibid.)

Tähdet toimivat usein korkealla autonomiatasolla ja heillä on merkittävä rooli strategisessa päätöksenteossa. Esimerkiksi huippukirurgit, huippututkijat ja teknologia-alan innovaattorit eivät ainoastaan noudata vakiintuneita käytäntöjä, vaan kehittävät niitä ja voivat kyseenalaistaa aiemmat normit (Collins & Evans 2007). He voivat myös edistää tietämystä ympärillään toimimalla tiedon välittäjinä ja mentoreina (Oettl 2012). Samalla heidän osaamisensa on usein niin syvällistä ja tilannesidonnaista, että sen siirtäminen organisaation sisällä on haastavaa. Siinä missä muiden arkkityyppien edustajien asiantuntijuus voi kasvaa ja syventyä arkkityypin sisällä, tähdet ovat jo määritelmällisesti asiantuntijauransa huipulla. He eivät siksi ainoastaan edusta Dreyfus & Dreyfus'n (1980; 2005) kuvaamaa asiantuntijuuden mestarivaihetta, vaan myös ylittävät kirkkaasti sen tason, johon useimmat mestarit työurallaan yltävät.

ASIANTUNTIJUUDEN ARKKITYYPIT SUHTEESSA TOISIINSA

Edellisessä pääluvussa on hahmoteltu seitsemän asiantuntijatyön ilmenemismuotoa arkkityyppeinä. Arkkityyppejä on jossain määrin suhteutettu toisiinsa jo edellä niiden sanallisten kuvausten yhteydessä. Tässä luvussa keskitytään arkkityyppien vertailuun ja samalla pyritään vastaamaan artikkelin toiseen tutkimuskysymykseen, joka kuului: "Miten nämä arkkityypit voidaan suhteuttaa toisiinsa?". Arkkityyppien vertailussa hyödynnetään viittä parametriä, jotka on kuvattu taulukossa 2.

Taulukko 2. Arkkityyppien muodostamisessa käytetyt parametrit

	Määritelmä	*Analyyttinen tehtävä*	*Soveltamisala*
Asiantuntijuuden perusta	Mihin asiantuntijuuden legitimiteetti ensisijaisesti nojaa (formaali koulutus, kokemusperäinen osaaminen, markkina-arvo, maine, kollegiaalinen tunnustus jne.)	Tuo näkyviin asiantuntijuuden tunnustamisen ja oikeuttamisen erilaiset perustat	Perus- ja erityistyypit
Autonomia ja sen sääntely	Päätöksenteon itsenäisyyden aste sekä asiantuntijan mahdollisuus määritellä työn sisältöä, menetelmiä ja toteutustapoja	Tuo näkyviin asiantuntijatyön autonomian sekä siihen liittyvän toiminnallisen liikkumatilan erot	Perus- ja erityistyypit
Työmarkkina-asema	Ammatin asema suhteessa työvoimareserviin, kilpailuun ja monopolistisiin rakenteisiin	Tuo näkyviin ammattien työmarkkina-asemien keskeiset erot	Perus- ja erityistyypit
Institutionaalinen asema ja sääntely	Ammatin juridinen asema sekä siihen liittyvä institutionaalinen sääntely	Erottaa institutionaalisesti vahvasti, osittain ja heikosti säädellyt asiantuntijatyöt	Perustyypit
Työn luonne	Työn keskeinen toimintalogiikka (esim. luova, standardoitu, riskipitoinen, maineeseen perustuva, liiketoiminnallisesti strateginen)	Tuo näkyviin työn erityisen toimintalogiikan ja sen kautta asiantuntijatyön erityispiirteet	Erityistyypit

Taulukossa 2 esitetyt parametrit muodostavat analyyttisen kehyksen asiantuntijatyön arkkityyppien tarkastelulle. Asiantuntijatyötä ei voida palauttaa yhteen analyyttiseen ulottuvuuteen, kuten asiantuntijuuden syvyyteen tai työn autonomiaan, vaan se rakentuu useiden institutionaalisten, ammatillisten ja työn sisäisten logiikoiden risteyksessä. Tästä syystä arkkityyppien muodostamisessa hyödynnetään useita toisiaan täydentäviä parametreja, jotka kuvaavat asiantuntijatyön institutionaalista asemaa, työmarkkina-asemaa, autonomian muotoja, asiantuntijuuden perustaa sekä työn luonnetta. Parametrien tarkoituksena ei ole muodostaa yhtä typologista ulottuvuutta, vaan tehdä näkyväksi ne keskeiset erot, joiden kautta erilaiset asiantuntijatyön muodot jäsentyvät.

Arkkityyppien vertailussa on kolme kaikille arkkityypeille yhteistä parametriä: a) asiantuntijuuden perusta, b) autonomia ja sen sääntely sekä c) työmarkkina-asema. Neljäs sovellettava parametri vaihtelee sen mukaan, tarkastellaanko kolmea arkkityyppien perustyyppiä vai neljää erityistyyppiä: perustyyppien kohdalla lisäparametri on d) institutionaalinen asema ja sääntely, erityistyyppien kohdalla taas e) työn luonne. Näin arkkityyppien tarkastelu rakentuu kahdella tasolla: kolme yhteistä parametria mahdollistavat arkkityyppien vertailun keskenään, kun taas neljäs, tyyppikohtainen parametri tekee näkyväksi joko institutionaalisen rakenteen (perustyypit) tai työn sisäisen toimintalogiikan (erityistyypit). Nämä parametrikuvaukset on koottu taulukoihin 3 ja 4, joista on syytä tarkastella ensin taulukossa 3 esitettyä jäsennystä perustyypeistä.

Kolme ensimmäistä arkkityyppiä voidaan nähdä asiantuntijatyön perustyyppeinä. Kyseiset arkkityypit ovat geneerisiä siinä mielessä, että ne kuvaavat asiantuntijatyön keskeisiä institutionaalisia järjestäytymismuotoja riippumatta työn sisällöllisestä erityisluonteesta. Professionaaliset ammattilaiset, arkipäivän ammattilaiset ja uudet ammattilaiset eroavat toisistaan ennen kaikkea institutionaalisen asemansa ja siihen liittyvän sääntelyn perusteella. Tämä parametri kuvaa, missä määrin asiantuntijatyö perustuu vahvaan professionaaliseen sääntelyyn, osittaiseen institutionaaliseen ohjaukseen tai ensisijaisesti markkinapohjaiseen asemaan. Koska institutionaalinen asema ja sääntely määrittävät asiantuntijatyön institutionaalisen kehyksen, perustyypit

Taulukko 3. Asiantuntijatyön arkkityyppien kolmen perustyypin parametrit ja yhteenveto

	Institutionaalinen asema ja sääntely	*Asiantuntijuuden perusta*	*Autonomia ja sen sääntely*	*Työmarkkina-asema*
Professionaaliset ammattilaiset	Vahvasti institutionaalinen asema ja sääntely, lailla suojattu ammatti	Aina formaali koulutus + ammatilliset normit	Korkea autonomia, itsesääntelyä ja profession hallintaa, managerialistisen valvonnan uhka kasvava	Vakiintunut, rajattu pääsy (monopolistinen asema), vähäinen työvoimareservi
Arkipäivän ammattilaiset	Institutionaalisesti tunnistettu ammatti, osittainen sääntely	Koulutus (yleensä formaali) + käytännön kokemus ja osaaminen	Kohtalainen autonomia, usein sidottu ammattikuntaan, voimakkaasti kasvava managerialistinen valvonta	Verrattain vakiintunut, suuria alakohtaisia eroja: joillakin aloilla työvoimareservi suuri, toisilla työvoimapula
Uudet ammattilaiset	Institutionaalinen asema ja sääntely puuttuu, ei lailla suojattuja ammatteja	Itseoppiminen, kokemuspohjainen asiantuntijuus, teknologinen ja sosiaalinen pääoma	Korkea autonomia, suoraan alisteinen teknologisille ja markkinaperusteisille reunaehdoille	Markkinaperustainen, nopeat muutokset, ei formaalia ammattikuntaa, tyypillisesti suuri työvoimareservi

ovat lähtökohtaisesti keskenään poissulkevia. Yksittäinen asiantuntija sijoittuu siksi lähtökohtaisesti yhteen tällaiseen institutionaaliseen kehykseen eikä voi samanaikaisesti kuulua useaan niistä. Professionaaliset ammattilaiset, arkipäivän ammattilaiset ja uudet ammattilaiset kuvaavat näin ollen kolmea vaihtoehtoista tapaa, joilla asiantuntijatyö voi institutionaalisesti organisoitua.

Institutionaalisen aseman ja sääntelyn lisäksi perustyyppien vertailussa hyödynnetään kolmea muuta parametria, jotka kuvaavat asiantuntijatyön keskeisiä rakenteellisia ja toiminnallisia ulottuvuuksia ja auttavat jäsentämään, millä tavoin eri asiantuntijatyön muodot rakentuvat suhteessa koulutukseen, ammatillisiin normeihin ja työmarkkinoihin. Yleisesti voidaan todeta, että siirryttäessä professionaalisista ammattilaisista arkipäivän ammattilaisiin ja edelleen uusiin ammattilaisiin myös asiantuntijatyön autonomian perusluonne ja sääntely muuttuvat.[3] Edelleen, siirryttäessä professionaalisista ammattilaisista uusiin ammattilaisiin muuttuu ammattilaisten työmarkkina-asema: asiantuntijatyön institutionaalisesti säännelty työvoimareservi vaihtuu markkinapohjaiseen työvoimareserviin.

Yllä esitetyn pohjalta voidaan todeta, että mikäli tarkastelu perustuisi ainoastaan neljään parametriin tai rajoittuisi kolmeen perustyyppiin (professionaaliset ammattilaiset, arkipäivän ammattilaiset ja uudet ammattilaiset), varsinaista arkkityyppianalyysiä ei tarvittaisi lainkaan. Tällöin taulukossa 3 esitetty suhteellisen yksinkertainen jäsennys riittäisi kuvaamaan asiantuntijatyön keskeiset institutionaaliset muodot. Käytännön työelämässä esiintyy kuitenkin huomattava joukko asiantuntijatyön ilmenemismuotoja, joita nämä perustyypit kuvaavat puutteellisesti ja joiden keskeiset ominaispiirteet eivät myöskään kiteydy esitettyihin neljään parametriin. Tätä ongelmaa ei voida ratkaista pelkästään taulukossa 3 esitetyllä analyysikehikolla. Siksi tarkastelussa korvataan perustyyppien analyysissä keskeinen parametri institutionaalinen asema ja sääntely parametrilla *työn luonne*. Kun analyysi jäsennetään tämän parametrin ympärille ja sitä tarkastellaan yhdessä kolmen muun analyysiparametrin kanssa, voidaan tunnistaa neljä muuta asiantuntijatyön arkkityyppiä. Tältä pohjalta muodostuu taulukossa 4 esitetty jäsennys.

Taulukko 4. Asiantuntijatyön arkkityyppien neljän erityistyypin parametrit ja yhteenveto

	Työn luonne	*Autonomia ja sen sääntely*	*Asiantuntijuuden perusta*	*Työmarkkina-asema*
Autonomiset	Luova: tieteellinen, tekninen tai taiteellinen	Erittäin korkea autonomia, itsesääntely	Tieteellinen tai taiteellinen pätevyys, kollegiaalinen tunnustus, itsesääntely	Usein vähän sääntelyä, potentiaalisesti runsas työvoimareservi
Turvallisuus-kriittiset	Standardoitu, virheettömyyteen tähtäävä	Alhainen autonomia, äärimmäisen tiukka institutionaalinen sääntely	Strukturoitu, simulaatiopohjainen ja regulaatioon sidottu koulutus, sertifiointivaatimukset	Säädelty ja hierarkkinen työmarkkina, yleensä vähäinen työvoimareservi
Partnerit	Liiketoiminnallisesti strateginen, riskinottoon ja taloudelliseen vastuuseen perustuva	Vahva markkinaehtoinen ohjaus, kohtalainen autonomia	Oman erityisalan osaamisen ohella liiketoimintaosaaminen, verkostot, kokemus	Erittäin kilpailtu, partneriasemaan eteneminen vaatii usein täydellistä omistautumista uraan
Tähdet	Huippuosaaminen, ainutlaatuiset taidot, maineen ylläpito	Erittäin korkea autonomia, mutta riippuvainen maineesta	Näyttöön perustuva menestys ja maine, verkostot	Kysyntään perustuva, erittäin kilpailtu asema, johon moni pyrkii

Taulukossa 4 on esitetty neljä arkkityyppiä, joita voidaan luonnehtia asiantuntijatyön erityistyypeiksi. Toisin kuin kolme edellä tarkasteltua perustyyppiä, jotka kuvaavat asiantuntijatyön institutionaalisia päämuotoja ja ovat siten keskenään pitkälti toisensa poissulkevia, erityistyypit kuvaavat asiantuntijatyön erityisiä ilmenemismuotoja. Ne eivät siten muodosta vaihtoehtoisia institutionaalisia kategorioita, vaan pikemminkin täydentävät perustyyppien tarkastelua tuomalla esiin asiantuntijatyön erilaisia toiminnallisia ja työn luonteeseen liittyviä piirteitä. Yksittäinen asiantuntija voi siten samanaikaisesti sijoittua johonkin perustyyppiin ja samalla ilmentää yhtä tai useampaa tässä tarkasteltavaa erityistyyppiä. Tässä mielessä erityistyypit eivät muodosta perustyyppien kaltaista jäsennystä, vaan pikemminkin eräänlaisen analyyttisen lisäulottuvuuden, joka tuo näkyviin asiantuntijatyön keskeisiä variaatioita työn luonteen tasolla.

Erityistyyppien kohdalla olennaista on, että kullakin niistä on jokin niin omintakeinen piirre, että ne eivät palaudu kolmeen asiantuntijatyön perustyyppiin ja vaativat siksi oman arkkityyppikuvauksensa. Esimerkiksi liikennelentäjien ja lennonjohtajien tapauksessa työn turvallisuuskriittisyys on niin perustavaa laatua oleva ominaisuus, että se määrittää kyseisen asiantuntijatehtävän olemusta paljon merkittävämmin kuin se, millaiseen institutionaaliseen asemaan asiantuntijan työ perustuu. Omintakeisuudestaan huolimatta erityistyypit eivät ole analyyttisesti triviaaleja. Ne täydentävät kolmea perustyyppiä tuomalla esiin asiantuntijatyön sellaisia ilmenemismuotoja, jotka muodostavat kukin oman, asiantuntijatyön moninaisuuden kannalta merkittävän toimintalogiikkansa.

Autonomisten asiantuntijoiden työn luonne on luova samalla, kun heidän tieteellinen tai taiteellinen autonomiansa on äärimmäisen korkea. Toisin kuin professionaalisilla asiantuntijoilla, heidän asemansa ei ole aina institutionaalisesti säännelty, vaan rakentuu pikemminkin kollegiaaliseen tunnustukseen, maineeseen ja tieteen tai taiteen sisäisiin käytäntöihin (vrt. Collins & Evans 2007; Isopahkala-Bouret 2008). Tämä maksimoi toisaalta heidän työnsä joustavuutta ja uudistumiskykyä, mutta tekee heistä samalla usein myös haavoittuvia esimerkiksi rahoituk-

sen ja resurssien suhteen (vrt. Alvesson 1993; Kallio 2015).

Turvallisuuskriittinen arkkityyppi poikkeaa jyrkästi muista asiantuntijatyön arkkityypeistä siinä, että sen edustajien työn luonne on tiukasti standardoitu ja/tai sidottu muihin virheettömyyteen tähtääviin prosesseihin. Toisin kuin lähes kaikessa muussa asiantuntijatyössä, heidän autonomiansa liittyen omaan ydintyöhön on alhainen, sillä työ on kytketty vahvaan sääntelyyn ja sertifiointeihin. Heidän asemansa muistuttaa monin osin professionaalisia asiantuntijoita, mutta erottavana piirteenä on työn erityinen kriittisyys ja sääntelyn laajuus. Näin turvallisuuskriittinen asiantuntijuus voidaan nähdä professionaalisen ammattilaisuuden (Abbott 1988; Freidson 2001) erityistapauksena, joka on kuitenkin sen omaperäisyyden vuoksi perusteltua erottaa tästä perustyypistä.

Partneriarkkityyppi edustaa tilannetta, jossa henkilön asiantuntijuus kytkeytyy paitsi hänen oman erityisalansa asiantuntemukseen myös liiketoiminnan omistukseen – tai osaomistuksen tavoitteluun. Työn luonne on sekä asiantuntijatyötä että yrittäjyyttä. Työn autonomia on korkea mutta sidottu tuloksellisuuteen, markkinoiden sääntöihin ja yrityksen strategisiin tavoitteisiin (ks. Kärreman ym. 2002; Kallio 2015). Partneriarkkityyppi ei kuitenkaan sulje pois muita asiantuntijatyön erityispiirteitä. Sama henkilö voi samanaikaisesti ilmentää myös muita erityistyyppejä. Esimerkiksi poikkeuksellisen menestynyt asiantuntija (kuten huippukirurgi) voi toimia sekä organisaationsa partnerina että niin sanottuna tähtiasiantuntijana.

Tähdet muodostavat kenties yksilöllisimmän arkkityypin. Heidän asiantuntijuutensa perusta on huippuosaamisessa, maineessa ja näkyvyydessä. Heidän autonomiansa on erittäin korkea, mutta se on toisaalta myös riippuvainen jatkuvasta ulkoisesta tunnustuksesta ja markkinoiden kiinnostuksesta. Tähdet eroavat keskimääräisistä autonomisen arkkityypin edustajista paitsi oman maineensa ja menestyksensä osalta, myös siinä, että heidän asemansa ei perustu niinkään yhteisön sisäiseen tunnustukseen vaan laajempaan yleisöön – esimerkiksi asiakkaisiin, mediaan tai sijoittajiin. Tämä tekee heidän asemastaan yhtä aikaa vahvan ja haavoittuvan: he voivat saavuttaa lähes rajoittamattoman liikkumavaran, mutta samalla heidän asemansa voi olla alttiina nopeille muutoksille (vrt. Vergne & Wry 2014; Rousseau & Stouten 2025).

Neljän viimeksi määritellyn arkkityypin keskinäisiä suhteita yhdistää se, että ne eivät muodosta toisiaan poissulkevia kategorioita samalla tavalla kuin asiantuntijatyön perustyypit. Sen sijaan ne kuvaavat asiantuntijatyön erityisiä ilmenemismuotoja, jotka voivat esiintyä samanaikaisesti yksittäisen asiantuntijan työssä tai uralla. Esimerkiksi sama henkilö voi toimia sekä organisaationsa partnerina että poikkeuksellisen näkyvänä tähtiasiantuntijana. Tässä mielessä erityistyypit täydentävät perustyyppejä kuvaamalla asiantuntijatyön variaatioita, jotka eivät selity yksinomaan asiantuntijatyön institutionaalisen aseman ja sääntelyn kautta.

Arkkityyppijäsennyksen laajentaminen neljällä erityistyypillä vastaa haasteeseen jäsentää ja selkeyttää tutkimuskohteen keskeisiä konstruktioita sekä laajentaa niiden soveltamisalaa, jota esimerkiksi Suddaby (2010) on peräänkuuluttanut käsitteellisteoreettiselta tutkimukselta. Vaikka esitetty seitsemän arkkityypin jäsennys on tämän artikkelin tutkimustehtävän mukaisesti laadittu kuvaukseksi, joka huomioi aiempia luokituksia ja typologioita kattavammin asiantuntijatyön moninaisuuden, sitä ei tule mieltää lopulliseksi kuvaukseksi asiantuntijatyön kaikista mahdollisista muodoista. Vaikka asiantuntijatyön kolme perustyyppiä kattavat keskeiset asiantuntijatyön institutionaaliset järjestäytymismuodot, erityistyyppejä voi periaatteessa olla muitakin kuin nyt määritellyt neljä. Tässä mielessä artikkelissa esitetyn arkkityyppijäsennyksen tarkoituksena onkin ennemmin tarjota lähtökohta jatkotutkimukselle kuin esittää lopullinen määritelmä asiantuntijatyön muodoista.

JOHTOPÄÄTÖKSET, RAJOITTEET JA JATKOTUTKIMUSMAHDOLLISUUDET

Asiantuntijatyötä käsittelevässä kirjallisuudessa esitetyissä asiantuntijatyön luokituksissa ja typologioissa tietty asiantuntijatehtävä tai asiantuntijatyön muoto pyritään tyypillisesti sijoittamaan yhteen ennalta määriteltyyn luokkaan tai positioon. Tässä artikkelissa esitetyn tulkinnan mukaan tällaiset luokitukset ja typologiat eivät tarjoa riittävää välineistöä asiantuntijatyön moninaisuuden ymmärtämiseen. Tästä syystä artikkelin tutkimustehtävänä oli rakentaa sel-

lainen jäsennys asiantuntijatyön muodoista, joka huomioi aiempia luokituksia ja typologioita kattavammin asiantuntijatyön moninaisuuden. Artikkelissa omaksuttu lähestymistapa ratkaista tutkimustehtävä perustuu arkkityyppeihin. Tältä pohjalta artikkelissa esitettiin edelleen kaksi tutkimuskysymystä: 1) Millaisia asiantuntijatyön arkkityyppejä on tunnistettavissa? ja 2) Miten nämä arkkityypit voidaan suhteuttaa toisiinsa?

Analyysin tuloksena esitettiin kolme asiantuntijatyön perustyyppiä sekä neljä erityistyyppiä. Perustyypit kuvaavat asiantuntijatyön keskeisiä institutionaalisia järjestäytymismuotoja ja ovat keskenään pääosin toisensa poissulkevia. Erityistyypit puolestaan kuvaavat asiantuntijatyön ilmenemismuotoja, jotka voivat esiintyä eri perustyyppien yhteydessä ja myös limittyä keskenään. Tässä mielessä arkkityyppilähestymistapa tarjoaa vaihtoehdon sellaisille typologioille, joissa tietty asiantuntijatehtävä pyritään sijoittamaan yksiselitteisesti yhteen luokkaan. Artikkelissa omaksuttu arkkityyppimalli mahdollistaa asiantuntijatyön tarkastelun moniulotteisena ja dynaamisena ilmiönä, jossa tietyt asiantuntijatehtävät voivat ilmentää samanaikaisesti useita erilaisia piirteitä.

Esitetty arkkityyppijäsennys pyrkii kokoamaan aiemmassa kirjallisuudessa hajallaan esiintyviä näkökulmia yhtenäiseksi analyysikehikoksi, joka auttaa jäsentämään asiantuntijatyön erilaisia ilmenemismuotoja sekä niiden välisiä suhteita. Samalla se tekee näkyväksi sen, että asiantuntijatyö ei muodostu yhdestä homogeenisesta työn muodosta, vaan useista toisistaan poikkeavista mutta osin myös toisiinsa limittyvistä toimintalogiikoista. Artikkelin keskeinen kontribuutio liittyy siten paitsi asiantuntijatyön erilaisten muotojen käsitteelliseen selkeyttämiseen, myös aihepiirin aiempia typologioita ja malleja dynaamisemman ajattelumallin omaksumiseen asiantuntijatyön ilmenemismuotojen kuvaamisessa.

Artikkelilla on kuitenkin myös rajoitteensa. Ensinnäkin, esitetty jäsennys perustuu käsitteellisteoreettiseen analyysiin eikä empiiriseen aineistoon. Tämän vuoksi arkkityyppien rajat ja niiden keskinäiset suhteet ovat väistämättä analyyttisiä yksinkertaistuksia todellisuudesta. Toiseksi, arkkityyppien muodostaminen perustuu tiettyihin tässä artikkelissa valittuihin analyysiparametreihin. Vaikka nämä parametrit osoittautuvat käyttökelpoisiksi asiantuntijatyön keskeisten erojen jäsentämisessä, muut näkökulmat voisivat tuottaa vaihtoehtoisia jäsennyksiä asiantuntijatyön muodoista. Tästä syystä artikkelissa esitettyä arkkityyppijäsennystä ei tule tulkita lopullisena kuvauksena asiantuntijatyön kaikista mahdollisista muodoista.

Arkkityyppien avulla voidaan hahmottaa asiantuntijatyön laajenemista perinteisten professioiden ulkopuolelle ja osin myös analysoida sitä, kuinka erilaiset asiantuntijuuden muodot rakentuvat ja muuttuvat ajassa. Erityisesti asiantuntijatyön erityistyyppejä voi periaatteessa olla muitakin kuin tässä artikkelissa tunnistetut neljä. Vaikka esitetyt erityistyypit kuvaavat ilmiöitä, jotka näyttävät toistuvasti nousevan esiin eri asiantuntija-aloilla, artikkelissa ei väitetä, että analyysissä olisi identifioitu kaikki mahdolliset asiantuntijatyön erityismuodot. Arkkityyppijäsennyksen keskeinen tehtävä on pikemminkin tarjota analyyttinen lähtökohta, jonka avulla asiantuntijatyön erilaisia muotoja voidaan paitsi tarkastella systemaattisesti, myös jatkokehittää.

Näistä rajoitteista seuraa myös useita jatkotutkimusmahdollisuuksia. Ensinnäkin, esitettyä arkkityyppijäsennystä olisi hyödyllistä tarkastella empiirisesti eri asiantuntija-aloilla ja erilaisissa organisaatiokonteksteissa. Tällainen tutkimus voisi auttaa arvioimaan, missä määrin tässä tunnistetut arkkityypit vastaavat asiantuntijatyön käytännön ilmenemismuotoja ja millaisia uusia variaatioita niiden rinnalle mahdollisesti nousee. Toiseksi, jatkotutkimuksessa olisi mahdollista tarkastella tarkemmin arkkityyppien välisiä suhteita ja siirtymiä niiden välillä, esimerkiksi urakehityksen, organisaatiomuutosten tai ammattikuntien institutionaalisen kehityksen näkökulmasta. Kolmanneksi, arkkityyppikehikkoa voitaisiin hyödyntää analyysivälineenä tutkimuksissa, joissa tarkastellaan asiantuntijatyön johtamista, organisointia ja työnjakoa erilaisissa organisaatioissa.

Kaiken kaikkiaan artikkelissa esitetty arkkityyppijäsennys pyrkii tarjoamaan uuden näkökulman asiantuntijatyön moninaisuuden tarkasteluun. Sen tarkoituksena ei ole sulkea keskustelua asiantuntijatyön luonteesta, vaan pikemminkin jäsentää sitä tavalla, joka tekee ilmiöstä analyyttisesti selkeämmän ja samalla avaa uusia mahdollisuuksia jatkotutkimukselle.

VIITTEET

1. Vaikka kollektiivinen asiantuntijuus on keskeinen tutkimusalue asiantuntijatyön kentällä, sen tarkastelu edellyttäisi erilaista teoreettista kehystä kuin tässä artikkelissa sovellettu arkkityyppilähestymistapa.
2. Luokittelun viisi vaihetta on nimetty eri yhteyksissä hieman eri termein.
3. Tästä aiheesta on kirjoitettu laajasti institutionaalista logiikkaa käsittelevässä tieteellisessä diskurssissa (ks. Thornton & Ocasio 2008; Reay & Hinings 2009).

LÄHTEET

Abbott, A. (1988). *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor*. Chicago, University of Chicago Press.

Alvesson, M. (1993). Organizations as Rhetoric: Knowledge-Intensive Firms and the Struggle with Ambiguity. *Journal of Management Studies*, 30(6), 997–1015.

Alvesson, M. (2001). Knowledge work: Ambiguity, image and identity. *Human Relations*, 54(7), 863–886.

Barley, W. C., Treem, J. W., & Leonardi, P. M. (2020). Experts at coordination: Examining the performance, structure, and emergence of process expertise. *Journal of Communication*, 70(1), 60–89. doi: https://doi.org/10.1093/joc/jqz041

Brock, D. M. (2006). The changing professional organization: A review of competing archetypes. *International Journal of Management Reviews*, 8(3), 157–174. doi: 10.1111/j.1468-2370.2006.00126.x

Brock, D., Powell, M. and Hinings, C. R. (2007). Archetypal change and the professional service firm. Teoksessa: Passmore, W. & Woodman, R. (toim.), *Research in Organizational Change and Development*, Vol. 16. (s. 221–251). London, Routledge.

Brock, D. M., & Saks, M. (2015). Professions and organizations: A European perspective. *Current Sociology*, 63(4), 642–658. https://doi.org/10.1016/j.emj.2015.11.003

Callahan, J. L. (2010). Constructing a manuscript: Distinguishing integrative literature reviews and conceptual and theory articles. *Human Resource Development Review*, 9(3), 300–304. DOI: 10.1177/1534484310371492

Collins, H. & Evans, R. (2007). *Rethinking Expertise*. Chicago, University of Chicago Press.

Collins, H. (2013). Three dimensions of expertise. *Phenomenology and the Cognitive Sciences*, 12(2), 253–273. DOI 10.1007/s11097-011-9203-5

De Sordi, J. O., De Almeida, L. S. & Takaoka, H. (2021). Defining the term knowledge worker: Toward improved ontology and operationalization. *Knowledge Process Management*, 27(3), 177–192. DOI: 10.1002/kpm.1647

Drucker, P. (1999). Knowledge worker productivity: The biggest challenge. *California Management Review*, 41(2), 79–94.

Dreyfus, H. L., & Dreyfus, S. E. (1980). *A Five-Stage Model of the Mental Activities Involved in Directed Skill Acquisition*. Operations Research Center, University of California, Berkeley.

Dreyfus, H. L., & Dreyfus, S. E. (2005). Peripheral vision: Expertise in Real World Contexts. *Organization Studies*, 26(5), 779–792. DOI: 10.1177/0170840605053102

Empson, L., Cleaver, I., & Allen, J. (2013). Managing partners and management professionals: Institutional work dyads in professional partnerships. *Journal of Management Studies*, 50(5), 808–844. doi: 10.1111/joms.12025

Evetts, J. 2011. A New Professionalism? Challenges and Opportunities. *Current Sociology*, 59(4), 406–422. DOI: 10.1177/0011392111402585

Evetts, J. 2013. Professionalism: Value and ideology. *Current Sociology*, 61(5-6), 778–796. DOI: 10.1177/0011392113479316

Faulconbridge, J. & Muzio, D. (2011). Professions in a globalizing world: Towards a transnational sociology of the professions. *International Sociology*, 26(4), 407–425. DOI: 10.1177/0268580911423059

Florida, R. (2002). *The Rise of the Creative Class: And How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life*. New York, Basic Books.

Freidson, E. (2001). *Professionalism: The Third Logic*. Chicago, University of Chicago Press.

Gorman, E. H. & Sandefur, R. L. (2011). "Golden age," quiescence, and revival: How the sociology of professions became the study of knowledge-based work. *Work and Occupations*, 38(3), 275–302. DOI: 10.1177/0730888411417565

Greenwood, R. & Hinings, C. R. (1993). Understanding strategic change: The contribution of archetypes. *Academy of Management Journal*, 36(5), 1052–1081.

Greenwood, R., Hinings, C. R., & Brown, J. (1990). "P2-form" strategic management: Corporate practices in professional partnerships. *Academy of Management Journal*, 33(4), 725–755.

Greenwood, R., Li, S. X., Prakash, R., & Deephouse, D. L. (2005). Reputation, diversification, and organizational explanations of performance in professional service firms. *Organization Science*, 16(6), 661–673. doi 10.1287/orsc.1050.0159

Greenwood, R., Morris, T., Fairclough, S., & Boussebaa, M. (2010). The organizational design of transnational professional service firms. *Organizational Dynamics*, 39(2), 173–183. doi:10.1016/j.orgdyn.2010.01.003

Greenwood, R., Suddaby, R., & Hinings, C. R. (2002). Theorizing change: The role of professional associations in the transformation of institutionalized fields. *Academy of Management Journal*, 45(1), 58–80.

Harrington, B. & Seabrooke, L. (2020). *Transnational Professionals. Annual Review of Sociology*, 46, 399–417. doi.org/10.1146/annurev-soc-112019-053842

Heilmann, P. (2022). Asiantuntijuuden käsite ja osa-alueet. *Hallinnon Tutkimus*, 41(3), 277–294.

Heilmann, P. (2018). Leading a specialist. Teoksessa: Eskola, Anne (toim.) *Navigating through changing times Knowledge work in complex environments* (s. 19–35). New York, Routledge.

Huising, R. (2014). The erosion of expert control through censure episodes. *Organization Science*, 25(6), 1633–1661. doi.org/10.1287/orsc.2014.0902

Isopahkala-Bouret, U. (2008). Asiantuntijuus kokemuksena. *Aikuiskasvatus*, 28(2), 84–93.

Jung, C. G. (1968). The Archetypes and the Collective Unconscious. In: *Collected Works of C. G. Jung* (Vol. 9i, 2nd ed.). Princeton, NJ: Princeton University Press.

Kallio, T. J. (2006) Teoreettinen tutkimus ja liiketaloustieteet. *Liiketaloudellinen aikakauskirja*, 55(4), 510–538.

Kallio, T. J. (2015). *Ammattilaisbyrokratiat tehokkuuden aikakaudella: Tasapainoilua asiantuntijaeetoksen ja tehokkuuspaineiden välillä*. Tampere, Tampere University Press.

Kallio, T. J., Kallio, K.-M. & Blomberg, A. (2020). From professional bureaucracy to competitive bureaucracy – Redefining universities' organizational principles, performance measurement criteria, and reason for being. *Qualitative Research in Accounting and Management*, Vol. 17, No. 1., 82–108. DOI:10.1108/QRAM-10-2019-0111

Kehoe, R. R., Lepak, D. P., & Bentley, F. S. (2016). Let's Call a Star a Star: Task Performance, External Status, and Exceptional Contributors in Organizations. *Journal of Management*, 42(2), 556–585. DOI: 10.1177/0149206316628644

Kogan, M., & Teichler, U. (toim.) (2007). *Key Challenges to the Academic Profession*. Paris and Kassel, International Centre for Higher Education Research, University of Kassel.

Kärreman, D., Sveningsson, S. & Alvesson, M. (2002). The Return of the Machine Bureaucracy? Management Control in the Work Settings of Professionals. *International Studies of Management and Organization*, 32(2), 70–92.

Lavie, D., Stettner, U., & Tushman, M. L. (2010). Exploration and exploitation within and across organizations: The micro-foundations of organizational ambidexterity. *Academy of Management Annals*, 4(1), 109–155. DOI: 10.5465/19416521003691287

Malhotra, N., & Morris, T. (2009). Heterogeneity in professional service firms. *Journal of Management Studies*, 46(6), 895–922. doi: 10.1111/j.1467-6486.2009.00826.x

Mintzberg, H. (1979). *The Structuring of Organizations*. Englewood Cliffs, Prentice-Hall.

Monteiro, P. (2025). Generating, grading, and ghosting: How organizing experts shapes expertise. *Journal of Management Studies*, 61(2), 275–303. doi:10.1111/joms.13056

Noordegraaf, M. (2007). From "Pure" to "Hybrid" Professionalism: Present-Day Professionalism in Ambiguous Public Domains. *Administration & Society*, 39(6), 761–785. DOI: 10.1177 / 0095399707304434

Noordegraaf, Mirko (2011). Risky Business: How Professionals and Professional Fields (Must) Deal with Organizational Issues. *Organization Studies*, 32(10), 1349–1371. DOI: 10.1177/0170840611416748

Noordegraaf, M. (2015). Hybrid professionalism and beyond: (New) Forms of public professionalism in changing organizational contexts. *Journal of Professions and Organization*, 2(2), 187–206. DOI: 10.1093/jpo/jov002

Oettl, A. (2012). Reconceptualizing Stars: Scientist Helpfulness and Peer Performance. *Management Science*, 58(6), 1122–1140. http://dx.doi.org/10.1287/mnsc.1110.1470

Pakarinen, T. & Huising, R. (2023). Relational expertise: What machines can't know. *Work and Occupations*, 50(3), 411–436. doi:10.1111/joms.12915

Reay, T., & Hinings, C. R. (2009). Managing the rivalry of competing institutional logics. *Organization Studies*, 30(6), 629–652. DOI: 10.1177/0170840609104803

Rousseau, D. M., & Stouten, J. (2025). Experts and expertise in organizations: An integrative review on individual expertise. *Annual Review of*

Organizational Psychology and Organizational Behavior, 12, 159–184. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-020323-012717

Sergeeva, A., Faraj, S., & Lomi, A. (2020). Losing touch: An embodiment perspective on coordination in robotic surgery. *Organization Science*, 31(5), 1257–1281. https://doi.org/10.1287/orsc.2019.1343

Schön, D. A. (1982). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. London, Routledge.

Silvennoinen, H. (2012). Asiantuntijat tutkimuksen ja kritiikin kohteena. *Hallinnon Tutkimus*, 31(4), 295–312.

Suddaby, R. (2010). Editor's comments: Construct clarity in theories of management and organization. *Academy of Management Review*, 35(3), 346–357. DOI: 10.5465/amr.2010.0481

Suddaby, R., & Viale, T. (2011). Professionals and field-level change: Institutional work and the professional project. *Current Sociology*, 59(4), 423–442. DOI: 10.1177/0011392111402586

Suomen perustuslaki 731/1999, 16 §. Haettu sivulta https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731 26.2.2025.

Thornton, P. H., & Ocasio, W. (2008). Institutional logics. Teoksessa: R. Greenwood, C. Oliver, K. Sahlin, & R. Suddaby (toim.) *The Sage handbook of organizational institutionalism* (s. 99–128). London, Sage.

Townley, B., & Beech, N. (toim.). (2010). *Managing Creativity: Exploring the Paradox*. Cambridge University Press.

Vehko, T., Hyppönen, H., Ryhänen, M., Tuukkanen, J., Ketola, E., & Heponiemi, T. (2018). Tietojärjestelmät ja työhyvinvointi – terveydenhuollon ammattilaisten näkemyksiä. *Suomen Lääkärilehti*, 73(4), 220–225.

Vergne, J.-P. & Wry, T. (2014). Categorizing categorization research: Review, integration, and future directions. *Journal of Management Studies*, 51(1), 56–94. doi: 10.1111/joms.12044

Wright, M., Tartari, V., Huang, K.G., Di Lorenzo, F. & Bercovitz, J. (2018). Knowledge Worker Mobility in Context: Pushing the Boundaries of Theory and Methods. *Journal of Management Studies*, 55(1), 1–26. doi.org/10.1111/joms.12316