

Minna Toivanen



Asiantuntijatyötä vai toisarvoista puuhastelua?

Ei-legitiimi työ ja sen yhteydet hyvinvointiin asiantuntijatyössä

Abstrakti

Asiantuntijatyön ytimeen on perinteisesti kuulunut asioihin syventyminen sekä uuden tuottaminen ja luominen. Aina asiantuntijoilla ei ole kuitenkaan aikaa asiantuntijuudelle ja sen ylläpitämiselle, vaan aika menee ihan johonkin muuhun: työ saattaa sisältää työtehtäviä, joiden ei edes ajatella kuuluvan omaan työnkuvaan. Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, missä määrin ja millaisissa asiantuntijatöissä ja työpaikoilla esiintyy työtehtäviä, jotka eivät työntekijän mielestä kuulu omaan työnkuvaan, eli ts. ei-legitiimejä työtehtäviä. Lisäksi selvitetään ovatko riittämätön henkilöstömitoitus, töiden heikko organisointi ja esimiestyö yhteydessä ei-legitiimeiksi koettuihin työtehtäviin sekä liittyykö näihin työtehtäviin henkisen hyvinvoinnin ongelmia. Tutkimuksessa käytetään vuonna 2015 kerättyä Aikajärjestys-kyselyaineistoa, josta valittiin mukaan ne palkansaajat, jotka olivat kyselyn aikaan työssäkäyviä palkansaajia (N=1 823). Tutkimus osoittaa, että asiantuntijoista 12 % arvioi omaan työhönsä sisältyvän vähintään melko paljon ei-legitiimejä työtehtäviä. Ei-legitiimeihin työtehtäviin liittyy riittämätön henkilöstömitoitus, töiden huono organisointi sekä vähäinen keskustelu esimiehen kanssa työn tavoitteista, tehtävistä ja aikatauluista. Lisäksi ei-legitiimit työtehtävät ovat yhteydessä psyykkisiin oireisiin.

Johdanto

Vuonna 2013 Suomessa oli reilut 420 000 korkeakoulutettua työssäkäyvää asiantuntijaa, mikä on noin 60 000 enemmän kuin kymmenen vuotta aikaisemmin. Suhteellisina osuuksina tarkasteltuna muutos on merkinnyt korkeakoulutettujen asiantuntijoiden osuuden nousemista noin 19 prosenttiin koko työssäkäyvässä väestössä. Erityisesti naisten osuus lisääntyi merkittävästi ja vuonna 2013 korkeakoulutetuista asiantuntijoista naisia oli jo noin 52 %. (Väänänen ym. 2016.) Asiantuntijoiden joukko on siis hyvin merkittävä 2010-luvun suomalaisessa työelämässä.

Asiantuntijan tulisi osata asiansa. Asiantuntijatyö voidaan määritellä korkeaa koulutustasoa ja laajaa tietopohjaa edellyttäväksi työksi, jonka ytimen muodostaa tieteen ja tiedon soveltaminen käytännön ongelmiin (Tuomivaara & Leppänen 2005). Viime vuosina niin julkisessa keskustelussa kuin tutkimuksenkin kentällä on nostettu esiin asiantuntijatyön mahdollisuuksien heikkenemisen ja asiantuntijuuden rapautumisen uhka. Monissa tutkimuksissa on tuotu esiin, että asiantuntijoilla ei ole aikaa asiantuntijuudelle ja sen ylläpitämiselle, kun aika menee ihan johonkin muuhun. Asiantuntijatyö on fragmentoitunut moniin palasiin. Työ koostuu

usein erillisistä episodeista, kuten kokouksista, puhelusta, sähköpostiin vastaamisesta, keskusteluista, oman työn raportoinnista ja hallinnollisista tehtävistä. (esim. Toivanen ym. 2016a; Wajcman & Rose 2011; myös Mark ym. 2012; Noonan 2015; Spurling 2015; Ylijoki & Mäntylä 2003.) Samaan aikaan työ koostuu yhä vähemmän perinteisestä asiantuntijatyön ytimeistä, kuten asioihin uppoutumiseen ja syventymiseen, uuden tuottamiseen ja luomiseen suoremmin liittyvistä lukemisesta ja kirjoittamisesta (ks. esim. Hakkarainen ym. 2012, 3–3; Noonan 2015; Spurling 2015; Ylijoki & Mäntylä 2003).

Asiantuntijatyö on viime vuosina muuttanut luonnettaan muun muassa digitalisaation myötä, eikä oman työn ydin ole aina enää niin helposti paikannettavissa. Digitaaliset välineet ovat helpottaneet ja nopeuttaneet monia töitä, mutta samaan aikaan laajentaneet ja hämärtäneet työn rajoja. Informaatio leviää ja lisääntyy aikaisempaa nopeammin. Digitalisaatio on laajentanut mahdollisuuksia reaaliaikaiseen vuorovaikutukseen sekä työntekoon ajasta ja paikasta riippumatta. (esim. Chesley 2014; Wajcman & Rose 2011.) Lisäksi teknologia luo ja vahvistaa oletusta, että asiantuntija on tavoitettavissa yhä useammin ja yhä useampien kanavien kautta (Barley ym. 2011).

Aikaisemmassa tutkimuksessa on kuvattu, kuinka asiantuntijat pyrkivät hektisessä työympäristössä löytämään työstään oman asiantuntijatyönsä ytimen, jolle aikaa tulisi erityisesti varata (Toivanen ym. 2016a). Asiantuntemus, tietämys ja tieto ovat kuitenkin jatkuvasti muotoutuvia prosesseja, jotka tulevat harvoin täysin valmiiksi, sillä niillä on usein ”avoin lopputulos”. Työtä voisi jatkuvasti parantaa, kerätä aiheesta lisää tietoa tai kuulla vielä yhden tahon näkemys asiasta. Prosessimaisuuden ja avoimuuden vuoksi työtä on kuitenkin usein vaikea ennakoita ja määrittää. (ks. Noonan 2015, 125.)

Asiantuntijatyössä yhdeksi keskeiseksi yksilötason toiminnaksi nouseekin oleellisen erottaminen epäoleellisesta. Mitkä työtehtävät oikeastaan kuuluvat omaan työnkuvaan?

Mitä itseltä voidaan odottaa? Kuuluuko työhön tehtäviä, jotka eivät oikeastaan ole legitimejä oman asiantuntijatyön näkökulmasta? Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää laajan kyselyaineiston pohjalta missä määrin asiantuntijat kokevat omaan työhönsä sisältyvän työtehtäviä, jotka eivät omasta mielestä kuulu omaan työnkuvaan, eli ovat toisin sanoen ei-legitiimejä työtehtäviä. Lisäksi selvitetään ovatko riittämätön henkilöstömitoitus, töiden heikko organisointi ja esimiestyö yhteydessä ei-legitiimeiksi koettuihin työtehtäviin sekä liittykö näihin työtehtäviin henkilön hyvinvoinnin ongelmia.

Ei-legitiimit työtehtävät

Aina asiantuntija ei pysty täysin keskittymään asiantuntijuuden ytimeen, vaan työhön voi sisältyä myös tehtäviä, jotka eivät ainakaan asiantuntijan omasta mielestä kuulu oman työn ytimeen. Työtehtävät voidaan kokea turhina tai vääriä oman tehtävänkuvan näkökulmasta. Semmer ym. (2010, 2015) kutsuu ei-legitiimeiksi työtehtäviksi (*illegitimate work tasks*) niitä tehtäviä, joiden koetaan kaventavan tai loukkaavan omaa ammatillista identiteettiä ja jotka koetaan itsen kannalta epäsovivina tai tarpeettomina. Epäsopivat (*unreasonable*) työtehtävät ovat niitä, joiden ajatellaan oikeasti kuuluvan jonkun muun hoidettavaksi, eivätkä ne esimerkiksi vastaa omaa statusta, koulutusta tai ammatillista osaamista. Epäsopivasta työtehtävästä on kyse esimerkiksi silloin, jos koulutettu sairaanhoitaja siivoaa osaston WC-tiloja tai professori joutuu huolehtimaan kopiokoneen toimivuudesta. Tarpeettomat (*unnecessary*) tehtävät ovat puolestaan niitä, joita ei oikeastaan kuuluisi kenenkään tehdä ja ne näyttäytyvät täysin turhina tekijälleen. (Semmer ym. 2010, 2015; myös Björk ym. 2013; Madsen ym. 2014.)

Ei-legitiimeiksi koettujen työtehtävien taustalla voi siis olla yhtä lailla epäsopiisuuden kuin turhuudenkin kokemuksia. Asiantuntijatyössä lisääntyvä työn hallinnointi, raportointi ja uusien hallinnollisten tietojärjestelmien käyt-

töönotto voivat osaltaan häiritä ydintyön tekemistä ja vähentää samalla kokemuksia tehdyn työn sopivuudesta ja mielekkyydestä. Esimerkiksi työn vaativuuden arviointijärjestelmät ovat käytössä monilla työpaikoilla. Näillä järjestelmillä arvioidaan ja mitataan työntekijän osaamista, työaika ja työsuorituksia. Työ ja terveys 2012 – haastattelututkimuksen mukaan lähes viidennes (18 %) työssäkäyvistä arvioi hallinnollisten tietojärjestelmien käytön häiritsevän tai haittaavan muuta työntekoa vähintään silloin tällöin. Useimmin järjestelmien käytön koettiin haittaavan työtä julkisella sektorilla, erityisesti valtiolla (valtiosektorilla 38 %, kuntasektorilla 22 %, yksityisellä sektorilla 14 %), ja ylemissä toimihenkilöammateissa (ylemmät toimihenkilöt 30 %). (Järvensivu & Toivanen 2013.) Samansuuntaisia havaintoja on tehty myös Ruotsissa, jossa erityisesti julkisella sektorilla työskentelevien esimiesten on havaittu työskentelevän useiden tahojen, kuten poliitikkojen ja asiakkaiden odotusten, sekä työn kontrolloinnin ja hallinnoinnin ristipaineessa (esim. Björk ym. 2013).

Mahdollisuudet tehdä mielekkäitä, omaa ammattitaitoa vastaavia työtehtäviä voivat heikentyä, jos työtä tehostetaan ja kustannuksia pyritään pienentämään työvoimaa vähentämällä. Tällöin työtehtäviä joudutaan jakamaan harvemmillä tekijöille, ja esimerkiksi hallinnolliset tehtävät saatetaan sisällyttää asiantuntijoiden itsensä tehtäviksi. Näin omaan työhön voi tulla työtehtäviä, jotka voidaan kokea omaan työhön ja ammatilliseen identiteettiin kuulumattomina. Jos esimerkiksi avustavan henkilöstön määrää vähennetään, jäävät avustavat tehtävät usein asiantuntijoiden itsensä tehtäviksi. (Vrt. Björk ym. 2013.) Voidaankin olettaa, että ei-legitiimiksi koetut työtehtävät ovat yhteydessä pieneen henkilöstömitoitukseen eli siihen, että työpaikoilla on liian vähän henkilöstöä suhteessa työtehtäviin. Vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan lähes joka toinen vastaaja arvioi, että työpaikalla on liian vähän henkilöstöä suhteessa työtehtävien määrään (Sutela & Lehto 2014, 71).

Toisinaan ei-legitiimit tehtävät voivat liittyä töiden huonoon organisointiin tai heikkoon johtamiseen. Esimerkiksi Ruotsissa on havaittu, että ei-legitiimejä työtehtäviä raportoitiin muita enemmän organisaatioissa, joissa resurssien jako koettiin epämääräisenä ja epäoikeudenmukaisena ja resurssista kilpailtiin yksiköiden välillä. Lisäksi ei-legitiimit tehtävät liittyivät epäselvään päätöksentekorakenteeseen. (Björk ym. 2013.)

Joskus esimiehellä ja työntekijällä voi olla hyvinkin eri käsitys siitä, mikä on työn ydin ja mitä työtehtäviä työhön oikeastaan kuuluu. Jos esimiehellä on laajempi näkemys työnkuvasta ja työn sisällöstä, voi työntekijä kokea osat työtehtävistä ei-legitiimeiksi (ks. Semmer ym. 2010). Ei-legitiimeiksi koettujen työtehtävien onkin havaittu olevan yhteydessä ”työtä vastustavaan” toimintaan (*counterproductive work*), joka useimmiten kohdistuu organisaatioon, johtoon ja esimiehiin (Semmer ym. 2010; 2015). Jotkut työtehtävät voivat myös liittyä kokonaisuuteen, jonka merkitys työntekijälle voi olla epäselvä. Voidaankin ajatella, että tämän vuoksi työntekijän keskustelut esimiehen kanssa auttavat luomaan yhteisen ymmärryksen työn sisällöistä ja asettavat työtehtävät laajempaan kontekstiin. Näin voidaan olettaa, että jos työntekijä sopii työtehtävistä yhdessä esimiehen kanssa, on työntekijällä vähemmän kokemuksia ei-legitiimiksi koetuista työtehtävistä. Tästä ei kuitenkaan ole saatavilla tutkimukseen pohjautuvaa kansallista eikä kansainvälistä tietoa.

Ei-legitiimit työtehtävät ja hyvinvointi asiantuntijatyössä

Aikaisemmissa kansainvälisissä tutkimuksissa on todettu, että ei-legitiimeiksi koettuihin työtehtäviin liittyy hyvinvointiongelmia ja kuormitusta, kuten stressiä (Björk ym. 2013; Kottwitz ym. 2013; Semmer ym. 2015; Aronson ym. 2012), psyykkistä oireilua ja uupumusta (Madsen ym. 2014; Semmer ym. 2015; Aronsson ym. 2012) sekä heikompa unen laa-

tua (Pereira ym. 2014). Ei-legitiimin työn on ajateltu olevan uhka minälle sekä erityisesti omalle ammatilliselle itsetunnolle. Työ muodostuu työtehtävistä, jotka tätä kautta ovat myös oman ammatillisen identiteetin rakennuspalikoita (Semmer ym. 2010; 2015; Wrzesniewski & Dutton 2001; Madsen ym. 2014). Lisäksi epäsojivat tehtävät voidaan kokea epäoikeudenmukaisina. (Semmer ym. 2010, 76; 2015.)

Stressiä ja hyvinvoinnin uhkaa aiheuttavana tekijänä ei-legitiimiksi koetut työtehtävät poikkeavat monista muista kuormitustekijöistä. Useimpien kuormitustekijöiden, kuten kiireen ja keskeytyksien, ajatellaan aiheuttavan kuormitusta tilanteesta ja työstä riippumatta. Usein näihin kuormitustekijöihin liittyy myös riittämättömyyden kokemus ja henkilökohtainen epäonnistumisen tunne. Ei-legitiimiksi koettujen tehtävien sisältö sen sijaan liittyy aina tehtävänkuvaan ja kuormituksen lähteenä on kunnioituksen puute, joka liittyy henkilökohtaisen kykenemisen sijaan sosiaaliseen toimintaan organisaatiossa. (Björk ym. 2013; ks. myös esim. Omansky ym. 2016.) Se mikä yhdessä työssä voidaan kokea sopimattomana (esim. teknisiin laitteisiin liittyvät huoltotyöt), voi olla toisen työn ydintä eli legitiimi tehtävä (vrt. Semmer 2010, 74-75; Pereira ym. 2014). Ei-legitiimiksi koetut tehtävät voidaan nähdä yhtenä spesifinä roolikonfliktin osa-alueena, jossa rooliodotukset ja tehtävät eivät kohtaa (Semmer 2010; 2015; Omansky ym. 2016).

Tutkimuksen tavoitteet

Aikaisempien tutkimusten pohjalta voidaan olettaa, että asiantuntijatyöhön sisältyy ei-legitiimejä, työhön sopimattomia tehtäviä, ja että ne liittyvät liian alhaiseksi koettuun henkilöstömitoitukseen, töiden huonoksi koettuun organisointiin ja heikkoon esimiestyöhön. Lisäksi aikaisempien kansainvälisten tutkimusten pohjalta voidaan olettaa, että ei-legitiimeiksi koettuihin työtehtäviin liittyy hyvinvointiongelmia asiantuntijatyössä myös Suomessa. Tutkittua

tietoa asiasta ei kuitenkaan ole Suomen osalta saatavilla.

Tämän tutkimuksena on selvittää:

1. Missä määrin asiantuntijatyöhön sisältyy ei-legitiimejä työtehtäviä, jotka eivät työntekijän mielestä kuulu omaan työkuvaan?
 - Millä sektoreilla ja millaisissa töissä ei-legitiimejä työtehtäviä erityisesti esiintyy?
2. Missä määrin liian pieni henkilöstömitoitus ja töiden organisointi liittyvät ei-legitiimeihin työtehtäviin?
3. Onko esimiehen toiminta yhteydessä ei-legitiimeihin työtehtäviin?
4. Ovatko ei-legitiimit työtehtävät yhteydessä henkiseen hyvinvointiin (psykkiset oireet)?

Aineisto ja menetelmät

Tutkimusaineisto ja käytetyt mittarit

Tutkimuksen empiirinen aineisto kerättiin TSR-rahoitteisessa Aikajärjestys asiantuntijatyössä -tutkimus- ja kehittämishankkeessa, joka toteutettiin vuosina 2014–2016. Hankkeessa toteutettiin internet-pohjainen asiantuntijakysely, jossa kartoitettiin työssäkäyvien asiantuntijoiden kokemuksia työn ajallisista olosuhteista, aikajärjestyksestä ja ajan hallinnasta. Asiantuntijakyselyn teemoja olivat muun muassa aikataulut ja ajalliset haasteet työssä, autonomia, sidoksisuus (esim. aikaneuvottelut eri tahojen kanssa), työtä ohjaavat aikaraamit, keskittyminen työssä, työn luonne, ajanhallinnan keinot sekä hyvinvointi ja palautuminen. (Toivanen ym. 2016b.) Tutkimushanke on Työterveyslaitoksen eettisen työryhmän hyväksymä.

Asiantuntijakysely toteutettiin hankkeessa mukana olleiden ammattijärjestöjen (Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry, Specia ry) jäsenille sekä yliopistosektorille (Sivistystyönantajat) touko-kesäkuussa 2015 ja syyslokakuussa 2015 (ks. tarkemmin Toivanen ym. 2016b). Kaikkiaan kyselyihin vastasi

2 027 asiantuntijaa, joista tähän tutkimukseen aineistosta valittiin mukaan ne palkansaajat, jotka olivat kyselyn aikaan työssäkäyviä palkansaajia (N=1 823). Vastaajista 78 % oli naisia ja 22 % miehiä. Naisten keski-ikä oli 43,1 (kh 9,6) ja miesten 45,1 (kh 10,1) vuotta. Taulukossa 1 on esitetty aineisto keskeisten taustamuuttujien mukaan.

Ei-legitiimit työtehtävät

Ei-legitiimejä työtehtäviä mitattiin väittämällä: *Työhöni sisältyy työtehtäviä, jotka eivät mielestäni kuulu työnkuvaani*. Vastaajan tuli arvioida ei-legitiimiä työtä koskevan väittämän sopivuutta viisiportaisen asteikon pohjalta (1=ei lainkaan – 5=pääasiassa). Lopullisissa analyyseissä käytettiin kolmiluokkaista muuttujaa (ei lainkaan/vain vähän, jossain määrin, melko paljon/pääasiassa). Kysymys vastaa pitkälti yhtä *Bern Illegitimate Tasks Scale* (BITS) –mittarin kysymystä, joka mittaa epäsoivia tehtäviä (*unreasonable tasks*). Alkuperäisessä mittarissa epäsoivia työtehtäviä mitataan neljän väittämän kautta. (Semmer ym. 2010; 2015.)

Psyykkiset oireet

Psyykkisistä oireista tarkasteltiin voimattomuuden tai väsymyksen kokemuksia, muistin tai keskittymiskyvyn heikkenemistä sekä unettomuutta tai nukahtamisvaikeuksia. Näiden oireiden esiintyvyyttä tiedusteltiin kysymyksellä: *Onko sinulla ollut viimeisen kuukauden aikana pitkäaikaisesti tai toistuvasti [seuraavia oireita]?* (kyllä, ei, ei osaa sanoa). Mittari on peräisin Työterveyslaitoksen Työ & terveys-haastattelututkimuksesta (Perkiö-Mäkelä & Hirvonen 2013).

Töiden organisointi

Henkilöstön riittävyttä mitattiin seuraavan väittämän kautta: *Työpaikallamme on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden*. Töiden organisoinnin onnistumista mitattiin puolestaan väittämällä: *Työpaikallamme työt on organisoitu hyvin*. Molempien väittämien osalta vastaajan tuli arvioida väittämien sopivuutta viisiportaisen asteikon pohjalta (1=täysin eri mieltä

-5= täysin samaa mieltä. Väittämät ovat peräisin Tilastokeskuksen Työolotutkimuksesta (Sutela & Lehto 2014).

Esimiestyö

Esimiestyötä mitattiin kysymyksellä: *Määritteletkö yhdessä esimiehesi kanssa työsi tavoitteet, tehtävät ja aikataulut?* Vastausvaihtoehdot kysymykseen olivat: aina, melko usein, silloin tällöin, ei juuri koskaan (esimies määrittelee), ei juuri koskaan (määrittelen itse), minulla ei ole esimiestä. Analyyseissä käytettiin lopulta kolmiluokkaista muuttujaa, jossa luokat olivat (1) aina ja melko usein, (2) silloin tällöin ja ei juuri koskaan (esimies määrittelee), (3) ei juuri koskaan (määrittelen itse). Ne, joilla ei ollut esimiestä, jätettiin analyyseistä pois. Kysymys on Työterveyslaitoksen Työ & terveys -haastattelututkimuksesta (Perkiö-Mäkelä & Hirvonen 2013).

Muut tekijät

Muista taustatekijöistä tutkimuksessa otettiin huomioon sukupuoli, ikä, sektori (yksityinen, kunta/kuntayhtymä, valtio/valtion liikelaitos, järjestö/yhdistys, korkeakoulusektori), esimiesasema (kyllä, ei), työpaikan koko (alle 10, 10–49, 50–249, 250–999, 1000 tai yli) ja työsuhde (vakituinen/toistaiseksi sovitettu, määräaikainen projekti- tai hanketyö, muu määräaikainen työ).

Tilastolliset menetelmät

Aineiston kuvailuun käytettiin ristiintaulukointia, keskiarvoja ja -hajontoja sekä Khiin neliö -testiä. Samoin ei-legitiimien työtehtävien yleisyyttä kuvattiin ristiintaulukoinnin ja Khiin neliö -testien kautta.

Työn organisoinnin ja esimiestyön yhteyttä ei-legitiimeihin työtehtäviin ja näiden työtehtävien yhteyttä psyykkisiin oireisiin tarkasteltiin logististen regressiomallien avulla. Tulokset on esitetty ristitulo-suhteina (odds ratio, OR) ja 95 prosentin luottamusväleinä (95 % confidence interval, CI). Malleissa selitettävä muuttuja dikotomisoitiin ja selittävän muuttujan yksi ryhmä valittiin vertailu-

Taulukko 1. Taustatiedot ja ei-legitiimit työtehtävät (% , pääasiassa tai melko paljon) asiantuntija-työssä taustamuuttujien mukaan.

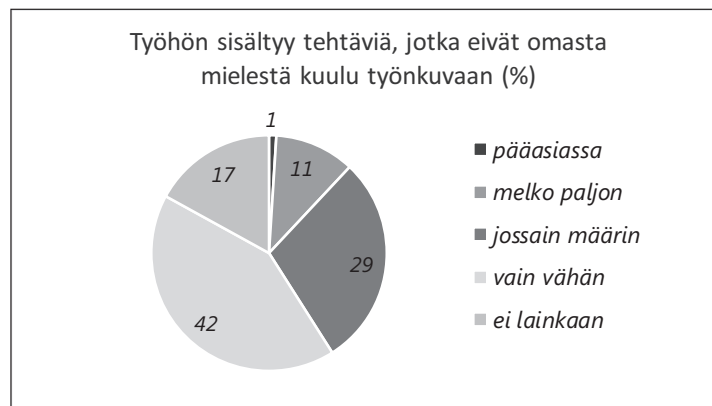
	Taustamuuttujien jakaumat (N= 1 823)		Ei-legitiimit työtehtävät (melko paljon/ pääasiassa)	
	N	%	%	p-arvo, χ^2
Kaikki	1 823	100	12	
Sukupuoli				
– nainen	1415	78	12	0.330
– mies	408	22	10	
Ikä				
– 20–29 vuotta	119	7	16	0.223
– 30–39 vuotta	559	31	11	
– 40–49 vuotta	568	32	11	
– 50–59 vuotta	427	24	13	
– 60 tai enemmän	108	6	7	
Sektorit				
– yksityinen yritys	320	18	10	0.810
– kunta/ kuntayhtymä	315	17	13	
– valtio tai valtion liikelaitos	465	26	11	
– järjestö tai yhdistys	271	15	11	
– korkeakoulu-sektori	397	22	12	
– muu	48	3	15	
Esimiesasema				
– kyllä	388	22	15	0.015*
– ei	1413	78	10	
Työpaikan koko				
– alle 10	109	6	16	0.313
– 10–49	197	11	14	
– 50–249	353	20	11	
– 250–999	474	27	10	
– 1000 tai yli	624	35	12	
Työsuhte				
– vakituinen tai toistaiseksi sovittu	1410	78	12	0.004**
– määräaikainen projekti- tai hanketyö	200	11	6	
– muu määräaikainen työ	204	11	17	

***p<0,001, **p<0,01, *p<0,05

ryhmäksi (OR=1.0). Ei-legitiimejä työtehtäviä selittävässä malleissa vakioitiin sukupuoli, esimiesasema ja työsuhteen määräaikaisuus. Ei-legitiimien työtehtävien ja psyykkisten oireiden välisten yhteyksien tarkastelussa puolestaan vakioitiin sukupuoli, ikä, esimiesasema ja pienet lapset. Tulosten analysoimiseen käytettiin SPSS 23 -tilasto-ohjelmaa.

Tulokset

Taulukossa 1 on esitetty tutkittujen taustatiedot sekä niiden osuudet, jotka arvioivat omaan työhön sisältyvän vähintään melko paljon ei-legitiimejä työtehtäviä. Vastaajista enemmistö oli naisia (78 %). Noin kolmannes kuului ikäryhmään 30–39, kolmannes oli 40–49-vuotiaita ja



Kuvio 1. Ei-legitiimit työtehtävät asiantuntijatyössä.

noin neljännes 50–59-vuotiaita. Vähiten vastaajia oli nuorimmassa (20–29-vuotiaat) ja vanhimmassa (vähintään 60 vuotta) ikäryhmässä. Noin neljännes (26 %) vastaajista työskenteli valtiosektorilla ja viidennes (22 %) korkeakoulusektorilla. Yksityisen yrityksen palveluksessa vastaajista oli 18 %, kuntasektorilla 17 % ja järjestössä tai yhdistyksessä 15 % vastaajista. Vastaajista viidennes (22 %) oli esimiesasemassa. Enemmistö (62 %) työskenteli työpaikalla, jossa oli vähintään 250 henkilöä töissä, ja valtaosalla (78 %) oli vakituinen tai toistaiseksi sovittu työsuhte.

Kyselyn vastaajista 12 % koki, että omaan työhön sisältyy vähintään melko paljon ei-legitiimejä työtehtäviä eli tehtäviä, jotka eivät heidän mielestään sisälly omaan työnkuvaan. Esimiesasemassa olevilla ei-legitiimit tehtävät olivat yleisempiä (15 %) kuin muilla. Samoin ne määräaikaisten työntekijät, jotka eivät tehneet projekti- tai hanketyötä, arvioivat muita useammin työhön sisältyvän paljon ei-legitiimejä työtehtäviä. (Taulukko 1.)

Kaikista vastaajista 17 % arvioi, että omaan työhön ei sisälly lainkaan ei-legitiimejä työtehtäviä. Useimmat vastaajista (42 %) katsoivat työhön kuuluvan vain vähän tehtäviä, jotka eivät kuulu työnkuvaan. (Kuvio 1.)

Taulukossa 2 on esitetty henkilöstön riittävyyden, töiden organisoinnin ja esimiestyön yhteys ei-legitiimeiksi koettuihin työtehtäviin

regressiomallien pohjalta. Koettu henkilöstön riittävyys työtehtäviin nähden oli yhteydessä ei-legitiimeihin tehtäviin, ts. ne, jotka kokivat henkilöstömäärän liian pieneksi, arvioivat useammin omaan työhön sisältyvän tehtäviä, jotka eivät kuulu omaan työnkuvaan kuin ne, jotka katsoivat henkilöstön määrän täysin riittäväksi. Myös ne, jotka eivät nähneet työn organisointia hyvänä omalla työpaikalla, katsoivat useammin työhön sisältyvän paljon ei-legitiimejä työtehtäviä. Molemmissa tarkasteluissa yhteys oli kuitenkin havaittavissa vasta kolmiluokkaisen selittävän muuttujan ääripäässä (täysin/jokseenkin samaa/eri mieltä). Malleissa vakioitiin sukupuoli, esimiesasema ja työsuhte.

Kuten henkilöstön riittävyys ja töiden organisointi, myös esimiestyö oli yhteydessä ei-legitiimeiksi koettuihin työtehtäviin. Ei-legitiimeiksi koetut työtehtävät olivat yleisempiä silloin, kun esimiehen kanssa määriteltiin työn tavoitteet, tehtävät ja aikataulut vain silloin tällöin tai esimies määritteli ne itse, kuin jos määrittely tehtiin aina tai melko usein yhdessä esimiehen kanssa. Ei-legitiimit työtehtävät liittyivät myös tilanteisiin, joissa työn tavoitteet, tehtävät ja aikataulut määriteltiin itse, ilman esimiehen kanssa käytyä keskustelua. Mallissa vakioitiin sukupuoli, esimiesasema ja työsuhte.

Taulukko 2. Koetun henkilöstömitoituksen riittävyyden, työn organisoinnin ja esimiestyön yhteys ei-legitiimeiksi koettuihin työtehtäviin. Paljon ei-legitiimejä työtehtäviä kokeneiden osuudet (% , N) henkilöstömitoituksen riittävyyden, työn organisoinnin ja esimiestyön eri luokissa, regressiomallien ristitulosuhteet (OR) ja niiden 95 %:n luottamusvälit (CI) (malleissa vakioitu sukupuoli, esimiesasema ja työsuhde).

	Ei-legitiimit työtehtävät (melko paljon /pääasiassa)	
	% (N)	OR (95 % CI)
Työpaikallamme on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden		
- täysin/jokseenkin eri mieltä	8 (35)	1.00
- ei eri eikä samaa mieltä	7 (30)	0.94 (0.56-1.59)
- täysin/jokseenkin samaa mieltä	17 (146)	2.71 (1.80-4.08)
Työpaikallamme työt on organisoitu hyvin		
- täysin/jokseenkin samaa mieltä	6 (34)	1.00
- ei eri eikä samaa mieltä	8 (34)	1.63 (0.98-2.70)
- täysin/jokseenkin eri mieltä	19 (142)	4.26 (2.83-6.42)
Määritteletkö yhdessä esimiehesi kanssa työsi tavoitteet, tehtävät ja aikataulut?		
- aina tai melko usein	8 (34)	1.00
- silloin tällöin, ei juuri koskaan (esimies määrittelee)	12 (89)	1.66 (1.09-2.53)
- ei juuri koskaan, määrittelen itse	14 (83)	2.01 (1.31-3.10)

Taulukko 3. Ei-legitiimeiksi koettujen työtehtävien yhteys psyykkisiin oireisiin. Psyykkisesti oireilevien osuudet (% , N) ei-legitiimien työtehtävien eri luokissa, regressiomallien ristitulosuhteet (OR) ja niiden 95 %:n luottamusvälit (CI) (malleissa vakioitu sukupuoli, ikä, pienet lapset, esimiesasema).

	Voimattomuus tai väsymys		Muistin tai keskittymiskyvyn heikkeneminen		Unettomuus tai nukahtamisvaikeudet	
	% (N)	OR (95 % CI)	% (N)	OR (95 % CI)	% (N)	OR (95 % CI)
Ei-legitiimit työtehtävät						
- ei lainkaan/ vain vähän	48 (510)	1.00	38 (401)	1.00	34 (356)	1.00
- jossain määrin	59 (312)	1.52 (1.22-1.89)	50 (265)	1.64 (1.32-2.04)	42 (221)	1.36 (1.09-1.70)
- melko paljon/ pääasiassa	71 (150)	2.70 (1.93-3.76)	61 (127)	2.52 (1.84-3.44)	57 (119)	2.50 (1.83-3.42)

Kuten taulukosta 3 voidaan havaita, ei-legitiimeiksi koetut työtehtävät olivat yhteydessä kaikkiin tarkasteltuihin psyykkisiin oireisiin eli voimattomuuden tai väsymyksen kokemuksiin, muistin tai keskittymiskyvyn heikkenemiseen sekä unettomuuteen tai nukahtamisvaikeuksiin. Psyykkisten oireiden

riski oli kohonnut kun ei-legitiimejä työtehtäviä oli melko paljon/pääasiassa, mutta myös tilanteessa, jossa ei-legitiimejä tehtäviä koettiin olevan jossain määrin. Ei-legitiimien työtehtävien ja psyykkisten oireiden välisten yhteyksien tarkasteluissa vakioitiin sukupuoli, ikä, pienet lapset ja esimiesasema.

Pohdinta

Asiantuntijatyön ytimeen on perinteisesti kuulunut asioihin syventyminen sekä uuden tuottaminen ja luominen (Hakkarainen ym. 2012; ks. myös Noonan 2015; Ylijoki & Mäntylä 2003). Aina asiantuntijoilla ei kuitenkaan ole aikaa asiantuntijuudelle ja sen ylläpitämiselle, vaan aika menee ihan johonkin muuhun: työ sisältää työtehtäviä, joiden ei edes ajatella kuuluvan omaan työnkuvaan. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää missä määrin ja millaisissa asiantuntijatöissä ja työpaikoilla Suomessa esiintyy ei-legitiimejä työtehtäviä, eli ts. työtehtäviä, jotka eivät työntekijän mielestä kuulu omaan työnkuvaan. Lisäksi selvitettiin, ovatko liian alhaiseksi koettu henkilöstömitoitus, töiden heikko organisointi ja esimiestyö yhteydessä ei-legitiimeihin työtehtäviin sekä liittykö ei-legitiimeihin työtehtäviin henkisen hyvinvoinnin ongelmia.

Tutkimus osoitti, että asiantuntijoista 12 % arvioi omaan työhönsä sisältyvän vähintään melko paljon ei-legitiimejä työtehtäviä. Ei-legitiimit tehtävät olivat muita tavallisempia (15 %) esimiesasemassa olevilla sekä niillä määräaikailla työntekijöillä, jotka eivät tehneet projekti- tai hanketyötä. Aikaisemmissa selvityksissä on todettu, että valtiosectorilla, mutta myös kunnissa, hallinnollisten tietojärjestelmien käytön on koettu haittaavan työntekoa. Yksityisellä sektorilla vastaavia kokemuksia on havaittu selvästi vähemmän, mikä saattaa kertoa siitä, että järjestelmät on onnistuttu yrityksissä julkista sektoria paremmin integroimaan työntöön tueksi. (Järvensivu & Toivanen 2013.) Tässä tutkimuksessa erot eri sektoreiden välillä eivät olleet tilastollisesti merkitseviä, mutta kuitenkin samansuuntaisia, ts. yksityisellä puolella ei-legitiimejä tehtäviä raportoitiin hieman muita sektoreita harvemmin. Myöskään sukupuolten välillä ei ollut havaittavissa eroja, toisin kuin esimerkiksi Ruotsissa toteutetussa työnjohtoon kohdistuvassa tutkimuksessa: siellä naiset raportoivat miehiä enemmän ei-legitiimejä työtehtäviä (Björk ym. 2013, 273).

Tässä tutkimuksessa riittämätön henkilöstömitoitus, töiden huono organisointi sekä vähäinen keskustelu esimiehen kanssa työn tavoitteista, tehtävistä ja aikatauluista olivat yhteydessä ei-legitiimeiksi koettuihin työtehtäviin. Esimiehen rooli on keskeistä sille, miten työt työpaikalla organisoidaan ja työtehtävät jaetaan. Ideaalilanteessa työtehtävät on jaettu siten, että kukaan ei joudu tekemään työtehtäviä, joiden ei koe kuuluvan itselle tai omaan työnkuvaan. Harvoin kuitenkaan työpaikalla päästään tähän ideaalilanteeseen, vaan yleensä työpaikalla itse kunkin on ainakin toisinaan tehtävä myös omaan työnkuvaan sopimattomia tehtäviä, esimerkiksi sairastumisten tai muiden poissaolojen vuoksi. Mitkään työtehtävät eivät itsessään sinällään ole sopimattomia tai ei-legitiimejä, vaan työtehtävän legitiimisyys on aina kontekstisidonnaista (Semmer ym. 2010, 88; 2015, 34), ja esimies voi omalla toiminnallaan vaikuttaa siihen, miten työtehtävät koetaan. Työtehtävien sisällöt, rajat ja odotukset myös muuttuvat ajan kuluessa. Ei-legitiimistä voi tulla legitiimi osa omaa työtä ja toisin päin.

Lisäksi ei-legitiimit työtehtävät olivat yhteydessä psyykkisiin oireisiin. Tutkimus näin vahvasti aikaisempien kansainvälisten tutkimusten tuloksia ei-legitiimien työtehtävien kielteisistä hyvinvointivaikutuksista (esim. Semmer 2015; Kottwitz ym. 2013; Pereira ym. 2014; Madsen ym. 2014). Ei-legitiimiksi koettuun työtehtävään liittyä kunnioituksen puute sitä kohtaan, kenen odotetaan tekevän hänelle kuulumatonta työtehtävää (Semmer ym. 2015, 34). Aikaisemmissa kansainvälisissä tutkimuksissa on esitetty, että ei-legitiimit työtehtävät uhkaavat kunnioituksen puutteen kautta työntekijän ammatillista identiteettiä ja näin myös työntekijän minää, koska ne rikkovat rooliodotuksia ja ovat epäkunnioittavia yksilöä kohtaan. Minään kohdistuva uhka puolestaan koetaan kuormittavana ja se vaarantaa hyvinvointia (Semmer ym. 2015, 49; Kottwitz ym. 2013; Pereira ym. 2014).

Tutkimuksen arviointia

Suomessa ei-legitiimiksi koettuja työtehtäviä on kaikkiaan tutkittu hyvin vähän. Tämä tutkimus pohjautui laajaan kyselyaineistoon, mikä mahdollisti useiden muuttujien välisten yhteyksien varsin luotettavan tarkastelun. Näin tutkimus toi uutta tietoa asiantuntijatyöstä ja siihen liittyvistä haasteista Suomessa. Käytettyyn tutkimusaineistoon liittyi kuitenkin joitakin ongelmia. Ensinnäkin kysely kerättiin avoimen linkin kautta yhteistyökumppaneiden välityksellä. Tämän vuoksi aineistosta ei pystytty laskemaan tarkkaa vastausprosenttia, eikä tekemään varsinaista katoanalyysia. Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry:n ja Specian osalta voidaan karkeasti todeta, että kysely tavoitti siitä jäsenkunnasta, jolle tieto kyselystä meni, yhteensä n. 14 %. Vastaajien taustamuuttujien jakaumien tarkastelu suhteessa jäsenkuntaan puolestaan osoitti, että aineisto edusti varsin hyvin ammattijärjestöjen jäsenkuntaa, eivätkä esimerkiksi minkään sektorin työntekijät vastanneet selvästi muita heikommin.

Toiseksi tutkimuksen aineisto oli kerätty muita tavoitteita silmällä pitäen, joten tässä tutkimuksessa käsiteltyjä ilmiöitä ja asioita oli kyselyssä kartoitettu ainoastaan yksittäisillä, itsearviointiin pohjautuvilla kysymyksillä, jolloin vastaajien vastaustaipumus voi vaikuttaa tuloksiin (*common method variance*). Samoin tutkimuksen aineisto oli kerätty vain yhdessä aikapisteessä eli tutkimus rakentui poikkeileikkausasetelman varaan. On siis osin mahdollista, että syy-seuraussuhde toimisi myös toisin päin kuin tutkimuksessamme oletamme. Esimerkiksi psyykinen oireilu voi selittää työtehtävien kokemista ei-legitiimeiksi. Työn arjessa kyse voi olla myös vastavuoroisesta kausaliiteetista, jossa tutkitut tekijät vaikuttavat toinen toisiinsa ajan kuluessa (ks. esim. de Lange ym. 2005).

Ei-legitiimeihin työtehtäviin on aikaisemmassa tutkimuksessa sisällytetty sekä epä-sopivat että tarpeettomat työtehtävät, mutta usein tutkimuksessa näitä on käsitelty yhden käsitteen alla. Tässä tutkimuksessa ei-legi-

tiimejä työtehtäviä mitattiin ainoastaan epä-sopivia työtehtäviä kuvaavalla väittämällä. Semmerin ja kumppaneiden (2015, 50) mukaan epä-sopivat tehtävät ovat usein mittarina vahvempia selittäjiä kuin ylipäätään tarpeettomiksi koetut tehtävät, koska epä-sopivuus liittyy nimenomaan omaan ammatilliseen rooliin ja siihen liittyviin odotuksiin. Ulottuvuuksia voisi heidän mukaansa käyttää myös erikseen. Tässä tutkimuksessa pohdinta haluttiin liittää ei-legitiimejä työtehtäviä koskevaan keskusteluun, ja päädyttiin tämän vuoksi käyttämään kyseistä käsitettä, vaikka käytetty mittari kohdistui vain toiseen ulottuvuuteen.

Tämä tutkimus kiinnittyi kysely- ja haastatteluaineistojen osalta lähinnä yhteiskunta-, kasvatus- ja sosiaalitieteellisen taustan omaaviin asiantuntijoihin, jotka työskentelivät muun muassa tutkimuksen, media-alan, julkisen hallinnon ja koulutuksen parissa. Näillä aloilla töiden organisointi ja näin myös ei-legitiimeiksi koetut työtehtävät sekä niihin liittyvät tekijät voivat olla ainakin jossain määrin erilaisia kuin esimerkiksi teknisellä puolella. Tutkittuihin aloihin ja ammatteihin on myös viime vuosina kohdistunut paljon muutoksia, leikkauksia ja taloudellisia haasteita, mikä ovat varmasti osaltaan heijastuneet tutkimuksen tuloksiin, esimerkiksi ei-legitiimeiksi koettujen työtehtävien tasoon.

Jatkossa ei-legitiimeiksi koettuja työtehtäviä, niiden ennustajia ja seurauksia tulisikin tutkia myös muilla aloilla, pitkäjäsenasetelmis- ja erilaisin menetelmin. Jatkossa olisi myös kiinnostavaa lähestyä erilaisia asiantuntijaryhmiä ja heidän kokemuksia ei-legitiimiksi koettujen työtehtävien tekemisestä tulevaisuudessa. Miten ei-legitiimit työtehtävät tulisi organisoida, missä menevät asiantuntijatyön rajat?

Johtopäätökset

Mistä asiantuntijatyö koostuu ja mistä sen pitäisi koostua? Aikaisemman tutkimuksen pohjalta voimme todeta, että asiantuntijatyö sisäl-

tää 2010-luvulla paljon erilaisia ja erityyppisiä työtehtäviä, joista osa voidaan kokea oman työn ytimen näkökulmasta toisarvoisiksi. Syventymisen lisäksi asiantuntijatyö on usein reagointia ulkopuolelta tuleviin pyyntöihin, tekniikkavälitteistä viestintää, kokouksia, työn tulosten kirjaamista sekä verkostojen rakentamista ja ylläpitoa (esim. Toivanen ym. 2016b; Wajcman & Rose 2011). Mikä niistä on muille kuuluvaa ”puuhastelua” ja mikä taas 2010-luvun asiantuntijatyöhön kiinteästi kuuluvaa työn ydintä?

Monella työpaikalla olisi varmasti paikallaan määritellä asiantuntijatyön sisällöt, tehtävät ja tavoitteet uudelleen vastaamaan tämän päivän haasteita. Uusien tuotantotapojen edellyttämien sidosten ja verkottumisen lisääntymisen myötä väistyy yksilökeskeinen ja autonominen määritelmä asiantuntijasta ja tilan valtaa relationaalisempi ja kollektiivisempi käsitys. Tällaisen asiantuntijuuden nähdään yhä useammin kehittyvän ihmisten välisissä suhteissa ja sidoksissa ja harvemmin yksittäisen asiantuntijan aivojen rajatussa tilassa. (Hakkarainen ym. 2012, 246; ks. myös Mazmanian ym. 2013; Von Nordenflycht 2010.) Asiantuntijatyö on näin muuttanut luonnettaan ja asiantuntijoilta edellytetään uudenlaista osaamista (esim. Edwards 2010; myös Wajcman & Rose 2011, 942). Perinteisen, professionaaliseen auktoriteettiin ja tiedon omistamiseen perustuvan asiantuntijuuden sijalle on noussut asiantuntijuus, jossa sosiaaliset, oppimisen ja verkostoissa toimimisen taidot sekä kyky tehokkaaseen toimintaan nousevat etusijalle. (Edwards 2010; Tuomivaara & Leppänen 2005, 17, 21–22.) Näiden verkostojen ja sidosten sekä työn tulosten ja tuotosten ylläpito tapahtuu usein digitaalisten välineiden kautta (ks. esim. Chesley 2014; Mazmanian ym. 2013), joten myös tätä kautta työn sisällöt ja tehtävät ovat muuttuneet. Koetaanko nämä työtehtävät osaksi omaa asiantuntijatyötä vai ylimääräisenä puuhasteluna? Entä millaisena koetaan työn seuranta ja raportointi erilaisiin järjestelmiin? Työn uudelleenmäärittelyn myötä myös nämä tehtävät

voivat näyttäytyä luonnollisena osana omaa asiantuntijaidentiteettiä, legitimeinä työtehtävinä, jotka eivät turhauta ja kuormita yhtä lailla kuin ei-legitiimiksi koetut tehtävät (vrt. Wrzesniewski & Dutton 2001).

Työtehtävien legitimeiksi kokeminen liittyy myös oikeudenmukaisuuden kokemukseen. Jos henkilö kokee joutuvansa tekemään työtehtäviä, jotka eivät työntekijän mielestä kuulu hänelle, liittyy tähän helposti kokemus epäoikeudenmukaisesta kohtelusta (Semmer ym. 2015, 35, 50). Se, koetaanko tehtävä legitimeinä vai ei, saattaa osaltaan riippua esimerkiksi siitä, millä perusteella työtehtävien jako on tehty (jakamisen oikeudenmukaisuus) tai millaisen prosessin kautta (proseduaalinen oikeudenmukaisuus). Lukuisat tutkimukset ovat osoittaneet, että epäoikeudenmukaisella kohtelulla on kielteisiä vaikutuksia terveyteen ja hyvinvointiin, joten jo tästäkin syystä työtehtävien jakoon ja työnkuvien määrittelyyn tulisi kiinnittää entistä enemmän huomiota. (ks. esim. Greenberg 2010.)

Jos asiantuntijan työn ytimeen kuuluu asioihin syventyminen ja paneutuminen sekä uuden luominen, on sille varattava aikaa ja tilaa. Jos työssä ei ole aikaa asiantuntijuudelle, tulisi työpaikoilla yhdessä etsiä asiantuntijuutta tukevia toimivia ratkaisuja. Työpaikka on kuitenkin yksi keskeinen asiantuntijatyön suotuisten ajallisten olosuhteiden luoja. Tukeeko töiden organisointi asiantuntijuutta? Ovatko tehtäväkuvat ja työnjako selkeitä? Onko työpaikalla riittävä henkilöstömitoitus? Ovatko työtilat ja -välineet sopivia? Mikä on työn ydintä, mikä on asioiden tärkeysjärjestys? Töiden priorisointi, keskeytysten hallinta ja töiden näkyväksi tekeminen ovat esimerkkejä keinoista, jotka tukevat asiantuntijoiden ajan ja töiden hallintaa, mutta myös työn ytimen kirkastamista (ks. esim. Yli-Kaitala ym. 2016).

Esimiehen rooli on keskeinen asiantuntijoiden työtehtävien jakajana ja työnkuvien määrittelijänä. Nykypäivänä asiantuntijatyö on kuitenkin usein hyvin itsenäistä ja asiantuntijat johtavat itse omaa työtään ja ajankäyt-

töään (ks. esim. Bryant & Kazan 2013) sekä valitsevat itselleen työtehtävät tai vaihtoehtoisesti ajautuvat tekemään jotain, mikä ei ehkä viime kädessä edes kuuluisi omaan työnkuvaan. Itsenäisestä ja autonomisesta roolista huolimatta asiantuntijoiden tulisi käydä säännöllisesti dialogia oman esimiehensä kanssa omista työtehtävistä sekä luoda yhteinen ja selkeä näkemys työstä, sen sisällöstä ja siihen kuuluvista työtehtävistä, sekä niiden perusteista. Miksi tehtävät kuuluvat työnkuvaan, mihin ne liittyvät, miten ja kenen kanssa ne tulisi suorittaa? (Ks. esim. Björk ym. 2013; Madsen ym. 2014; Stewart ym. 2011.) Aikajärjestys-hankkeessa kerätyssä haastatteluaineistossa (Toivanen ym. 2016b) ilmeni, että toisinaan johto tai esimies olivat ”*aika pihalla alaistensa työtehtävistä*”, eikä kukaan välttämättä kertonut, mitä asiantuntijan pitäisi oikeastaan tehdä. Joskus asiantuntijat kokivatkin vaikeaksi arvioida sitä, tekivätkö he oikeastaan edes oikeita asioita vai eivät.

Asiantuntijatyössä työtehtävät ovat usein muutenkin sisällöltään epämääräisiä ja vaikeasti etukäteen määriteltävissä, mikä voi osaltaan aiheuttaa tuntemuksia työtehtävien sopimattomuudesta sekä odotusten ja työtehtävien välisestä ristiriidasta. On myös syytä huomioida, että työtehtävän helppous, epämieluisuus tai tylsyys eivät tee siitä välttämättä vielä ei-legitiimiä asiantuntijatyötä. Legitiimiyys syntyy ennemminkin odotusten ja kokonaistilanteen ymmärryksen arvioinnin pohjalta. Arviointiin vaikuttaa se, millaisena oma työ nähdään sekä millaisena ja mi-

ten laajana oma rooli ymmärretään. On myös esitetty, että niin kauan kuin ydintyöhön kuulumattomat tehtävät eivät varsinaisesti häiritse ydintyön tekemistä, ne koetaan legitiimeinä. Siinä vaiheessa kun nämä tehtävät haittaavat tai häiritsevät ydintyön tekemistä, ne koetaan helposti ei-legitiimeiksi. (Semmer ym. 2015, 34.)

Työn merkitys ja mieli rakentuvat sen pohjalta, minkä työntekijä ajattelee olevan työn tarkoituksena ja tavoitteena. Tähän työn tarkoitukseen liittyy myös se, millaisena työntekijä näkee itsensä työntekijänä. Jos työtehtävät eivät vastaa työn tarkoitusta ja sille asetettuja odotuksia, joutuu työntekijä samalla uudelleen määrittämään itsensä työntekijänä. Mitä työ on tai ei ole heijastuu siihen, mitä minä olen tai en ole työntekijänä. (Wrzesniewski & Dutton 2001; ks. myös Ashforth ym. 2008.) Huomionarvoista on myös se, että ei-legitiimien työtehtävien on havaittu olevan yhteydessä työn tuloksellisuuteen heijastuviin tekijöihin kuten alhaiseen työtyytyväisyyteen ja heikkoon motivaatioon (Omansky ym. 2016). Liialliset ei-legitiimit työtehtävät voivatkin näkertää asiantuntijan ammatillista identiteettiä ja minää, mutta myös asiantuntijuutta ja asiantuntijatyön tuotosten laatua.

Kiitokset

Kiitämme Työsuojelurahastoa (hanke 114079) saamastamme tuesta sekä tutkimuksemme kyselyihin osallistuneita asiantuntijoita.

Kirjallisuus

- Aronsson, G., Bejerot, E. & Härenstam, A. (2012) Onödiga och oskäligen arbetsuppgifter bland läkare – Samband mellan illegitima arbetsuppgifter och stress kartlagt i enkätstudie. *Läkartidningen* 48, 2216–2219.
- Ashforth, B.E., Harrison, S.H. & Corley, K.G. (2008) Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management* 34 (3), 325–374.
- Barley, S.R., Meyerson, D. E. & Grodal, S. (2011) E-mail as a source and symbol of stress. *Organization Science* 22 (4), 887–906.
- Björk, L., Bejerot, E., Jacobshagen, N. & Härenstam, A. (2013) I shouldn't have to do this: Illegitimate tasks as a stressor in relation to organizational control and resource deficits. *Work & Stress* 27 (3), 262–277.

- Bryant, A. & Kazan, A. (2013) *Self Leadership: How to become a more successful, efficient, and effective leader from the inside out*. New York: McGrawHill.
- Chesley, N. (2014) Information and communication technology use, work intensification and employee strain and distress. *Work, Employment and Society* 28 (4), 589–610.
- de Lange, A., Taris, T., Kompier, M., Houtman, I. & Bongers, P. (2005) Different mechanisms to explain the reversed effects of mental health on work characteristics. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 31 (1), 3–14.
- Edwards, A. (2010) *Being an Expert Professional Practitioner. The Relational Turn in Expertise*. Volume 3 of the 'Professional and Practice-Based Learning' Series. London and New York: Springer Dordrecht Heidelberg.
- Greenberg, J. (2010) Organizational injustice as an occupational health risk. *The Academy of Management Annals* 4 (1), 205–243.
- Hakkarainen, K., Lallimo, J. & Toikka, S. (2012) Asiantuntijuus, kollektiivinen luovuus ja jaetut tietokäytännöt. *Aikuiskasvatus* 32 (4), 246–256.
- Järvensivu, A. & Toivanen, M. (2013) Mielekäs työ osana elämää. Teoksessa T. Kauppinen, P. Mattila-Holappa, M. Perkiö-Mäkelä, A. Saalo, J. Toikkanen, S. Tuomivaara, S. Uuksulainen, M. Viluksela & S. Virtanen, S. (toim.) *Työ ja terveys Suomessa 2012*. Helsinki: Työterveyslaitos, 52–55.
- Kottwitz, M.U., Meier, L.L., Jacobshagen, N., Kälin, W., Elfering, A., Henning, J. & Semmer, N.K. (2013) Illegitimate tasks associated with higher cortisol levels among male employees when subjective health is relatively low: an intra-individual analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 39 (3), 310–318.
- Madsen, E. H., Tripathi, M., Borritz, M. & Rugulies, R. (2014) Unnecessary work tasks and mental health: a prospective analysis of Danish human service workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 40 (6), 631–638.
- Mark, G.J., Voids, S. & Cardello, A.V. (2012) A pace not dictated by electrons: An empirical study of work without email. *ACM DL*, 555–564.
- Mazmanian, M., Orlikowski, W. & Yates, J.A. (2013) The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. *Organization Science* 24 (5), 1337–1357.
- Noonan, J. (2015) Thought-time, money-time, and the temporal conditions of academic freedom. *Time & Society* 24 (1), 109–128.
- Omansky, R., Eatouhg, E.M. & Fila, M.J. (2016) Illegitimate tasks as an impediment to job satisfaction and intrinsic motivation: moderated mediation effects of gender and effort-reward imbalance. *Frontiers in Psychology* 7 (1818), 1–12.
- Pereira, D., Semmer, N.K. & Elfering, A. (2014) Illegitimate tasks and sleep quality: An ambulatory study. *Stress and Health* 30, 209–221.
- Perkiö-Mäkelä, M. & Hirvonen, M. (2013) *Työ ja terveys – haastattelututkimus 2012 –taulukko-raportti*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Semmer, N.K., Tschan, F., Meier, L.L., Facchin, S. & Jacobshagen, N. (2010) Illegitimate tasks and counterproductive work behavior. *Applied Psychology* 59 (1), 70–96.
- Semmer, N.K., Jacobshagen, N., Meier, L.L., Elfering, A., Beehr, T.A., Kälin, W. & Tschan, F. (2015) Illegitimate tasks as a source of work stress. *Work & Stress* 29 (1), 32–56.
- Spurling, N. (2015) Differential experiences of time in academic work: How qualities of time are made in practice. *Time & Society* 24 (3), 367–389.
- Stewart, G.L., Courtright, S.H. & Manz, C.C. (2011) Self-leadership: A Multilevel review. *Journal of Management* 37 (1), 185–222.
- Sutela, H. & Lehto, A-M. (2014) *Työolojen muutokset 1977–2013*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Toivanen, M., Viljanen, O. & Turpeinen, M. (2016a) Aikamatriiseja asiantuntijatyössä. *Työelämän tutkimus* 14 (1), 75–92.
- Toivanen, M., Yli-Kaitala, K., Viljanen, O., Väänänen, A., Turpeinen, M., Janhonen, M. & Koskinen, A. (2016b) *Aikajärjestys asiantuntijatyössä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Tuomivaara, S. & Leppänen, A. (2005) *Luova asiantuntijatyö ja työssä jaksaminen*. Teoksessa S. Tuomivaara, K. Hynninen, A. Leppänen, S. Lundell & E. Tuominen *Asiantuntijan luovuus koetuksella*. Helsinki: Työterveyslaitos, 15–76.
- Von Nordenflycht, A. (2010) What is a professional service firm? Toward a theory and taxonomy of knowledge-intensive firms. *Academy of Management Review* 35 (1), 155–174.
- Väänänen, A., Koskinen, A. & Toivanen, M. (2016) *Korkeakoulutetut asiantuntijat Suomessa*. Teoksessa M. Toivanen, K. Yli-Kaitala, O. Viljanen, A.

- Väänänen, M. Turpeinen, M. Janhonen & A. Koskinen: Aikajärjestys asiantuntijatyössä. Helsinki: Työterveyslaitos, 21–30.
- Wajcman, J. & Rose, E. (2011) Constant connectivity: Rethinking interruptions at work. *Organization Studies* 32 (7), 941–961.
- Wrzesniewski, A. & Dutton, J.E. (2001) Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review* 26 (2), 179–201.
- Ylijoki, O.-H. & Mäntylä, H. (2003) Conflicting time perspectives in academic work. *Time & Society* 12 (1), 55–78.
- Yli-Kaitala, K., Toivanen, M., Viljanen, O. & Janhonen, M. (2016). Fokus kateissa, aika palasina? Ajanhallinnasta asiantuntijatyössä. Helsinki: Työterveyslaitos.