



## **Sosiaalisen vastuullisuuden ilmeneminen asianajotoimistossa**

Paula Alonso Peltonen

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tradenomin tutkinto

Amk-opinnäytetyö

2024

## Tiivistelmä

<b>Tekijä(t)</b> Paula Alonso Peltonen
<b>Tutkinto</b> Tradenomi
<b>Raportin/Opinnäytetyön nimi</b> Sosiaalisen vastuullisuuden ilmeneminen asianajotoimistossa
<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 31 + 1
<p>Tässä opinnäytetyössä tutkittiin sosiaalisen vastuullisuuden ilmenemistä asianajotoimistossa. Työssä toteutettiin kvalitatiivinen tutkimus, jonka avulla selvitettiin minkälaisin keinoin asianajotoimistossa näkyy sosiaalinen vastuullisuus suhteessa työntekijöihin, asiakkaisiin ja muihin mahdollisiin sidosryhmiin. Tavoitteena oli myös nostaa tarkasteluun tapoja ja keinoja, miten asianajotoimistossa ylitetään lainsäädännön asettamat vaatimukset sosiaalisen vastuullisuuden näkökulmasta.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tietoperustassa käsiteltiin kahta pääaihealuetta. Ensimmäisenä aihealueena on sosiaalinen vastuu liiketoiminnassa, missä keskitytään tarkastelemaan ja rajaamaan mitä sosiaalisella vastuullisuudella tarkoitetaan ja minkälaista lainsäädäntöä siihen liittyy. Toisessa aihealueessa tarkastellaan asianajoalaa ja sen erityispiirteitä, sekä asianajajin ja asianajotoimistoihin kohdistuvia velvoitteita. Opinnäytetyön taustamateriaalina hyödynnettiin aiheeseen liittyvää kirjallisuutta, verkkolähteitä, Suomen ja EU:n lainsäädäntöä sekä asianajoalaa säänteleviä lakeja sekä ohjeita.</p> <p>Opinnäytetyön empiirisessä osassa tehtiin kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, joka toteutettiin puolistrukturoituina suullisina haastatteluina maaliskuussa 2024. Haastateltavaksi valikoitui neljä asianajoalalla tukitoimintojen ja vastuullisuuskysymysten parissa työskentelevää asianajajaa. Tutkimusaineistoa analysoitaessa käytettiin teema-analyysimenetelmää, jonka avulla haastateltavien vastauksista tunnistettiin haastatteluissa nousseita teemoja, jotka olivat merkittäviä tutkimuskysymysten kannalta.</p> <p>Haastatteluista saatiin käytännön esimerkkien avulla tietoa siitä, miten sosiaalinen vastuullisuus näkyy asianajotoimistossa ja miten sitä voisi kehittää tulevaisuudessa. Tutkimuksessa saatiin viitteitä siihen, että sosiaalinen vastuullisuus nähdään erittäin tärkeäksi osaksi asianajotoimiston toimintaa. Asianajotoimistossa tarjotaan erilaisia resursseja työssä jaksamiseen ja edistämään työntekijöiden hyvinvointia. Lisäksi monet asianajotoimistot toimivat sosiaalisesti vastuullisesti sidosryhmiään ja yhteiskuntaa kohtaan pro bono -työn sekä hyväntekeväisyyden kautta. Sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyy kuitenkin haasteita sen laajuuden sekä vapaaehtoisuuden vuoksi, eikä kaikilla asianajotoimistoilla ole mahdollisuutta investoida siihen runsaasti ylimääräisiä resursseja.</p>
<b>Asiasanat</b> Sosiaalinen vastuu, vastuullisuus, asianajotoimisto, asianajaja, juridiikka

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
1.1	Aiheen esittely .....	1
1.2	Keskeiset käsitteet .....	2
2	Sosiaalinen vastuu liiketoiminnassa .....	4
2.1	Vastuullinen liiketoiminta käsitteenä .....	4
2.2	Sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyvä lainsäädäntö .....	6
3	Asianajoala .....	8
3.1	Alan erityispiirteitä .....	8
3.2	Hyvä asianajotapa .....	10
3.3	Asianajoala ja vastuullisuus .....	10
4	Kvalitatiivinen tutkimus sosiaalisesta vastuullisuudesta asianajotoimistossa .....	13
4.1	Tutkimusmenetelmät .....	13
4.2	Tutkimusaineiston hankinta ja analysointi .....	14
5	Tutkimustulokset .....	17
5.1	Sosiaalinen vastuu suhteessa omaan henkilöstöön .....	17
5.2	Sosiaalinen vastuullisuus suhteessa yhteiskuntaan ja asiakkaisiin .....	19
5.3	Sosiaalisen vastuun tulevaisuus asianajotoimistoissa .....	20
5.4	Tulosten yhteenveto .....	21
6	Pohdinta .....	23
6.1	Tutkimuksen luotettavuus ja hyödynnettävyys .....	23
6.2	Johtopäätökset ja mahdolliset jatkotutkimukset .....	24
6.3	Oman oppimisen arviointi .....	25
	Lähteet .....	28
	Liitteet .....	32
	Liite 1 Haastattelukysymykset .....	32

# 1 Johdanto

Vastuullisuus on aiheena puhuttanut yritysmaailmassa jo pitkään. Yritysten rooli ei ainoastaan enää rajoitu taloudellisen arvon luomiseen, vaan nykyään niiden odotetaan ottavan vastuuta monipuolisemmin eri sidosryhmiään kohtaan ja sen kautta myös yhteiskunnasta. Kasvava tietoisuus ympäristöön, sosiaalisiin kysymyksiin ja eettisiin arvoihin ohjaa yrityksiä jatkuvasti kohti vastuullisempia ja kestävämpiä toimintatapoja.

## 1.1 Aiheen esittely

Asianajotoimistot ovat keskeisiä toimijoita yhteiskunnassa osana oikeusjärjestelmän, yritysmaailman ja yhteiskunnan toimintaa. Toimistojen rooli on tärkeässä osassa yritysmaailmaa, mutta myös yleisesti yhteiskunnassa. Asiantuntijaorganisaatioina, jotka tarjoavat juridista osaamista, asianajotoimistoilla on merkittävä vastuu toimia eettisesti vastuullisella ja kestävällä tavalla. Monet asianajotoimistot Suomessa ovatkin kehittäneet vastuullisuuteen liittyviä prosessejaan, sekä aktiivisesti ylittävät sosiaalisen vastuullisuuden näkökulmasta asetetut vähimmäisvaatimukset tekemällä esimerkiksi tärkeää yhteisen hyvän eteen tehtävää ilmaista työtä eli pro bono -työtä tai lahjoittamalla hyväntekeväisyyteen liiketoiminnan lisäksi.

Tämän opinnäytetyön aiheena on tarkastella, miten sosiaalinen vastuullisuus näkyy asianajotoimistoissa. Tavoitteena on ymmärtää, millaisia vaatimuksia asianajotoimistoihin kohdistuu sosiaalisen vastuun näkökulmasta ja miten nämä vaikuttavat niiden toimintaan ja miten se näkyy suhteessa sidosryhmiin. Opinnäytetyön tutkimuskysymys on: miten sosiaalinen vastuullisuus ilmenee asianajotoimistossa? Tutkimuskysymyksen lisäksi opinnäytetyö pyrkii vastaamaan näihin apukysymyksiin:

- Miten voimassa oleva lainsäädäntö vaikuttaa asianajotoimistoihin sosiaalisen vastuullisuuden näkökulmasta?
- Mitä toimia asianajotoimistoissa tehdään sosiaalisen vastuun näkökulmasta?
- Millä keinoin asianajotoimistossa voidaan ylittää lainsäädännön vaatimukset sosiaalisen vastuun näkökulmasta?

Opinnäytetyön aiheen taustalla on tarve ymmärtää asianajotoimistojen ja asianajoalan vastuullisuutta ja sen merkitystä yhteiskuntaan ja asianajotoimistojen sidosryhmille. Sosiaalisen vastuun merkitys asianajotoimistoissa korostuu entisestään, kun oikeudelliset ja eettiset kysymykset nousevat esiin monimutkaisessa liiketoimintaympäristössä.

Yritysten vastuusta puhutaan jatkuvasti yhteiskunnallisessa keskustelussa ja se koetaan tärkeäksi osaksi liiketoimintaa ja yhteiskuntaa. Asianajotoimistot kohtaavat jatkuvasti toiminnassaan eettisiä

ja vastuullisuuteen liittyviä kysymyksiä, mitä niiden täytyy noudattaa. Asianajajaliitto kertoo verkkosivuillansa koko toimintansa perustuvan vastuullisuuteen. Tämä näkyy muun muassa Asianajajaliiton toiminnassa osallistumalla kehittämään Suomen oikeusoloja, mutta myös toimimalla esimerkiksi vastuullisuudesta. (Suomen Asianajajaliitto 2022a.) Asianajotoimistojen sosiaalinen vastuu liittyy vahvasti yleisesti yritysten vastuuseen ja vastuullisuus teemaan, joka jakaantuu kolmeen osa-alueeseen: taloudelliseen-, sosiaaliseen- ja ympäristövastuuseen. Yritysmaailmassa käytetään laajasti termiä "ESG" kun puhutaan vastuullisuudesta, joka koostuu englannin kielen sanoista Environmental, Social ja Governance. (Boyle 2021.)

Tämän opinnäytetyön tutkimus rajautuu tarkastelemaan Suomessa toimivien isojen asianajotoimistojen yritys vastuun sosiaalista näkökulmaa erityisesti henkilöstön näkökulmasta, koska ne ovat merkittävä työllistäjä taho alalla. Isolla asianajotoimistolla tarkoitetaan asianajotoimistoa, joka kansallisella tasolla vertailtuna katsotaan 30 suurimman asianajotoimiston joukkoon Talouselämän vuosittain teettämässä vertailussa (Boxberg, Felt & Nousiainen 20.10.2023). Rajaus perustuu asianajotoimistojen toimialan piirteisiin asiantuntijapalveluiden tarjoajana ja neuvonantajana sekä merkittävänä työllistäjänä monille työntekijöille. Rajauksen perusteena on myös tutkijan tradenomiopinnoissa juridiikkaan suuntautuminen sekä yleinen kiinnostus asianajoalaa sekä vastuullisuus kysymyksiä kohtaan.

Opinnäytetyön tietoperustana on käytetty luotettavia lähteitä ja niiden ajankohtaisuuteen kiinnitettiin erityistä huomiota tutkimusta tehdessä. Lähteiden luotettavuuden takaa se, että lähteitä valittaessa niiden kirjoittajaa, lähteen julkaisutapaa ja sen sisällön ajankohtaisuutta on tarkasteltu kriittisesti. Tietoperustan ensimmäisessä osuudessa käsitellään yritysten vastuullisuutta yleisellä tasolla, minkä jälkeen syvennytään tarkemmin sosiaaliseen vastuullisuuteen ja lainsäädännön asettamiin vaatimuksiin vastuullisuuden näkökulmasta. Tietoperustan toisessa osassa keskitytään tarkastelemaan asianajoalaa sekä tarkastellaan sitä vastuullisuuden näkökulmasta. Empiirisessä osiossa kuvataan aluksi opinnäytetyössä käytettävää tutkimusmenetelmää ja tutkimuksen toteutusta. Tutkimustulokset -osiossa esitellään ja analysoidaan haastatteluiden tulokset. Opinnäytetyön viimeisessä osiossa pohditaan tutkimuksen luotettavuutta ja tehdään tutkimuksen johtopäätökset sekä arvioidaan opinnäytetyötä kokonaisuutena.

## 1.2 Keskeiset käsitteet

**Sosiaalinen vastuu** tarkoittaa vastuuta vaikutuksista ihmisiin. Yritysmaailmassa sosiaalisella vastuullisuudella tarkoitetaan yrityksen vaikutuksia sen eri sidosryhmiin ja vastuun kantamista sen toiminnasta aiheutuvista vaikutuksista. (Vanhala, Ristaniemi & Dahlquist 2022, 22–24.) Sosiaalinen vastuullisuus näkyy konkreettisesti esimerkiksi työturvallisuudessa ja työkuultuudessa (Liappis, Pentikäinen & Vanhala 2019, 128).

**Pro bono** on vapaaehtoistyötä, jota yleisesti tehdään ilman korvausta yhteisen hyvän vuoksi (Council of Bars and Law Societies of Europe 2013, 8). Sillä on maailmanlaajuisesti vakiintunut asema asianajolalla. Pro bono -työn kautta Suomessa useat asianajajat ja asianajotoimistot tukevat kolmannen sektorin toimijoita tarjoamalla heille työpanostaan ilmaiseksi. (Herler 2019, 415.) Tässä opinnäytetyössä ilmiötä käsitellään osana suomalaisten asianajotoimistojen sosiaalista vastuullisuutta.

## 2 Sosiaalinen vastuu liiketoiminnassa

Vastuullisuus on liiketoiminnassa hyvin laaja käsite ja sitä voi ilmetä monella eri tavalla riippuen miltä kannalta sitä tarkastellaan. Tässä luvussa tarkastellaan vastuullista liiketoimintaa, mitä sosiaalinen vastuullisuus on liiketoiminnassa yleisellä tasolla ja minkälaista sääntelyä siihen liittyy.

### 2.1 Vastuullinen liiketoiminta käsitteenä

Yritysten vastuullisuus koostuu laajasta kokonaisuudesta, johon kytkeytyy selkeästi sääntelyn noudattamisen lisäksi myös vapaaehtoisuus. Yritysten vastuullisuudesta puhutaan usein kolmen eri osa-alueen kokonaisuutena, joka koostuu seuraavista osista. Environmental eli ympäristövastuu, social eli sosiaalinen vastuu ja governance eli yhteiskuntavastuu. Nämä yhdessä muodostavat yritysvastuukokonaisuuden. Yritysvastuulla tarkoitetaan yritysten vastuuta välittömistä sekä välillisistä vaikutuksista, joita sen toiminnasta aiheutuu sen ympäristölle ja eri sidosryhmille. Yritysvastuu voidaan lyhyesti kiteyttää siten, että yritys noudattaa voimassa olevaa lainsäädäntöä ja tunnistaa toiminnastaan aiheutuvat vaikutukset ympäristöönsä. (Vanhala ym. 2022, 22–24.) Vastuullinen liiketoiminta on kestävän kehityksen aktiivista toteuttamista yrityksessä ja se perustuu vapaaehtoisuuteen. Vapaaehtoisuudella tarkoitetaan sitä, että yritys ylittää toiminnallaan lakien asettamat minimivaatimukset ja toimillaan tekee työtä kestävän kehityksen edistämiseksi. (Viitala & Jylhä 2013, 348, 350.)

Vastuullisuuteen kytkeytyy vahvasti myös monissa yrityksissä viimeisten vuosien saatossa käyttöön otettu compliance-ohjelmia. Compliance-ohjelmilla tarkoitetaan yritysten sisäisiä menettelytapoja, joiden avulla varmistetaan yrityksen liiketoiminnan noudattavan lakia sekä eettisiä periaatteita (Ratsula 2019, 553). Käytännössä compliance on kolmen kokonaisuuden hallitsemista, minkä avulla huolehditaan siitä, että organisaatiossa noudatetaan lakeja ja säädöksiä, organisaation itse määrittelemiään arvoja ja toimintaperiaatteita. Näihin toiminnan sääntöihin tulee vaatimuksia monesta suunnasta kuten yhteiskunnallisesta keskustelusta, uusista lainsäädännöistä tai sääntelyistä, yrityksen omalta henkilöstöltä, asiakkailta sekä muilta sidosryhmiltä. (Ratsula 2018.) Hyvä compliance yrityksessä on yksi tapa toteuttaa vastuullisuutta sen kaikilla osa-alueillaan, mutta sen avulla voidaan myös vähentää riskejä ja ehkäistä väärinkäytöksiä.

Sosiaalisen vastuun juuret ovat kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa (Wendorf 2022, 26). Keskeisimmät kansainvälisistä ihmisoikeussopimuksista on neuvoteltu YK:n ja Eurooppa neuvoston vaikutuksen piirissä (Ulkoministeriö s.a.). Sosiaalinen vastuu koostuu laajasta kokonaisuudesta, jonka ytimessä on ihmiset. Konkreettisesti se näkyy esimerkiksi työturvallisuudessa, syrjimättömyydessä sekä hyvää työkuultuuria ja asiakaspalvelua koskevissa asioissa. (Liappis ym.

128.) Vanhala ym. (2022) määrittelevät sosiaalisen vastuullisuuden koskevan yritysten vaikutuksia ihmisiin. Tähän lukeutuu vastuut työntekijöitä kohtaan, kuluttajiin kohdistuva tarjottavien tuotteiden vastuullisuus ja sidosryhmiä kohtaan harjoitettu vastuullinen toiminta esimerkiksi hankintoihin liittyen. (Vanhala ym. 2022, 23). Sosiaalisesti vastuullinen yritys huolehtii siitä, että sen toiminta ei vaikuta negatiivisella tavalla sen sidosryhmiin, joissa korostuu erityisesti työntekijät sekä asiakkaat (Pentikäinen 2019, 569–570).

Sosiaalinen vastuu on vahvasti kytköksissä yritysten henkilöstöpolitiikkaan ja sen hallinnoimiseen. Hyvällä henkilöstöhallinnolla ja johtamisella on suuri vaikutus työntekijöiden jaksamiseen ja motivoitumiseen työssä. Vanhanaikaiseksi mielletty hierarkkinen käskyttäminen johtamisessa ei ole enää nykypäivää yritysmaailmassa, vaan työntekijät haluavat kokea tasa-arvoisempaa kohtelua ja tuntea itsensä kuuluvaksi osaksi työyhteisöä. Esihenkilön toiminta vaikuttaa suuresti henkilöstön jaksamiseen ja motivaatioon, minkä vuoksi sen rooli yrityksen sosiaalisessa vastuullisuudessa on erittäin tärkeä. (Pentikäinen 2019, 573.) Esihenkilön rooli ei siis pelkästään rajoitu työn johtamiseen ja tehtävien jakamiseen, vaan hänen toiminnallaan on merkittävä vaikutus työyhteisön ilmapiiriin ja kulttuurin ylläpitämisessä, mikä korostaa esihenkilön vastuullista asemaa.

Monet muutokset yhteiskunnassa muovaavat sosiaalisen vastuullisuuden kehitystä yritysmaailmassa. Teknologian kehityksen myötä työympäristö ja sen sisältö on muuttunut. Tämän myötä uusia teknologiaratkaisuja on tullut tukemaan työskentelyä, mikä edellyttää yrityksiä tarkastelemaan niiden sosiaalista vastuuta uudessa toimintaympäristössään (Pentikäinen 2019, 571). Teknologian kehitys on edistänyt asianajalalla monenlaisia tapoja tehdä työtä. Teknologian avulla on voitu tehostaa standardisoitujen liiketoimintasopimusten luomista ja dokumenttien hallintaa. Erilaisten teknologioiden avulla juristien ja asianajajien työaika vapautuu tärkeämpiin tehtäviin. (Hyvärinen 23.4.2020.) Työn vapautuminen tärkeämpiin tehtäviin voi myös vähentää kuormitusta ja auttaa henkilöstön jaksamisessa, kun teknologian avulla työskentely muuttuu joidenkin tehtävien osalta helpommaksi ja vähemmän aikaa vieväksi.

Teknologian lisääntyminen työssä on myös tuonut uusia vastuita yrityksille tietoturvallisuuden näkökulmasta. Tämä näkyy omien työntekijöiden tietojen oikein säilyttämisessä, mutta myös asianajalalle tyypillisessä asiakastyössä. Teknologian avulla kerätty, säilytetty ja ylläpidetty tieto on tuonut asianajotoimistoille muiden yritysten tapaan vastuuta huolehtia tiedon tietoturvalisesta säilyttämisestä ja eettisesti oikein käyttämisestä (Pentikäinen 2019, 571–572). Sosiaalinen vastuullisuus asiakkaita kohtaan korostuu erityisesti arkaluontoisen tiedon oikein säilyttämisessä ja eettisesti oikein toimimisessa. Tässä korostuu Suomen Asianajajaliiton ohjeiden mukaan toimiminen ja teknologian kehityksen mukana pysyminen ja tietoturvalisuutta koskevan osaamisen ylläpitäminen.

## 2.2 Sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyvä lainsäädäntö

Vastuullisuus on noussut yleisen keskustelun lisäksi myös lainsäädännön ja EU-sääntelyn avulla keskeiseksi osaksi yritysten ja sen kautta myös asianajotoimistojen toimintaa, osaltaan myös pakkotavasti. Vastuullisuuden näkökulmasta kotimainen sekä kansainvälinen lainsäädäntö on vielä hyvin pirstaleista ja perustuu edelleen pitkälti vapaaehtoisuuteen, mutta monissa kysymyksissä on siirrytty kohti tiukempaa sääntelyä viime vuosikymmenien aikana. EU:ssa opinnäytetyön tekohelelläkin vireillä oleva säännösvalmistelu yritysvastuudirektiivistä on yksi esimerkki siitä, miten vastuullisuutta pyritään edistämään laajemmin sääntelyn kautta.

Suomessa vaikuttavia lainsäädäntöjä yritysten sosiaaliseen vastuullisuuteen ovat ainakin yhdenvertaisuuslaki, työturvallisuuslaki, työsopimuslaki, jotka ovat kytköksissä työnantajan ja työntekijän väliseen työsuhteeseen (Työ- ja elinkeinoministeriö s.a.). Nämä lait ovat vain osa isoa juridista kokonaisuutta, jolla ohjataan vastuullista liiketoimintaa ja huolehditaan siitä, että työolosuhteet ovat oikeudenmukaiset työntekijöille.

Euroopan unionissa on käsitelty uutta direktiiviä, joka velvoittaisi yrityksiä huolehtimaan toimintansa vastuullisuudesta ja kestävydestä. Direktiivin tarkoituksena on tehostaa ympäristön ja ihmisoikeuksien suojelua ei pelkästään EU:ssa, mutta myös koko maailmassa. (Euroopan unionin neuvosto 14.12.2023). Direktiivistä puhutaan myös nimellä yritysvastuudirektiivi. Yritysvastuudirektiivi velvoittaisi yrityksiä huolehtimaan mahdollisesti toiminnallaan aiheutuvista haitallisista vaikutuksista omassa, tytäryhtiöidensä sekä liikekumppaniensa toiminnassaan. Direktiiviehdotuksen sisältö on käsittelyn aikana muuttunut. Edellisessä ehdotuksessa direktiiviä olisi sovellettu yrityksiin, jotka työllistävät vähintään 500 työntekijää ja joiden liikevaihto on 150 miljoonaa euroa. Direktiivin soveltamisalaa kuitenkin muutettiin käsittelyn edetessä ja tämän opinnäytetyön kirjoittamisen hetkellä viimeisin ehdotus on, että direktiiviä sovelletaan yrityksiin, jotka työllistävät vähintään 1000 henkeä ja liikevaihto on 450 miljoonaa euroa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 15.3.2024). Tämän direktiivin valmistelua on seurattu 28.4.2024 asti.

Koska Suomen liikevaihdollisesti vertailtuna isoimmissa asianajotoimistoissa ei ole yli 500 henkeä töissä eikä niiden tulos ylitä talouselämän teettämässä vuoden 2023 vertailussa 150 miljoonaa euroa, ei tätä direktiiviä olisi sovellettu Suomessa oleviin asianajotoimistoihin (Boxberg, Felt & Nousiainen 20.10.2023). On kuitenkin huomioitavaa, että myös EU-tasolla sääntelyä vastuullisuuden edistämiseksi tiukennetaan jatkuvasti.

Vaikka vastuullisuus on erittäin tärkeä osa yhteiskuntaa ja yrity maailmaa, on osa lainsäädännöstä jäänyt hieman jälkeen tai sitä on päivitetty vasta viime vuosina. Hyvänä esimerkkinä tästä on Eu-

roopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1937 unionin oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta, joka tunnetaan myös nimellä ilmoittajansuojelu -direktiivi tai whistleblowing -direktiivi. Suomessa direktiivi pantiin täytäntöön lailla Euroopan unionin ja kansallisen oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta 1171/2022 ja nämä velvoittavat yritykset ja organisaatiot järjestämään luotettavan kanavan väärinkäytösepäilyjen ja epäkohtien ilmoittamiseen. Laki astui voimaan 1.1.2023 ja se koskee kaikkia vähintään 50 henkilöä työllistäviä organisaatioita. Sen tarkoituksena on tehostaa niiden henkilöiden suojelua, jotka ilmoittavat lain soveltamisalaan kuuluvista rangaistavista rikkomuksista, jotka voivat johtaa seuraamusmaksuun tai voivat vakavasti vaarantaa yleisen edun toteutumista. Ilmoituksia voi tehdä EU:n sekä kansallisen oikeuden rikkomisista soveltamisalan puitteissa. Lakia sovelletaan muun muassa rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämiseen, yksityisyyden ja henkilötietojen suojaan sekä verkko- ja tietojärjestelmien turvallisuuteen liittyvien rikkomusten ilmoittamisessa. (Keskuskaupakamari 2023.) Lain kautta varmistetaan, että väärinkäytöksistä ilmoittanut henkilö, voi tehdä ilmiannon turvallisesti ja sitä kautta yritys toimii vastuullisesti.

### 3 Asianajoala

Tässä luvussa käsitellään asianajoalaa sen erityispiirteiden, siihen liittyvän sääntelyn sekä vaatimusten näkökulmasta. Viimeisessä kappaleessa tarkastellaan alalla vastuullisuuden esiintymistä yleisesti.

#### 3.1 Alan erityispiirteitä

Asianajotoimintaa sääntelevät Suomessa laki asianajajista 496/1958 (jäljempänä Asianajajalaki), Asianajajaliiton säännöt sekä hyvää asianajajatapaa koskevat ohjeet. Asianajajien ja asianajotoimistoissa toimivien lakimiesten, jotka eivät ole suorittaneet asianajatutkintoa, toimintaa valvoo Suomessa Suomen Asianajajaliitto. (Suomen Hankintajuristit s.a.). Suomen Asianajajaliitto on julkisoikeudellinen yhteisö, jonka ydintehtäviin kuuluu ohjeistaa ja valvoa asianajotoimintaa Suomessa, hyväksyä uudet asianajajat ja osallistua lainsäädännön ja oikeusolojen kehittämiseen puolustaen oikeusvaltioperiaatetta sekä kaikkien ihmisten perusoikeuksia (Suomen Asianajajaliitto 2022b).

Suomessa asianajajien toimintaa ohjaa Asianajajaliiton vaatimat korkeat kriteerit eikä kaikki lakimiehet ole Suomessa automaattisesti asianajajia. Asianajajan nimike onkin takaus tietystä laadusta asiakkaille, sillä asianajajaksi päästäkseen täytyy täyttää vaadittavat kriteerit, joihin lukeutuu muun muassa useampi vuosi alaan liittyvää työkokemusta ja hyväksytysti suoritettu vaativa erikoisammattitutkinto, eli asianajajatutkinto, sekä asianajajalain ja Asianajajaliiton sääntöjen mukainen sopivuus asianajajaksi. Asianajajan ammattinimike on Suomessa suojattu lailla. (Suomen Asianajajaliitto 2022c.)

Suomen Asianajajaliitto uudistaa jatkuvasti ohjeistuksiaan alan kehittymisen kannalta tärkeäksi näkemällään tavalla. Esimerkiksi vuonna 2009 Suomen Asianajajaliiton valtuuskunta vahvisti "Palkkio-ohjeen", joka ohjeistaa asianajajan palkkion määräytymistä ja laskutusta asianajajan, asianajotoimiston ja asiakkaan välillä. Palkkio-ohjetta täydennettiin vielä vuonna 2010 kohdalla, joka koskee palkkioita, joissa asiakkaalla on käytössään oikeusturvavakuutus. (Ylönen 2018, 541.)

Asianajotoiminta tarkoittaa yleisimmin palkkiota vastaan tarjottua oikeudellisen asiantuntija-avun antamista, ellei kyseessä ole yhteisen hyvän eteen tehtävästä ilmaisesta työstä eli pro bono -työstä. Siihen liittyy vahvasti oikeudellinen asiantuntijuusvaatimus sekä ammattietiikasta ja laista johtuvat vastuut sekä velvollisuudet. Asianajotoiminta perustuu usein asianajajan ja asiakkaan eli päämiehen välille solmittuun toimeksiantosopimukseen, joka velvoittaa asianajajan valvomaan asiakkaansa etuja ja oikeuksia sopimuksen mukaan. Toimeksianto voi myös syntyä tuomioistuimen tai viranomaisen määräämistä tai yksityisen henkilön tai yhteisön nimittämistään. Esimerkki määräykseen perustuvasta toimeksiannosta on konkurssien pesänhoitajana toimiminen.

(Rovaniemen hovioikeuspiirin laatuhanke 2006, 31–32.) Konkurssilain (20.2.2004/120) 8 luvun 1 §:n mukaan konkurssien pesänhoitajan määrää tuomioistuin konkurssin alkaessa.

Asianajotoimintaa koskee kansainvälisesti kaksi merkittävää suositusta. Yhdistyneiden kansakuntien 18.12.1990 yleiskokouksen hyväksymä julkilausuma ”United Nations Basic Principles on the Role of Lawyers” (Yhdistyneiden kansakuntien päätöslauselma 45/1666 18.12.1990), mikä osittain perustuu 1948 hyväksytyyn ihmisoikeuksien yleismaailmalliseen julkistukseen (YK:n päätöslauselma 217A, 10.12.1948). Toinen suositus on Euroopan neuvostossa 25.10.2000 hyväksytty suositus No. R(2000)21 ”Recommendation of the Committee of Ministers to member states on the freedom of exercise of the profession of lawyer”. Kummassakin asiakirjoissa lausutaan valtion velvollisuudesta taata mahdollisuus toimia tehtävässä ilman viranomaisen tai julkisen tahon sopimatonta painostamista tai puuttumista, kun ne toimivat sitovien ammatillisten ohjeiden edellyttämällä tavalla, sekä todetaan asianajajien ammatillisista järjestöistä ja niiden tehtävästä edustaa, puolustaa ja kehittää asianajajien osaamista. Molemmissa asiakirjoissa nähdään asianajajan velvollisuutena kunnioittaa erityisesti salassapitovelvollisuuttaan, jotka on taattu yksilöille ja sitä kautta myös asiakkaille Ihmisoikeuksien yleismaailmallisella julistuksella ja Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimuksella. Oikeudelliselta merkitykseltään molemmat asiakirjat ovat suosituksia, eivätkä sido jäsenvaltioita. Suositukset otetaan kuitenkin huomioon käytännön lainsäädäntötyössä. (Ylönen 2018, 12–14.)

Suomessa on vajaa 750 asianajotoimistoa. Asianajajia on Suomessa yhteensä yli 2 000 joista 29 % työskentelee kymmenessä suurimmassa asianajotoimistossa ja 33 % työskentelee 1–2 henkilön toimistossa. Asianajajien määrä on kasvanut 2000-luvun aikana yli 40 %. Ikäjakautumaltaan asianajajat jakautuvat suhteellisen tasaisesti 30 vuodesta eteenpäin ihan eläkeikään asti. Sukupuolijakaumaltaan asianajajista 64 % on miehiä ja naisia on 36 %, naisien osuus on kuitenkin kasvussa uusissa asianajajissa. (Suomen Asianajajaliitto 2022d).

Asianajoala on viimeisen vuosikymmenen aikana kasvanut kovaa vauhtia, mikä on näkynyt myös liike-tulosprosentissa. Talouselämän Liikejuridiikka 2022-selvityksestä ilmenee, että vuonna 2021 Suomen suurimmat asianajotoimistot ylsivät uusiin tulosennätyksiinsä ja liikevaihdot kasvoivat melkein kaikilla toimistoilla. (Boxberg, Felt & Nousiainen 26.12.2022.) Talouselämän liikejuridiikka 2023-selvityksestä kuitenkin selviää, että peräti 22 asianajotoimiston liike-tulos 30 suurimman asianajotoimiston joukosta heikkeni vuonna 2022 edelliseen vuoteen verrattuna. Vaikka liike-tulos heikkeni monella asianajotoimistolla, liikevaihto nousi peräti 20 toimistolla. Liike-tuloksen supistumiseen vaikuttaa yleisesti markkinoiden hiipuminen sekä asianajotoimistojen kasvaneet kulut investointien ja palkkakehitysten myötä. (Boxberg ym. 20.10.2023).

### 3.2 Hyvä asianajotapa

Asianajajalain 5 §:n 1 momentin mukaan asianajajan on rehellisesti ja tunnollisesti täytettävä hänelle uskotut tehtävät sekä kaikessa toiminnassaan noudatettava hyvää asianajajatapaa. Hyvä asianajajatapa ilmenee lain ja Suomen Asianajajaliiton sääntöjen lisäksi hyvää asianajotapaa koskevista ohjeista, muista asianajajia velvoittavista ohjeista, valvonta- ja kurinpitoasioissa annetuista ratkaisuksista sekä asianajajakunnan omaksumista hyväksytyistä yleisistä käytännöistä. Asianajajan on noudatettava hyvää asianajajatapaa laissa määrätyn määräyksen- ja nimityksenvaraisen tai muun asianajotehtävän hoitamisesta määrätyn lisäksi. (Suomen Asianajajaliitto 26.1.2023.)

Hyvää asianajajatapaa koskevissa ohjeissa, laissa sekä Suomen Asianajajaliiton säännöissä ja ohjeissa korostuu vastuullisuus monella osa-alueella. Hyvää asianajajatapaa koskevien ohjeiden luvussa 3 määritellään asianajajien perusarvot, jotka ovat lojaalisuus, riippumattomuus, esteettömyys, luottamuksellisuus ja kunniallisuus. Asianajajan on oltava tehtävää hoitaessaan riippumaton sellaisista ulkopuolisista vaikutteista, jotka voivat haitata hänen kykyänsä valvoa asiakkaansa etua täysipainoisesti. Tehtävää hoitavan asianajajan henkilökohtaiset tai taloudelliset edut, omat uskomukset tai poliittiset arvot eivät saa vaikuttaa tehtävän suorittamiseen. Asianajajalla on velvollisuus suorittaa sille uskotut tehtävät huolellisesti ja rehellisesti tarpeellisen ajan puitteissa aiheuttamatta tarpeettomia kustannuksia asiakkaalleen. (Suomen Asianajajaliitto 26.1.2023.) Asianajajien perusarvoissa korostuu vastuullisesti toimiminen niin asiakkaita kohtaan, kuin myös muita sidosryhmiä kohtaan, joihin lukeutuu muun muassa vastapuolen edustajat ja viranomaistahot.

Hyvä asianajajatapa ei ole tarkkarajainen ohjeiden ja määräysten säännöstö, joka ohjaa asianajajien toimintaa, vaan koostuu isosta kokonaisuudesta säännöksiä, ammattieettisiä käytäntöjä ja arvoja. Tapaohjeet eivät kuvaa hyvän asianajajatavan sisältöä tyhjentävästi, minkä vuoksi kaikkea mitä ei olla kielletty ei välttämättä voida pitää hyväksyttävänä. (Ylönen 2018, 294.) Asianajajaliiton toimielinten päätökset ja kannanotot sisältävät päätöksiä ja tulkintoja siitä, mitä hyvä asianajajatapa pitää sisällään (Suomen Asianajajaliitto 26.1.2023).

### 3.3 Asianajoala ja vastuullisuus

Asianajajaliitto kertoo sivuillaan koko toimintansa perustuvan vastuullisuuteen kehittämällä Suomen oikeusoloja, mutta myös toimimalla esimerkkinä vastuullisuudesta. Liitto osallistuu oikeusolojen kehittämiseen antamalla lausuntoja muun muassa oikeusministeriön, Euroopan unionin, eduskunnan sekä eri viranomaisten lainvalmisteluun tai muihin hankkeisiin. Suurin osa Asianajajaliiton oikeuspoliittisista lausunnoista valmistellaan pääasiassa vapaaehtoistyönä eri asiantuntijaryhmissä, joita liiton alla toimii. Asianajajaliitto tarjoaa myös paikallisosastojensa kautta maksutonta

oikeusneuvontaa usealla paikkakunnalla ympäri Suomea sekä tarjoaa asianajajia pitämään vapaaehtoistyönä oikeuskasvatusluentoja koululaisille. (Suomen Asianajajaliitto 2022a.)

Monet asianajotoimistot myös nostavat vastuullisuuden tärkeäksi osaksi toimintaansa ja kertovat siitä verkkosivuillaan erilaisten tiedotteiden tai blogitekstien kautta. Lisäksi YK:n Global Compact -yritysvastuualoite on monelle taholle asianajoalalla tärkeä. Asianajajaliitto liittyi aloitteeseen mukaan vuonna 2021 (Suomen Asianajajaliitto 2022a). Castrén & Snellman liittyi sen jäseneksi jo vuonna 2020 ensimmäisenä suomalaisena asianajotoimistona (Castrén & Snellman 2020).

Useassa asianajotoimistossa, kuten myös Suomen Asianajajaliitossa tehdään pro bono -työtä. Suomessa pro bono -työ näkyy liikejuridiikan puolella työnä, jonka avulla tuetaan muun muassa kolmannen sektorin toimijoita (Herler 2019, 415). Kolmannen sektorin kanssa toimiminen näkyy konkreettisesti asianajotoimistoissa esimerkiksi Hannes Snellmannin toiminnassa yhteistyönä Punaisen ristin kanssa (Hannes Snellman 2024). Castrén & Snellman tekee esimerkiksi työtä pakolaisneuvonnan sekä Mannerheimin Lastensuojeluliiton Uudenmaan piirin kanssa (Castrén & Snellman s.a.).

Asianajotoimistojen sosiaalisesta vastuullisuudesta työntekijöihin alalla yleisesti ajoittain nousee keskusteluun työntekijöiden jaksaminen ja työkuultuuri. Erityisesti juristien ja asianajajien osalta työ voi ajoittain vaatia paljon työtunteja viikossa. Helsingin Sanomat kirjoitti vuonna 2021 artikkelin, jossa käsiteltiin muutamien alojen kuormittavuutta työntekijöihin. Jutussa käsiteltiin myös liikejuridiikan vaatavuutta juristien näkökulmasta. Artikkelissa muutama juristi kertoi työn uuvuttavuudesta, ja siitä miten vähän vapaa-aikaa työn jälkeen jää jäljelle, koska työssä vaaditaan juristeilta jatkuvaa päivystämistä. (Saarinen & Stefanov, 30.4.2021.)

Vaikka Asianajajaliitto ei tee jäseniensä edunvalvontaa eikä ole työntekijä- tai ammattijärjestö, pyrkii se toiminnallaan käynnistämään keskustelua alan kehityksestä ja herättämään keskustelua myös vastuullisuudesta. Tämä on näkynyt Asianajajaliiton toiminnassa konkreettisesti osallistumalla itse mukaan sosiaalisesti vastuullisiin kampanjoihin esimerkiksi Helsinki Prideen, tekemällä rahanpesun estämiseen liittyvää toimintaa ja olemalla mukana YK:n Global Compact -yritysvastuualoitteessa. (Krappe, 22.6.2021.) Asianajajaliitto on ottanut kantaa alan työntekijöiden jaksamiseen ja muihin sosiaalisesti vastuullisiin kysymyksiin osallistumalla ja laatimalla itse kampanjoita vastuullisuuden edistämisen hyväksi. Helsingin Sanomien artikkelin julkaisun jälkeen Asianajajaliitto käynnisti viestinnällisen työhyvinvointikampanjan Oikeus jaksaa. Kampanjan tavoitteena oli päästä konkreettisesti kiinni niihin syihin ja käytäntöihin, minkä vuoksi juristit kokevat työnsä liian kuormittavaksi ja niihin puuttamalla tehdä valtakunnallisesti vastuullisempaa työkuultuuria. (Asianajajaliitto 11.5.2021)

Asianajajien ja asianajoalan vastuullisuus asiakkaita kohtaan näkyy heidän jokapäiväisessä tekemisessään. Hyvää asianajajatapaa koskevissa ohjeissa kohdassa 3.1. ohjeistetaan, että asianajajan on oltava asiakkaalleen lojaali ja valvomaan asiakkaan etua ja oikeutta parhaan kykynsä mukaan lakia ja hyvää asianajajatapaa noudattaen. Luottamuksellisuus on erittäin tärkeää säilyttää ja jokaisen asianajajan täytyy lain nojalla noudattaa salassapitovelvollisuutta eikä saa ilmaista luvattomasti sellaista yksityisen tai perheen salaisuutta taikka liike- tai ammattisalaisuutta, joita hän on mahdollisesti tehtävää hoitaessaan saanut tietoonsa. (Suomen Asianajajaliitto 26.1.2023, 8).

Asianajotoimistoissa työskentelee usein myös muita asiantuntijoita tai juristeja, jotka eivät ole suorittaneet asianajajan tutkintoa. Hyvää asianajajatapaa koskevissa ohjeissa ohjeistetaan, että asianajajan toimistossa työskentelevän muun henkilökunnan on myös noudatettava työssään hyvää asianajajatapaa (Suomen Asianajajaliitto 26.1.2023). Tällä varmistetaan se, että asianajotoimistojen luotettavuus ja työn laatu on tasaista koko toimiston tasolla ja että asiakas saa laadukasta, luotettavaa ja asiantuntevaa palvelua kaikilta asianajotoimiston työntekijöiltä.

Yhteiskuntavastuun näkökulmasta asianajoalalla asiakkaiden tunnistaminen, rahanpesun ja terrorismin torjunta on isossa osassa asianajotoimistojen vastuullista toimintaa. Suomen Asianajajaliitto vaatii jokaiselta asianajotoimistolta riskiarvion ja siihen perustuvan ohjeistuksen asiakkaan tunnistamisesta sekä rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisestä. Asianajajalla on myös velvollisuus ilmoittaa Keskusrikospoliisin rahanpesun selvittelykeskukselle, jos hän havaitsee epäilyttävää liiketoimintaa. Nämä toimet yhdessä Asianajajaliiton vuosittaista lakisääteistä raportointia sen suorittamista rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämiseen liittyvistä toimista ovat keskeisessä osassa Asianajajaliiton yhteiskuntavastuuta. (Suomen Asianajajaliitto 2022e).

Asianajotoimistojen tietoturvaluottisuus on asiakastyön ja erittäin arkaluontoisen ja luottamuksellisen tiedon säilyttämisen kannalta elintärkeää asianajotoimistojen vastuullisuudelle. Suomen Asianajajaliiton tietoturvaohjeen (B05.1) mukaan asianajajan on huolehdittava, että hänen ja toimiston muun henkilökunnan osaaminen on riittävän korkealla tasolla. Lisäksi asianajotoimistossa, missä työskentelee vähintään 10 henkeä, on oltava käytössä ohjelmistoja ja laitteita, joiden tietoturvaluottisuus on asiakastietojen ja projektien arkaluontoisuuden vuoksi tarpeeksi tietoturvaluottisella tasolla. (Suomen Asianajajaliitto 9.6.2023.)

## 4 Kvalitatiivinen tutkimus sosiaalisesta vastuullisuudesta asianajotoimistossa

Tässä luvussa käsitellään tutkimusmenetelmän valintaa sekä kerrotaan, kuinka tutkimus toteutettiin. Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valikoitu kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus ja se päätettiin toteuttaa puolistrukturoituna haastatteluna. Haastatteluista saatu aineisto käsiteltiin empiirisen analysoinnin menetelmällä jakamalla aineisto teemoittain ja niiden tulokset esitellään luvussa 5.

### 4.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmällä tarkoitetaan tapaa hankkia ja analysoida tutkimusaineistoa. Tutkimusaineistot yleisesti jaetaan laadulliseen eli kvalitatiiviseen tai määrälliseen eli kvantitatiiviseen aineistoon. (Jyväskylän yliopisto 2024). Tutkimusmenetelmä valitaan tutkimusongelman, tutkimuksen perusjoukon, sekä haastattelua tai kyselylomaketta varten mietittyjen kysymysten sisällön perusteella. Tutkimusongelmasta ja tutkimuksen tarkoituksesta riippuen on pohdittava kumpi tapa sopii aineiston keräämiseen. Useampaa tutkimusmenetelmää on mahdollista yhdistellä osaksi yhtä ja samaa tutkimusta. (Heikkilä 2014, 14–15.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa aineisto koostuu yleensä isosta määrästä numeraalista tietoa ja dataa. Tutkimustapa on sopiva, kun halutaan tietää vastauksia tutkimuskysymyksiin, missä halutaan tietää määrällisiä tietoja. Konkreettinen esimerkki kvantitatiivisesta tutkimuksesta on kyselytutkimus, joka toteutetaan kyselylomakkeen avulla. Kvalitatiivisen tutkimuksen avulla pyritään vastaamaan kysymyksiin mitä, miksi ja miten. Sen voi toteuttaa erilaisin tutkimusmenetelmin, esimerkiksi haastattelemalla, benchmarkaamalla tai havainnoimalla. Kvalitatiivisella tutkimuksella aineistoa voi kerätä tarkemmin ja yksityiskohtaisemmin esimerkiksi tarkempien kysymysten avulla tai haastattelemalla saman teeman kautta. (Drake & Salmi 2018.)

Haastattelu on erinomainen tapa hankkia tietoa, kun halutaan saada syvällistä ja laadullista tietoa tutkittavasta aiheesta. Kvalitatiivisen tutkimusaineiston kerääminen on vuorovaikutusta tutkimuksen kohteena olevien ihmisten tai asioiden kanssa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa erilaiset haastattelytyypit, keskustelut ja havainnointit ovat yleisiä tapoja kerätä aineistoa. Haastattelu on keino päästä kiinni haastateltavan ajatuksiin, tunteuksiin, kokemuksiin ja odotuksiin. (Puusa & Juuti 2020, 101, 103.) Haastattelun voi suorittaa usealla tavalla, strukturoituna, puolistrukturoituna, avoimena, ryhmähaastatteluna tai teemahaastatteluna (Drake & Salmi 2018).

Haastatteluista saatu aineisto litteroidaan haastatteluiden jälkeen, jolloin aineisto on usein laaja massa tekstiä, jota voi lähestyä monella tavalla. Aineistoon tutustuminen ja analysoiminen on hyvä

aloittaa mahdollisimman aikaisin jo sen kokoamisvaiheessa, sillä aineiston kokoaminen ja sen käsittely liittyvät tiiviisti toisiinsa kvalitatiivisessa tutkimuksessa. (Hyvärinen, Nikander & Ruusuvuori 2010, alaluku Analyysin vaiheet.)

Tutkimuksen aineisto kuvaa tarkasteltavaa ilmiötä. Analyysin tavoitteena on muodostaa selkeä ja ymmärrettävä kuvaus tutkitusta asiasta. Kvalitatiivisen tutkimuksen sisältöanalyysin avulla pyritään ilmaisemaan ja selventämään tutkittua ilmiötä tiiviisti, selkeästi ja informatiivisesti. Analyysin avulla tuodaan selkeyttä aineistoon, jotta siitä on helpompi tehdä luotettavia päätelmiä sekä tulkintoja. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122.) Haastattelusta saatavan tiedon analysoimisessa on muistettava, että aineisto koostuu haastatteluihin valittujen henkilöiden subjektiivisesta, omakohtaisesta tulkinnasta tutkittavaan aiheeseen liittyen (Puusa & Juuti 2020, 103).

## 4.2 Tutkimusaineiston hankinta ja analysointi

Tämä opinnäytetyö päätettiin toteuttaa kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä eli laadullisena tutkimuksena. Aiheen laajuuden vuoksi tutkimukseen osallistuvilta haluttiin saada mahdollisimman syvällistä tietoa tutkimuksen kohteena olevasta aiheesta, minkä vuoksi tiedonkeruumenetelmäksi valikoitui puolistrukturoitu suullinen haastattelu. Haastatteluja varten mietittyjen kysymysten ajatuksena oli luoda pohja ja selkeä runko haastattelulle, mutta tutkimusaiheen laajuuden vuoksi haastattelu haluttiin pitää suhteellisen vapaamuotoisena keskusteluna, jotta haastateltava pystyi haastattelussa nostamaan esiin ajatuksiaan tutkittavasta aiheesta. Puolistrukturoitu haastattelu mahdollistaa lisä- ja tarkentavien kysymysten esittämisen haastateltaville, mikäli ne koetaan tarpeellisiksi (Drake & Salmi 2018). Haastatteluissa nousikin tilanteita, missä tutkija koki tarpeelliseksi esittää tarkentavia kysymyksiä, jotta haastateltavien vastaukset ja ajatukset ymmärrettiin mahdollisimman tarkasti. Haastattelut suoritettiin henkilökohtaisina haastatteluina, jotta haastateltavilla oli mahdollisuus kertoa omista ajatuksistaan ja näkemyksistään mahdollisimman vapaasti.

Kysymysten muotoilun vuoksi, oli ratkaisevaa valita haastateltaviksi henkilöitä, joilla on syvällistä kokemusta ja tietämystä tutkittavasta ilmiöstä. Haastatteleamalla henkilöitä, jotka työskentelevät tutkittavan aiheen parissa ja joilla on tietämystä aiheesta, saatiin tutkimukseen harkinnanvaraisesti valittu näyte (Heikkilä 2014, 15). Tämän tutkimuksen haastateltavat löytyivät tutkijan verkostojen kautta, ja heidät valittiin haastateltaviksi sen perusteella, minkälaista työtä he tekevät tai millaisia teemoja he ovat työssään kohdanneet. Koska sosiaalinen vastuullisuus on käsitteenä hyvin laaja, haastatteluun valikoitui henkilöitä eri tukitoimintojen parissa työskentelevistä. Haastateltavien rajaaminen tukitoimintoihin perustuu siihen, että sosiaalinen vastuullisuus on hyvin vahvasti yhteydessä henkilöstöstä huolehtimiseen ja tukitoiminnoissa tehdään paljon töitä vastuullisuuden parissa yleisesti. Kaikki haastateltavat kohtaavat osana työtään teemoja, jotka liittyvät tutkittavaan ai-

heeseen. Tällöin tutkimukseen saatiin monipuolisesti eri näkökulmia liittyen sosiaaliseen vastuullisuuteen asianajotoimistoissa. Liitteessä 1 on lueteltu haastattelukysymykset. Kaikki haastateltavista työskentelee samassa asianajotoimistossa tukitoimintojen parissa eri asiantuntija tehtävissä.

Tutkimukseen valittiin haastateltavaksi neljä henkilöä, koska niistä uskottiin saatavan riittävästi syvällistä tietoa tutkittavasta aiheesta. Haastateltaville kerrottiin haastattelupyynnön yhteydessä opinäytetyön sisällöstä ja aiheesta. Haastateltavat osallistuivat tutkimukseen täysin omasta tahdostaan ja heille oli selvää, että heidän antamiaan vastauksia hyödynnettäisiin ammattikorkeakoulun opinnäytetyössä. Haastattelukysymykset lähetettiin haastateltaville ennakoon heidän annettuaan suostumuksen tutkimukselle, jotta he pystyivät valmistautumaan haastatteluun etukäteen. Tällä tarjottiin haastateltaville mahdollisuus miettiä vastauksia valmiiksi, minkä voidaan olettaa osaltaan lisäävän tutkimuksen luotettavuutta.

Yksi haastateltavista on työskennellyt uransa aikana kahdessa asianajotoimistossa, muut haastateltavista ovat työskennelleet yhdessä asianajotoimistossa. Haastateltavien työnkuvaa, roolia tai muita henkilö- tai yksilötietoja ei tuoda tutkimuksessa esille anonymiteetin säilyttämiseksi. Myös asianajotoimisto, missä haastateltavat työskentelevät on anonyymi ja siitä puhutaan yleisesti asianajotoimistona tässä opinnäytetyössä.

Haastattelut pyrittiin lähtökohtaisesti järjestämään kasvokkain, mutta lopulta kaksi haastattelua pidettiin etäyhteydellä Microsoft Teamsin välityksellä ja kaksi kasvokkain. Jokaiselle haastatellulle varattiin 45 minuuttia aikaa, joka osoittautui riittäväksi. Haastattelut pidettiin kahden viikon aikana maaliskuun ja huhtikuun 2024 vaihteessa, joista kolme oli ensimmäisen viikon aikana ja neljäs toisella viikolla. Ennen haastattelun aloittamista varmistettiin vielä, että haastateltava suostuu haastatteluun, ja nauhoituksen aloituksesta sekä lopetuksesta kerrottiin selkeästi. Kolme haastattelua nauhoitettiin Samsungin Ääninauhurisovelluksella ja yksi Teamsin nauhoitustoiminnolla. Aluksi oli ajatuksena nauhoittaa kaikki haastattelut puhelimella, mutta ensimmäisen Teams -haastattelun jälkeen tutkija totesi käytännöllisemmäksi nauhoittaa Teams -haastattelut siihen sisällytetyn nauhoitustoiminnon avulla.

Koska haastattelut nauhoitettiin puheen muodossa, piti nauhoitettu puhe litteroida kirjalliseen muotoon haastattelun purkamista varten. Litteroiminen on ensimmäinen vaihe analyysia, jonka aikana tutkija pystyy tutustumaan aineistoonsa syvällisemmin, ja ryhtyy tekemään havaintoja ja tulkintoja aineistosta (Kallio s.a.). Tutkimusaineiston keräämisen jälkeen on hyvä ryhtyä sen käsittelyyn ja analysointiin nopeasti, koska aineisto on silloin vielä tuore ja tarpeen vaatiessa sitä voi täydentää helposti heti haastatteluiden jälkeen (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 7). Litteroinnit tehtiin muutaman päivän sisällä haastatteluiden pitämisestä. Prosessin helpottamiseksi ja nopeuttamiseksi tutkija lit-

teroi ainoastaan ne kohdat haastatteluista, jotka koettiin oleelliseksi tutkimusongelman ratkaisemisen kannalta. Haastattelut aloitettiin aluksi pienellä kuulumisten vaihdolla, mikä oli luonnollista senkin vuoksi, että haastattelija ja kaikki haastateltavat olivat toisilleen ennestään tuttuja. Kuulumisten vaihtamisella luotiin myös haastattelulle rento ilmapiiri, jotta haastattelu saatiin pidettyä rentona keskusteluna. Vapaamuotoisia kuulumisten vaihtamisia, jotka eivät ole relevantteja tutkimusongelman kannalta ei litteroitu prosessin nopeuttamiseksi.

Kirjallisessa muodossa olevaa aineistoa lähdettiin purkamaan kysymyskohtaisesti ja siitä pyrittiin tunnistamaan selkeästi toistuvia teemoja. Teemojen tunnistamisessa hyödynnettiin vastausten pilkkomista ja pelkistämistä karsimalla litteroidusta aineistosta tutkimukselle epäolennaiset kohdat pois. Pelkistämisen apuna aineistosta eroteltiin vastauksia eri väreillä, mikä auttoi havaitsemaan vastauksissa toistuvat teemat ja muodostamaan selkeän kokonaiskuvan aineistosta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123). Seuraavassa luvussa tarkastellaan analysointivaiheessa tehtyjä havaintoja haastateltavien vastauksien pohjalta.

## 5 Tutkimustulokset

Tässä luvussa esitellään tulokset, jotka on saatu aikaan kvalitatiivisen tutkimuksen avulla. Haastattelusta saatu aineisto on jäsennelty kolmen teeman alle, mitkä erottuivat haastatteluissa toistuviksi teemoiksi. Nämä teemat ovat sosiaalinen vastuullisuus suhteessa asianajotoimiston omaan henkilöstöön, sosiaalinen vastuu suhteessa asianajotoimiston ulkoisiin sidosryhmiin ja sosiaalisen vastuullisuuden tulevaisuus asianajotoimistoissa.

Ensimmäiset kaksi kysymystä oli tarkoitettu taustoittavaksi kysymyksiksi, joilla kerättiin haastateltavilta taustatietoa auttamaan tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa. Koska haastattelut ovat anonyymeja, haastateltavien henkilötietoja ei sisällytetty tähän tutkimukseen. Nimien sijasta haastateltavat erotellaan tutkimustuloksissa termein haastateltava 1, haastateltava 2, haastateltava 3 ja haastateltava 4. Kaikki haastateltavista työskentelee samassa asianajotoimistossa eri tukifunktioidissa ja he ovat työsuhteensa aikana käsitelleet vastuullisuuteen liittyviä teemoja eri näkökulmista, henkilöstöhallinnosta, complianseen ja esihenkilönä toimimiseen. Kolme haastateltavasta toimii tai on toiminut esihenkilöroolissa työuransa aikana. Haastateltavilla oli työkokemusta asianajotoimistoissa työskentelemisestä 6 vuodesta 14 vuoteen ja vastuullisuuden kanssa he olivat työskennelleet 1,5–14 vuotta. Yksi haastateltavista on työskennellyt uransa aikana kahdessa asianajotoimistossa, muut haastateltavista ovat työskennelleet vain yhdessä asianajotoimistossa.

### 5.1 Sosiaalinen vastuu suhteessa omaan henkilöstöön

Sosiaalinen vastuu vaikutti olevan käsitteenä tuttu kaikille haastateltaville. Haastatteluissa kävi ilmi, että sosiaalinen vastuullisuus koetaan käsitteenä olevan erittäin tiiviisti yhteydessä ihmisiin. On kuitenkin huomioitava, että koska kysymykset lähetettiin haastateltaville etukäteen, on mahdollista, että haastateltavat ovat itse perehtyneet aiheeseen juuri ennen haastattelua esimerkiksi googletamalla käsitteen. Haastateltavat näkivät sosiaalisen vastuun merkitsevän erityisesti ihmiseen kohdistuvaa vastuuta ja kaikki haastateltavat nostikin sitä esiin erityisesti henkilöstö näkökulmasta.

Haastateltavat pohtivat haastatteluissa sosiaalista vastuullisuutta erityisesti asianajotoimiston toiminnasta suhteessa omaan henkilöstöön. Asianajotoimiston näkökulmasta sosiaalinen vastuu nähtiin erityisesti liittyvän omaan henkilöstöön ja heistä huolehtimiseen. Haastateltava 1 näki sosiaalisen vastuullisuuden kolmessa osassa. Ensimmäinen näkökulma on asianajotoimiston omaan henkilöstöön liittyvä näkökulma, missä korostuu työntekijöitä kohtaan tehdyt toimenpiteet asianajotoimistoissa. Toisena näkökulmana hän näki yhteiskunnallisen näkökulman ja kolmantena lainsäädännöllisen näkökulman. Kahta jälkimmäistä näkökulmaa tarkastellaan tarkemmin luvussa 5.2.

Kaksi haastateltua nosti esiin asianajotoimistojen työn vaativuuden erityisesti juristien ja asianajajien näkökulmasta. Alan vaativuuden ja hektisyyden vuoksi erityisesti juristit ja asianajajat joutuvat ajoittain tekemään erittäin pitkiä työpäiviä, mikä voi olla monelle kuormittavaa. Haastateltava 3 on työssään kiinnittänyt huomiota siihen, että asianajotoimistossa selkeästi huomioidaan työn vaivuuteen ja työntekijöiden jaksamiseen tarjoamalla työntekijöille kattavia työsuhte-etuja sekä keinoja, joiden avulla työntekijät voivat tarvittaessa huolehtia omasta jaksamisestaan. Palveluihin luetaan muun muassa mielenterveyspalveluiden tarjoamista henkilöstölle tai liikunta- ja vapaa-ajan palveluiden tarjoamista sekä välipalojen tarjoamista toimistolla.

Esihenkilön toiminta ja asianajotoimiston hyvä johtaminen nousi kolmessa haastattelussa esille merkittävänä osana asianajotoimiston sosiaalista vastuuta. Haastateltava 4 koki tärkeäksi, että esihenkilöillä on aikaa paneutua esihenkilönrooliin kuuluviin velvollisuuksiin ja antamaan johtamilleen tiimiläisille aikaa, jotta hän pystyy kunnolla näkemään, miten tiimissä voidaan ja miten työt jakautuvat. Sitä kautta esihenkilö voi omalla toiminnallaan huolehtia siitä, että alaiset voivat hyvin.

Henkilöstön näkökulmassa sosiaalinen vastuu näkyy myös konkreettisesti henkilöstön osaamisen kehittämisenä. Kaksi neljästä haastateltavasta nosti henkilöstön mentoroinnin ja osaamisen kehittämisen esiin. Haastateltavan 1 mukaan asianajotoimistossa on laadittu henkilöstölle osaamisen kehittämiseen iso kokonaisuus, johon osana kuuluu uran eri vaiheessa oleville henkilöille koulutusta. Koulutuksen tarpeeseen vastaaminen koetaan tärkeäksi, koska tarvittavaan rooliin hankittu osaaminen vaikuttaa haastateltava 1 mukaan oleellisesti työn kuormitukseen ja sen kautta myös hyvinvointiin, kun ei tarvitse tehdä töitä oman osaamisensa ääri rajoilla tai ulkopuolella. Osaamisen kehittäminen osaltaan myös vaikuttaa positiivisesti asianajotoimiston liiketoimintaan, kun henkilökunta jatkuvasti kehittää ja ylläpitää osaamistaan. Asianajotoimistojen liiketalous perustuu asianajajapalveluiden tarjoamista asiakkailleen, minkä vuoksi osaamisen kehittäminen ja ylläpitäminen on tärkeää.

Haastatteluissa nousi esiin myös henkilöstön mahdollisuus vaikuttaa oman asianajotoimiston toimintaan. Kolmen haastateltavan mukaan heidän työpaikallaan on jokaisella työntekijällä mahdollisuus tuoda äänensä kuuluviin ja ehdottaa kehitettäviä asioita erilaisten työryhmien ja keskustelufoorumien kautta. Näihin keskustelufoorumeihin on jokaisella yrityksessä työskentelevällä mahdollisuus osallistua ja niiden kautta työntekijöillä on mahdollisuus saada äänensä kuuluviin, siitä mihin suuntaan asianajotoimiston asioita pitäisi edistää johtoportaalille. Lisäksi asianajotoimistossa toteutetaan tasaisin väliajoin henkilöstökyselyitä koko toimintayksikön tasolla, jotta saadaan arvokasta tietoa siitä, miten työntekijät kokevat asianajotoimiston asiat ja mitä olisi hyvä lähteä seuraavaksi edistämään.

Asianajotoimistojen koko ja käytössä olevat resurssit vaikuttavat yhden haastateltavan mukaan suuresti yrityksen mahdollisuuteen tarjota henkilöstölle erilaisia työhyvinvointia parantavia palveluita ja aktiviteetteja ja miten sosiaalista vastuullisuutta harjoitetaan asianajotoimistossa. "Totta kai tämänhän on paljon isompi toimisto. Mun mielestä se koska meillä on isompi toimisto, niin meillä on myös enemmän resursseja enemmän rahaa käyttää erilaisiin hyvinvointiamme tukeviin asioihin.", haastateltava 4 pohti haastattelussa sosiaalista vastuullisuutta suhteessa pienempiin asianajotoimistoihin.

## **5.2 Sosiaalinen vastuullisuus suhteessa yhteiskuntaan ja asiakkaisiin**

Haastatteluissa keskityttiin hyvin paljon henkilöstöön ja asianajotoimiston sisäisiin sidosryhmiin sosiaalisessa vastuullisuudesta keskusteltaessa, mutta myös asianajotoimiston ulkopuoliset sidosryhmät ja niihin kohdistuva sosiaalinen vastuullisuus koettiin erittäin tärkeäksi osaksi sosiaalista vastuullisuutta. Suomen isoimmat asianajotoimistot työskentelevät haastateltavien mukaan hyvin tiiviisti toistensa kanssa ja ala koettiin hyvin tiiviiksi. Haastateltava 2 koki oman henkilöstön lisäksi myös kilpailijat ja asiakkaat erittäin tärkeäksi sidosryhmäksi sosiaalisen vastuullisuuden näkökulmasta. Hänen mukaansa pieni markkina aiheuttaa myös sitä, että henkilöstö liikkuu hyvin tiiviissä ympäristössä, jolloin omasta työntekijästä voi mahdollisesti tulla hyvin lyhyelläkin ajalla kilpailija tai jopa asiakas. Tämän vuoksi vastuullisuus ja hyvä kohtelu kaikkiin sidosryhmiin on erittäin tärkeää asianajotoimistolle. "Tietysti jos yritys on todistettavasti vastuullinen niin se on houkutteleva työnantaja ja se on houkutteleva yhteistyökumppani", haastateltava 2 pohti.

Haastatteluissa nousi esille asiakkaiden odotusten nousu vastuullisuuskysymyksissä yleisesti. Yleisesti vastuullisuuden nouseminen aiheena isommaksi osaksi yhteiskunnallista keskustelua on näkynyt siinä, että asiakkaiden vaatimukset ovat myös kasvaneet. Kolmessa haastattelussa neljästä nousi esiin, että asiakkaita kiinnostaa erilaiset vastuullisuuteen liittyvät asiat. Haastateltava 1 kertoi, että asiakkaiden suunnalta on yleistynyt erilaiset kyselyt ja auditoinnit liittyen toimintatapoihin eri teemojen ympärillä, joissa myös näkyy vastuullisuus ja työntekijöistä huolehtiminen. Haastateltava 2 näki, että asiakkaiden suunnalta tulleet vaatimukset pakottaa joka asianajotoimiston kirmään, jotta he pystyvät vastaamaan asiakkaiden suunnalta tuleviin vaatimuksiin esimerkiksi tietoturvasasioissa ja niiden jatkuvassa kehityksessä. Haastateltava 2 on huomannut uransa aikana, että asianajotoimiston tasolla vastuullisuudesta ei oikeastaan puhuttu ennen kuin vastuullisuus nousi globaalilla tasolla isoksi puheenaiheeksi. Laajempi keskustelu aiheesta on hänen näemyksensä mukaan saanut asianajotoimiston heräämään sen tärkeyteen.

Haastateltava 1 näki sosiaalisen vastuun jakautuvan kolmeen näkökulmaan. Ensimmäinen näkökulma on oma henkilöstöön liittyvä näkökulma, josta nostin ajatuksia esille luvussa 5.1. Toinen näkökulma oli haastateltava 1 mukaan yhteiskunnallinen näkökulma sosiaalisessa vastuullisuudessa.

Siinä korostuu asianajotoimiston toiminta, jonka avulla se edistää hyvinvointia laajemminkin yhteiskunnassa ja toimii vastuullisesti tarjoamalla osaamistaan yhteiskunnan hyväksi esimerkiksi pro bono -työn kautta, mutta myös suorilla lahjoituksilla eri organisaatioille. Kolmanneksi näkökulmaksi haastateltava 1 nosti lainsäädännöllisen näkökulman. Haastateltava 1 on työskennellyt asianajotoimistossa reilu 14 vuotta ja huomannut työuransa aikana sosiaalisen vastuullisuuden korostuneen työuransa aikana myös lainsäädännön kautta.

Kolme haastateltavaa neljästä nosti merkittäväksi sosiaalisen vastuun näkymiseksi sidosryhmiin nähden hyväntekeväisyystyön ja yhteiskunnallisen näkökulman sosiaalisessa vastuullisuudessa. Haastateltavan 3 mukaan sosiaalinen vastuu korostuu asianajotoimistossa työntekijöiden hyvinvoinnin edistämisen lisäksi erityisesti hyväntekeväisyyden kautta, jota ilmenee lahjoituksilla erilaisiin ihmisiin kohdistuviin hyväntekeväisyyskohteisiin.

### **5.3 Sosiaalisen vastuun tulevaisuus asianajotoimistoissa**

Kaikki haastateltavat kokivat sosiaalisen vastuullisuuden positiivisena asianajotoimistojen toiminnalle ja alan kehitykselle. Sosiaalinen vastuu ja sen esiin tuominen nyt ja tulevaisuudessa koettiin kaikkien haastateltavien kesken todella hyödylliseksi asianajotoimistoille. Kaikki haastateltavat näkivät, että hyvästä sosiaalisesta vastuullisuudesta on hyötyä asianajotoimiston maineelle, mutta myös toimiston kasvulle ja menestykselle sen kannalta, että kun työntekijät voivat hyvin työpaikassaan myös yritys voi menestyä sen kautta.

Haastateltava 1 koki, että hänen työuransa aikana sosiaalinen vastuullisuus on kehittynyt koko ajan ja se on alusta alkaen ollut keskiössä asianajotoimiston tekemisessä henkilöstöhallinnon kautta tarkasteltuna. Vastuullisuusaiheen nouseminen laajempaan keskusteluun yhteiskuntatasolla on kirkastanut sosiaalista vastuullisuutta ja sen tärkeyttä asianajotoimiston tekemisessä. Keskustelu on nostanut teeman hänen mielestään selkeämmin esille ja pakottanut asianajotoimistot tekemään sosiaalisen vastuullisuuden toimet näkyvämmäksi ja määrittelemään ne selkeästi. Työntekijöiden jaksaminen on ollut aiheena yhteiskuntatasolla viimeisinä vuosina nousussa, ja nuorten keskuudessa se on selkeästi noussut tärkeäksi vaatimukseksi työpaikkaa valittaessa.

Myös nuoremman sukupolven astuminen työelämään ja Covid 19 -pandemian tuomat muutokset työelämään muokkaa selkeästi haastateltavan 1 mukaan sitä miten asianajotoimistoissa jo nyt, mutta myös jatkossa huolehditaan työntekijöistä ja tuodaan joustavuutta työelämään. Haastateltava 1 näkee, että erityisesti viime vuosina työelämään siirtynyt nyt siirtymässä oleva sukupolvi voi mahdollisesti tulevaisuudessa muokata työsuhdemuotoja ja tuoda joustavuutta työmuotoihin sekä työpäiviin ei pelkästään asianajoalalla, mutta myös laajemminkin yhteiskunnassa.

Lopuksi kysyin haastateltavilta miten sosiaalinen vastuu voisi näkyä paremmin asianajotoimistojen toiminnassa. Haastateltava 1 pohti, että työntekijöiden erilaisiin elämäntilanteisiin ja niiden tarpeisiin vastaaminen paremmin olisi asia, mitä voitaisiin kehittää tulevaisuudessa enemmänkin. Hänen mukaansa työntekijöiden erilaisia elämäntilanteita otetaan jo nyt hyvin huomioon, mutta työsuhte-  
muodot ovat edelleen hyvin perinteisiä ja näki, että niistä voitaisiin tehdä tulevaisuudessa moninai-  
sempia. Hän kuitenkin muistuttaa, että asiakkaat määrittelevät edelleen asianajoalalla hyvin pit-  
källe sen, miten ja millä aikataululla asioita tehdään. Jos asiakkaat alkavat käyttää joustavuutta  
työelämässä laajemmin, se varmasti tulee myös tulevaisuudessa asianajotoimistoihin. Haastatel-  
tava 3 toivoi, että asianajajatoimistot ottaisivat yleisesti rohkeammin kantaa ja julistautuisivat anti-  
rasistisiksi ja seksuaalivähemmistöille positiivisiksi työpaikoiksi. Hänen mukaansa asianajoala näh-  
dään vielä hyvin konservatiivisena alana ja haastateltava 3 toivoikin, että ala tekisi enemmän töitä  
sen monimuotoisuuden eteen.

Haastateltava 4 pohti sosiaalisen vastuullisuuden kehittämistä asianajotoimistojen kiirepiikkien ja  
niiden ajoittainen kasaantuminen työntekijöiden kuormituksen kautta. Monella asianajotoimistolla  
päätyy tilikausi hieman eri aikoihin kalenterivuodesta ja hän pohti, onko oman asianajotoimiston  
tilikauden päättymisajankohta paras vuodenajan kiireellisyyden ja työntekijöiden kuormittavuuden  
kannalta. Hän pohti hyvin yleisellä tasolla, että asianajotoimistoissa voisi olla hyvä tutkia asiakas-  
työn kiirepiikkien ja tilikauden päättymisen aiheuttamien kiirepiikkien risteymiä, ja miten se vaikut-  
taa työntekijöiden kuormittumiseen.

Haastateltava 2 pohti hyvin yleisellä tasolla, että koska yrityksillä on hyvin paljon vaikutusvaltaa ja  
rahaa yhteiskunnassamme, niillä on myös mahdollisuus vaikuttaa sen kehitykseen. Monet sidos-  
ryhmät ovat alistaisia yrityksille isoa kuvaa tarkasteltaessa. Hänen mukaansa se, mitä pitäisi kehit-  
tää sosiaalisen vastuullisuuden näkymisessä tulevaisuudessa, on halu vapaaehtoisuuteen ja vai-  
kuttamiseen yritysten johdosta lähtien. Vastuullisia tekoja tehdään paljon säädösten velvoittamana  
ja tai yhteiskunnan yleisen keskustelun innoittamana. Haastateltava 2 pohtikin, että olisi hyvä, jos  
yrityksissä saataisiin paremmin siirryttyä omaehtoiseen tekemiseen ja vuoropuheluun sidosryh-  
mien kanssa ja johto aidosti haluaisi kehittää vastuullisuutta yleisesti.

#### **5.4 Tulosten yhteenveto**

Tutkimukseen osallistui neljä samassa suuressa liikejuridiikkaan keskittyvässä asianajotoimistossa  
eri tukitoimintojen tiimeissä työskentelevää asiantuntijaa, jotka työskentelevät vastuullisuus kysy-  
mysten parissa. Yhdellä kolmesta haastateltavasta oli alan kokemusta kahdesta asianajotoimis-  
tosta. Loput kolme haastateltavaa ovat työskennelleet ainoastaan yhdessä asianajotoimistossa.  
Vaikka haastateltavat työskentelevät eri tukitoiminnoissa ja heidän työurien pituuksissa oli eroja,

heidän näkemyksensä sosiaalisen vastuun merkityksestä asianajotoimistolle olivat erittäin yhteneväisiä. Kaikki haastateltavat kokivat sosiaalisen vastuullisuuden positiivisena asianajotoimistojen toiminnalle ja alan kehitykselle. Sosiaalinen vastuu ja sen esiin tuominen koettiin kaikkien haastateltavien kesken todella hyödylliseksi asianajotoimistoille. Haastateltavien nostamissa näkökulmissa oli kuitenkin eroavaisuuksia, mihin varmasti vaikutti jokaisen haastateltavan omat arvot ja näkökulmat, joiden kautta he tarkastelivat aihetta vastauksissaan.

Opinnäytetyön tutkimuskysymys, miten sosiaalinen vastuullisuus ilmenee asianajotoimistossa, sai haastattelussa hyvin esimerkkejä ja näkökulmia käytännön esimerkeistä ja kokonaiskuvassa vastaus on, että asianajotoimistossa näkyy sosiaalinen vastuullisuus hyvin laajasti. Haastateltavien työskentelemässä asianajotoimistossa järjestetään jatkuvasti vapaa-ajan aktiviteetteja, joihin kaikilla on mahdollisuus osallistua. Asianajotoimistossa tarjotaan myös paljon keinoja työntekijöiden jaksamisen tukemiseksi. Lisäksi organisaatioissa tarjotaan tapoja henkilökunnalle tuoda esiin kehitettäviä asioita ja heidän kokemiaan epäkohtia yrityksen toiminnassa. Kaikki haastateltavat kokivat, että heidän työpaikkansa huolehtii työntekijöistä erittäin hyvin ja jatkuvasti mietitään, miten sosiaalista vastuullisuutta voisi kehittää yrityksessä. Haastateltava 4 kuitenkin nosti esiin, että asianajotoimistoissa on selkeästi eroja riippuen siitä, kuinka isossa asianajotoimistossa työskentelee ja millaiset resurssit henkilökunnasta huolehtimiseen ja ylimääräiseen vapaa-ajan viettoon on mahdollista käyttää.

Tutkija huomasi haastatteluista, että sosiaalinen vastuu ymmärrettiin käsitteenä hyvin laajasti ja liittyvän moneen asiaan mitä asianajotoimistoissa tehdään. Haastateltavien painopisteissä oli eroavaisuuksia siltä osin, miten he näkivät sosiaalisen vastuullisuuden ja miten he painottivat sitä. Yksi yhdistävä aihe, joka kuitenkin nousi tarkasteluun kaikilla haastateltavilla, oli työntekijöistä huolehtiminen. Haastateltavien vastauksista nousi myös eroavaisuuksia miltä kannalta ja millaisilla esimerkeillä he tarkastelivat sosiaalista vastuullisuutta.

Haastateltavat 1 ja 2 nostivat esille myös sen seikan, että sosiaalisen vastuun näkymisessä asianajotoimistossa on merkittävä ero siihen, mitä todellisuudessa asianajotoimistossa tehdään sosiaalisen vastuun näkökulmasta. Aina kaikkea taustalla tehtävää ei välttämättä korosteta suuresti ja siitä ei viestitä välttämättä isosti sidosryhmille, vaan sosiaalista vastuullisuutta voidaan harjoittaa myös hiljaisesti erilaisten tekojen kautta, kuten sujuvoittamalla prosesseja, kehittämällä henkilöstöpolitiikkaa yrityksen arvojen pohjalta, ottamalla käyttöön uusia työntekijöiden jaksamiseen liittyviä palveluita ja työskentelytapoja. Asioista viestitään vasta sitten kun ne nähdään oikeaksi viestiä.

## 6 Pohdinta

Tässä luvussa pohditaan tutkimuksen luotettavuutta, tarkastellaan aineiston kautta saatuja tuloksia ja tehtyjä johtopäätöksiä verraten niitä tutkimuksen tietoperustaan. Lopuksi pohditaan mahdollisia jatkotutkimusaiheita tutkimukseen liittyen sekä pohditaan omaa oppimista opinnäytetyöprosessin aikana.

### 6.1 Tutkimuksen luotettavuus ja hyödynnettävyys

Kaikessa tutkimustoiminnassa pyritään välttämään virheitä, minkä vuoksi yksittäisessä tutkimuksessa on arvioitava tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen luotettavuutta kuvataan yleisesti kahden käsitteen kautta, validiteetin ja reliabiliteetin. Validiteetti tarkoittaa, että tutkimuksessa on tutkittu sitä, mitä on luvattu. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimustulosten toistettavuutta käsittein. Käsitteet on kehitetty alun perin määrällisen tutkimuksen arviointiin, minkä vuoksi ne eivät aina sovellu kvalitatiivisen tutkimuksen tarpeisiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 158, 160.)

Kvalitatiivista tutkimusta arvioidaan enemmän kokonaisuutena, jolloin siinä painotetaan johdonmukaisuutta. Luotettavuutta voidaan arvioida kokonaisuutena arvioimalla tutkimuksen kohdetta ja sen tarkoitusta, tutkijan omaa sitoutumista, aineiston keruuta, tutkimuksen tiedonantajia eli tässä tutkimuksessa haastateltavia, tutkimuksen kestoa, aineiston analyysiä, tutkimuksen luotettavuutta ja tutkimuksen raportointia. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 163–164.)

Kvalitatiivisen tutkimukseen luotettavuuden pohdinnat kiteytetään kolmeen käsitteeseen. Uskottavuus, luotettavuus ja eettisyys. Uskottavuudella tarkoitetaan sitä, miten tutkimusta lukevat ja tutkimuksen kohteena olevat henkilöt hyväksyvät tutkimuksen tulokset ja luottavat että se on toteutettu ja laadittu asianmukaisesti. Luotettavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkija uskottavia perusteluita hyödyntäen vakuuttaa lukijan, että hän on valinnut oikeanlaisia perusteluita ja lähestymistapoja ja menetelmiä ratkaistakseen tutkimusongelman toteuttaakseen tutkimuksen. Eettisyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkimuksessa on noudatettu eettisiä periaatteita koko tutkimuksen ajan. Tutkimuksen täytyy pyrkiä luomaan hyviä asioita sen kohteena oleville ihmisille ja tahoille, eikä siitä saa missään vaiheessa tutkimuksen aikana aiheuttaa haittaa tutkimukseen osallistuville. (Puusa & Juuti 2020, 175.) Eettisyyden varmistamiseksi tämän opinnäytetyön haastattelut ovat anonyymejä eikä haastateltavien henkilö- tai yksilötietoja julkisteta.

Haastattelututkimus koostui kahdeksasta kysymyksestä (liite Liite 1). Koska sosiaalinen vastuu on käsitteenä hyvin laaja ja liittyy moneen asiaan, pyrittiin kysymysten asettelussa muotoilemaan kysymykset niin, että vastauksista saataisiin mahdollisimman hyvin tietoa vastaamaan tutkimuskysy-

myksiin. Kysymysten ja haastattelurungon muodostaminen ei tuottanut suuria haasteita, koska tutkimuskysymykset sekä haastateltavat henkilöt oli mietitty huolellisesti jo tutkimuksen suunnitelmaa luodessa. Koska haastatteluissa haastateltiin tukitoimintojen ja vastuullisuuskysymysten parissa työskenteleviä henkilöitä eikä juristeja, täsmentäviä kysymyksiä lainsäädännöstä ei päätetty kysyä. Tutkimuksen validiteetin varmistamiseksi haastateltaviksi valittiin henkilöitä, jotka työssään käsittelevät sosiaalisen vastuullisuuden teemoja. Tutkimuksen edetessä tutkija kuitenkin huomasi, että aihe on hyvin laaja ja haastateltavien osaamisen keskittyminen eri tukifunktioihin toi erilaisia näkemyksiä ja painotuksia tuloksiin. Tämän seikan ja haastateltavien pieni lukumäärä voidaan nähdä heikentävän tutkimuksen validiteettia. Kuitenkin tutkimuksen haastateltavien pitkät työurat alalla ja vastuullisuuskysymyksen parissa osaltaan parantavat tulosten luotettavuutta.

Tällä tutkimuksella on vahva yhteys työelämään, jonka vuoksi siitä voi olla hyötyä asianajopalalla toimiville. Koska tutkimuksen empiirinen osuus tehtiin henkilöille, jotka työskentelevät yhdessä Suomen isoista asianajotoimistoista uskon että tutkimuksen tuloksista voisi olla eniten hyötyä pienemille vielä kasvuvaiheessa oleville toimistoille, joilla on aikaisemmin ollut rajallisemmat resurssit sosiaaliseen vastuullisuuteen erityisesti henkilöstön näkökulmasta. Haastatteluissa nousseet esimerkit sosiaalisen vastuullisuuden näkymisestä asianajotoimiston toiminnassa voi hyödyntää pienempiä asianajotoimistoja, jotka haluavat kehittää sosiaalista vastuullisuuttaan. Tämän lisäksi tätä opinnäytetyötä voi hyödyntää kaikki asianajotoimistot, jotka pohtivat sosiaalisen vastuullisuuden kehittämistä tulevaisuudessa. Haastatteluissa nousi esille konkreettisia ehdotuksia, joista voi olla hyötyä myös isoille asianajotoimistoille.

## **6.2 Johtopäätökset ja mahdolliset jatkotutkimukset**

Tietoperustan ja haastatteluiden pohjalta voidaan todeta, että sosiaalinen vastuullisuus on aiheena todella laaja ja siinä on eroja, miten ihmiset ja organisaatiot sitä tulkitsevat lainsäädännön asettamien vaatimusten ulkopuolella. Aiheen laajuudesta huolimatta se nähdään kuitenkin todella merkittävaksi osaksi asianajotoimiston arkea ei pelkästään henkilöstön jaksamisen näkökulmasta, mutta myös sidosryhmien näkökulmasta maineen ylläpitämisen kannalta. Haastatteluissa nähtiin sosiaalinen vastuullisuus hyvänä tapana ylläpitää mainetta ja edistämään asianajotoimiston kasvua pitkällä tähtäimellä sekä tekemällä merkittävää vastuullista työtä hyväntekeväisyyden kautta. On kuitenkin hyvä muistaa, että kaikki haastateltavat, jotka osallistuivat tutkimukseen ovat samasta asianajotoimistosta ja vastauksissa voisi olla enemmän hajontaa, jos tutkimuksessa olisi ollut mukana useammassa asianajotoimistossa työskenteleviä.

Tutkimuksessa korostui tutkimuksen edetessä vapaaehtoisuuden merkitys vastuullisuudessa. Luvussa 2.1 todettiin, että vastuullisuus liiketoiminnassa perustuu vapaaehtoisuuteen ja tämä ilmeni myös haastateltavien vastauksista, miten paljon asianajotoimiston harjoittamasta vastuullisuudesta

on vapaaehtoista. Asianajotoimistossa tarjotaan keinoja ja erilaisia mahdollisuuksia työhyvinvoinnin edistämiseksi vapaa-ajan aktiviteettien kannalta ja mahdollisuutta asianajotoimiston kehittämiseen erilaisten foorumeiden ja työryhmien kautta. Asianajoalalla myös tehdään paljon hyväntekeväisyystyötä täysin vapaasta tahdosta pro bono -työn ja suorien lahjoitusten kautta, mikä nousi esiin haastatteluissa ja luvussa 3.3. Iso osa tutkimuksessa nousseista esimerkeistä sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyvistä toimista ovat vapaaehtoisia yrityksille eikä ole sääntelyä, joka vaatisi asianajotoimistoja tekemään näitä asioita.

Tutkimuksen ensimmäinen apukysymys, "miten voimassa oleva lainsäädäntö vaikuttaa asianajotoimistoihin sosiaalisen vastuullisuuden näkökulmasta?" sai osittaisen vastauksen kysymykseen tietoperustan osiossa tukimusta, mutta haastatteluissa lainsäädännöllinen näkökulma jäi hyvin pieneksi. Tähän osaltaan vaikuttaa se, että haastattelussa ei ollut tarkentavia kysymyksiä liittyen lainsäädännölliseen näkökulmaan. Tietoperusta vastaa apukysymykseen seuraavasti: Suomen laissa on useampia lakeja, jotka velvoittavat asianajotoimistoja vastuulliseen liiketoimintaan ja huolehtivat siitä, että työsuhteet ovat oikeudenmukaiset työntekijöille.

Tämän tutkimuksen pohjalta nousi esille muutamia jatkotutkimusmahdollisuuksia. Koska vastaukset jäivät pintapuolisiksi ja painottuivat hieman eri näkökulmiin, nousi jatkotutkimusaiheeksi sosiaalisen vastuullisuuden näkyminen asianajotoimistoissa henkilöstöhallinnon näkökulmasta. Aihetta voisi hyvin tutkia useamman asianajotoimiston kautta, jotta saadaan laajempi käsitys alalla tehtävistä toimista aiheeseen liittyen tai tutkia sitä syvemmin keräämällä dataa henkilöstöltä ja miten he kokevat sosiaalisen vastuullisuuden näkyvän asianajotoimistossa. Toinen jatkotutkimusaihe nousi yhdessä haastattelussa esille. Haastateltava 4 pohti haastattelussa, että asianajotoimistoissa voitaisiin tutkia, miten asianajotoimiston asiakastyöhön liittyvät kiirepiikit ja hallinnollisen työn kiirepiikit esiintyvät suhteessa toisiinsa ja miten niiden päällekkäisyys kuormittaa työntekijöitä.

### **6.3 Oman oppimisen arviointi**

Opinnäytetyöni tekeminen alkoi helmikuussa 2024 aiheen valinnalla, joka osoittautui yllättävän haastavaksi osaksi opinnäytetyöprosessia. Halusin opinnäytetyöni liittyvän asianajoalaan. Työni kautta minua oli alkanut kiinnostamaan compliance ja vastuullisuus, jotka ovat mielestäni mielenkiintoisia aiheita niiden monitasoisuuden ja ajankohtaisuuden vuoksi. Minulle oli tärkeää valita aihe, joka olisi ajankohtainen ja itseäni kiinnostava, jotta kirjoittaminen ja aiheeseen syvempi perehtyminen olisi mahdollisimman mielekäästä. Jälkikäteen mietittynä aiheen laajuus tuotti ajoittain tutkimuksen aikana haasteita varsinkin, kun opinnäytetyöprosessin suunniteltu aikataulu oli hyvin tiivis. Koen, että aihetta olisi voinut kokonaisuudessaan tutkia paljon laajemminkin, minkä vuoksi aiheen rajaaminen ei täysin onnistunut, varsinkin kun aikaa tutkimukselle ei jäänyt hirveästi. Tiiviimpi aihe

olisi tällaisessa aikataulussa voinut olla parempi, koska huomasin ajoittain opinnäytetyöprosessin aikana pohtivani ajan riittävyttä suhteessa aiheen laajuuteen.

Opinnäytetyöni tekemistä on vaikeuttanut täysipäiväisesti töissä käyminen koko prosessin ajan ja sen erittäin tiukka aikataulu. Alkuperäisesti suunnitellusta aikataulusta jäin hieman jälkeen. Aikataulussa pysymisen helpottamiseksi sain töistä opintovapaata pariksi viikoksi, mikä helpotti paljon opinnäytetyöprosessia. Ilman opintovapaata opinnäytetyön valmistuminen ajallaan olisi varmasti ollut erittäin haasteellista. Aikatauluhaasteista huolimatta opinnäytetyöprosessi eteni kuitenkin suhteellisen sujuvasti ja mutkattomasti. Esimerkiksi haastattelut sain toteutettua alkuperäisen suunnitelmani mukaan. Haastateltavien työkiireiden ja hybridityön vuoksi en kuitenkaan saanut pidettyä kaikkia haastatteluita kasvotusten alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen. Etähaastattelut päätettiin toteuttaa niiden haastateltavien kohdalla, jotka sitä pyysivät.

Aiheen laajuuteen nähden haastatteluista saamani aineisto oli monipuolista, mutta jäi lopulta hieman vähäiseksi ja tuntui mielestäni lopulta pintaraapaisulta aiheeseen. Tähän mielestäni vaikuttaa se, että sosiaalinen vastuullisuus on aiheena hyvin laajasti ymmärrettävä käsite ja haastateltavia valittiin tutkimukseen neljä. Kuitenkin kaikissa haastatteluissa nousi pääsääntöisesti samoja teemoja sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyen esille ja mielipiteet sekä ajatukset niihin liittyen olivat hyvin yhteneväisiä, joten näen että tutkimus ei kuitenkaan epäonnistunut. Haastateltavien määrän lisäämisellä on mielestäni kuitenkin mahdollista, että vastauksiin olisi voitu saada hajontaa ja erilaisia näkökulmia.

Tutkimuksen haastatteluiden kysymysten asettelussa onnistuminen jäi mielestäni hieman vaja-vaiseksi. Koska sosiaaliseen vastuullisuuteen liittyvä lainsäädäntö on paikoittain hyvin pirstaleista ja vastuullisuus perustuu hyvin pitkälle vapaaehtoisuuteen, jätettiin kysymyksistä lainsäädännöllinen painotus pois, minkä vuoksi haastatteluista ei saatu tuloksia tutkimuksen apukysymyksiin, jotka käsittelevät lainsäädäntöä. Päädyin tähän ratkaisuun, koska haastateltavat eivät olleet juristeja, en usko, että heiltä olisi välttämättä saanut hyvin syvällistä tietoa aiheeseen liittyen. Myös kokonaisuutta tarkasteltaessa mielestäni kysymykset jäivät lopulta turhan laajoiksi, minkä ymmärsin vasta analyysiä tehdessä. Tässä vaiheessa oli liian myöhäistä järjestää lisähaastatteluita tutkimuksen tiiviin aikataulun vuoksi.

Opinnäytetyöprosessin aikana koen oppineeni syvemmin vastuullisuudesta sekä ymmärtäväni paremmin asianajoalaa ja siihen kohdistuvia vaatimuksia. Työn kirjoittamisen kautta olen kehittynyt tieteellisen tutkimuksen tutkimisessa ja kirjoittamisessa. Haastatteluiden kautta pääsin harjoittelemaan itse haastattelijana toimimista, mikä oli minulle uutta. Tiedonhallintataidot kehittyivät tutkimuksen aikana paljon ja osaan arvioida löytämäni tietoa paremmin sen oleellisuuden kannalta

tutkimukselleni sekä arvioimaan sitä kriittisesti. Opinnäytetyötä tehdessä minua on motivoinut työn jatkuva kehittyminen sekä oman työn jäljen konkreettinen muotoutuminen valmiiksi työksi.

Kokonaisuudessaan tutkimukseni lopputulos on suhteellisen onnistunut, vaikka joitain asioita olisi voinut opinnäytetyöprosessin aikana toteuttaa paremmin ja prosessissa oli haasteensa. Onnistuin ymmärtämään sosiaalisen vastuullisuuden nykytilanteesta asianajotoimistoissa ja miten siihen liittyviä vaatimuksia voidaan ylittää asianajotoimistoissa tietoperustan ja haastattelun kautta saadun aineiston kautta ja yhdistämällä niistä saatua tietoa. Tutkimus tuotti ajankohtaista ja arvokasta tietoa asianajotoimistojen sosiaalisesta vastuullisuudesta ja miten sitä voisi toteuttaa myös paremmin. Opinnäytetyötä voi hyödyntää asianajotoimistot tai niissä työskentelevät, pohtiessaan sosiaalisen vastuullisuuden toimia ja niiden kehittämistä toimistoissaan. Tutkimuksen edetessä syntyi myös mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

## Lähteet

- Boyle, S. 16.2.2021. What is ESG and what does it mean for law firms? Luettavissa: <https://www.bristollawsociety.com/news/what-is-esg-and-what-does-it-mean-for-law-firms/>. Luettu: 28.4.2024.
- Boxberg, K., Felt, E. & Nousiainen, M. 26.12.2022. Voittoa jopa 1,7 miljoonaa per osakas: Nämä juristien yritykset tekivät viime vuonna jättitulot. Talouselämä. Luettavissa: <https://www.talouselama.fi/uutiset/voittoa-jopa-1-7-miljoonaa-per-osakas-nama-juristien-yritykset-tekivat-viime-vuonna-jattitulot/3b8d693d-b1c4-4cbe-97d1-ac5ace7577b8>. Luettu: 17.3.2024.
- Boxberg, K., Felt, E. & Nousiainen, M. 20.10.2023. Nämä ovat Suomen 30 suurinta liikejuridiikan toimistoa – Osingot saavat haukkomaan henkeä. Luettavissa: <https://www.talouselama.fi/uutiset/nama-ovat-suomen-30-suurinta-liikejuridiikan-toimistoa-osingot-saavat-haukkomaan-henkeä/5e57b199-7f11-4b57-b780-28bf7c761de0>. Luettu: 19.3.2024.
- Castrén & Snellman 2020. Vastuullisuusasioiden edelläkävijä Castrén & Snellman YK:n Global Compactiin ensimmäisenä suomalaisena asianajotoimistona. Luettavissa: <https://www.castrén.fi/fi/blogijauutiset/uutiset-2020/vastuullisuusasioiden-edellakavija-castrén--snellman-ykn-global-compactiin-ensimmaisena-suomalaisena-asianajotoimistona/>. Luettu: 9.3.2024.
- Castrén & Snellman s.a. Pro bono. Luettavissa: <https://www.castrén.fi/fi/tietoa-meista/vastuullisuus/yhteiskunnallinen-vaikuttaminen/pro-bono/>. Luettu: 3.4.2024.
- Council of Bars and Law Societies of Europe 7.3.2013. Corporate Responsibility and The Role Of The Legal Profession. Luettavissa: [https://www.ccbe.eu/fileadmin/speciality\\_distribution/public/documents/CSR/CSR\\_Position\\_papers/EN\\_CSR\\_20130207\\_CSR-and-the-role-of-the-legal-profession.pdf](https://www.ccbe.eu/fileadmin/speciality_distribution/public/documents/CSR/CSR_Position_papers/EN_CSR_20130207_CSR-and-the-role-of-the-legal-profession.pdf). Luettu: 12.4.2024.
- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1937, annettu 23 päivänä lokakuuta 2019, unionin oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta.
- Hannes Snellman 2024. Pro Bono. Luettavissa: <https://finland.hannessnellman.com/firm/pro-bono/>. Luettu: 3.4.2024.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Edita. Helsinki.
- Herler, C. 2019. Mitä vastuullisuus merkitsee asianajotoiminnassa? Defensor Legis N:o 4/2019, s. 412–418. Asianajajaliitto. Helsinki. Luettavissa: [https://www.edilex.fi/defensor\\_legis/201020002.pdf](https://www.edilex.fi/defensor_legis/201020002.pdf). Luettu: 9.3.2024.

Hyvärinen, R. 23.4.2020. Suuria muutoksia tulossa lakialalle - teknologian avulla perinteisiä toimintamalleja korvataan uudentyyppisillä. Luettavissa: [https://www.ey.com/fi\\_fi/law/suuria-muutoksia-tulossa-lakialalle---teknologian-avulla-perinte](https://www.ey.com/fi_fi/law/suuria-muutoksia-tulossa-lakialalle---teknologian-avulla-perinte). Luettu: 18.3.2024.

Hyvärinen, M., Nikander, P., Ruusuvuori, J. 2010. Haastattelun analyysi. Vastapaino. E-kirja. Luettu: 27.4.2024.

Jyväskylän yliopisto 2024. Tutkimusmenetelmät ja tutkimusaineistot. Luettavissa: <https://openscience.jyu.fi/fi/opetus/perustutkinto-opiskelijat/opiskelumateriaalit/kirjastotuutori/2-hae-lahteet/nain-loydät-tietoa-tutkimusmenetelmistä>. Luettu: 12.3.2024.

Kallio, A. s.a. Litterointi. Tietoarkisto. Luettavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metodit/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/litterointi/>. Luettu: 15.4.2024.

Keskuskaupakamari 2024. Mikä on whistleblower-direktiivi ja miksi ilmoituskanavaa tarvitaan? Luettavissa: [https://ilmoituskanava.fi/ilmoittajansuojelulaki/?gad\\_source=1&qclid=CjwKCAjwte-vBhBFEiwAQsv\\_xVd8Qph\\_NsYnqmO9gTzP1hOB3BdCNVoDFHJIQG5r5OC5j9qBh8J43hoCy-QQAvD\\_BwE](https://ilmoituskanava.fi/ilmoittajansuojelulaki/?gad_source=1&qclid=CjwKCAjwte-vBhBFEiwAQsv_xVd8Qph_NsYnqmO9gTzP1hOB3BdCNVoDFHJIQG5r5OC5j9qBh8J43hoCy-QQAvD_BwE). Luettu: 23.3.2024.

Konkurssilaki 20.2.2004/120.

Krappe, S. 22.6.2021. On vastuullista tunnustaa vastuuttomuus. Asianajajaliiton blogi. Luettavissa: <https://asianajajaliitto.fi/blogi/on-vastuullista-tunnustaa-vastuuttomuus/>. Luettu: 13.3.2024.

Laki asianajajista 12.12.1958/496.

Laki Euroopan unionin ja kansallisen oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta 1171/2022.

Liappis, H. Pentikäinen, M. Vanhala, A. 2019. Menesty yritysvastuulla - Käsikirja kokonaisuuteen. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Pentikäinen, M. 2019. Yritysvastuu on vastuuta ihmisistä. Defensor Legis N:o 4/2019, 568–577.

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. Helsinki.

Ratsula, N. 2019. Yrityskulttuuri tuo compliance-ohjelman sanoista teoiksi. Defensor Legis N:o 4/2019, 553–560. Luettavissa: [https://www.edilex.fi/defensor\\_legis/201020012.pdf](https://www.edilex.fi/defensor_legis/201020012.pdf). Luettu: 2.4.2024.

Ratsula, N. 12.11.2018. Miksi jokainen organisaatio tarvitsee compliance-käytäntöjä. Luettavissa: <https://koulutus.almatalent.fi/blogi/yhteisooikeus-ja-yrittystoiminta/miksi-jokainen-organisaatio-tarvitsee-compliance-kaytantoja/>. Luettu: 24.3.2024.

Rovaniemen hovioikeuspiirin laatuhanke 2006. Rovaniemen hovioikeuspiirin tuomioistuinten laatuhankkeen työryhmäraportteja VII. Saarijärvi. Luettavissa: [https://oikeus.fi/material/collecti-ons/20210118134048/7NS1vd8XJ/Laatuhankkeen\\_raportti\\_VII.pdf](https://oikeus.fi/material/collecti-ons/20210118134048/7NS1vd8XJ/Laatuhankkeen_raportti_VII.pdf). Luettu: 28.4.2024.

Saarinen, M. Stefanov, B. 30.4.2021. Raatajat. Helsingin Sanomat. Luettavissa: <https://dyna-mic.hs.fi/a/2021/raatajat/>. Luettu: 13.3.2024.

Suomen Asianajajaliitto 11.5.2021. Asianajajaliitto käynnistää asianajoalan työhyvinvointikampanjan. Luettavissa: <https://asianajajaliitto.fi/2021/05/asianajajaliitto-kaynnistaa-asianajoalan-tyohyvinvointikampanjan/>. Luettu: 16.3.2024.

Suomen Asianajajaliitto 2022a. Yhteiskuntavastuu. Luettavissa: <https://asianajajaliitto.fi/asianajajaliitto/yhteiskuntavastuu/>. Luettu: 19.2.2024.

Suomen Asianajajaliitto 2022b. Keitä me olemme. Luettavissa: <https://asianajajaliitto.fi/asianajajaliitto/keita-olemme/>. Luettu: 4.3.2024.

Suomen Asianajajaliitto 2022c. Turvallinen valinta. Luettavissa: <https://asianajajaliitto.fi/asianajajaliitto/palvelut/miksi-valita-asianajajajaliitto/>. Luettu: 5.3.2024.

Suomen Asianajajaliitto 2022d. Asianajajakunta lukuina. Luettavissa: <https://asianajajaliitto.fi/asianajajaliitto/keita-olemme/avainluvut/>. Luettu: 14.3.2024.

Suomen Asianajajaliitto 2022e. Rahanpesun ja terrorismin torjunta. Luettavissa: <https://asianajajaliitto.fi/asianajajaliitto/yhteiskuntavastuu/rahanpesun-ja-terrorismin-torjunta/>. Luettu: 23.3.2024.

Suomen Asianajajaliitto 26.1.2023. Hyvää asianajajatapaa koskevat ohjeet (15.1.2009, muut. viimeinen 26.1.2023). Luettavissa: <https://asianajajaliitto.fi/app/uploads/2023/03/B-01-Hyvaa-asianajajatapaa-koskevat-ohjeet-15.1.2009-valt.k.-26.1.2023.pdf>. Luettu: 23.4.2024.

Suomen Asianajajaliitto 9.6.2023. B 05.1 Tietoturvaohje (24.1.2019, muut. 16.1.2020 ja 9.6.2023). Luettavissa: <https://asianajajaliitto.fi/app/uploads/2023/06/B-05.1-Tietoturvaohje-24.1.2019-muut.-16.1.2020-ja-9.6.2023-voimassa-1.1.2024-alkaen.pdf>. Luettu: 4.4.2023.

Suomen Hankintajuristit s.a. Ammatillinen sääntely ja valvonta. Luettavissa: <https://www.hankintajuristit.fi/ammattillinen-saantely-ja-valvonta>. Luettu: 4.3.2024.

Työ- ja elinkeinoministeriö 15.3.2024. EU:n yritys vastuudirektiivi sai taakseen määräänemmistön tuen Coreperissa. Luettavissa: <https://tem.fi/-/eu-n-yritysvastuudirektiivi-sai-taakseen-maaraenemmiston-tuen-coreperissa>. Luettu: 29.4.2024.

Työ- ja elinkeinoministeriö s.a. Työlainsäädäntö. Luettavissa: <https://tem.fi/tyolainsaadanto>. Luettu: 4.4.2024.

Ulkoministeriö s.a. Ihmisoikeussopimukset ja -raportit. Luettavissa: <https://um.fi/ihmisoikeussopimukset-ja-raportit>. Luettu: 15.3.2024.

Vanhala, A. Ristaniemi, M. Dahlqvist, M. 2022. Yritysvastuu & oikeus. Kauppakamari. Helsinki.

Viitala, R. & Jylhä, E. 2013. Liiketoimintaosaaminen: Menestyvän yritystoiminnan perusta. 6. uud. p. Edita. Helsinki.

Wendorf, H. 2022. Asianajajan ammattietiikka ja rooli vastuullisen toiminnan edistämässä. Pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto. Oikeustieteen maisteritutkielma. Luettavissa: <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/4390b474-0800-4d7f-a24b-54c7fd78b33d/content>. Luettu: 28.4.2024.

Ylönen, M. 2018. Asianajajaoikeus. Laki, säännöt ja tapaohjeet. 2. uudistettu painos. Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu: 22.4.2024.

## Liitteet

### Liite 1 Haastattelukysymykset

1. Kuinka kauan olet työskennellyt asianajotoimistossa, entä vastuullisuus kysymysten parissa?
2. Onko nykyinen asianajotoimisto ainoa asianajotoimisto missä olet työskennellyt? Jos ei, oliko vastuullisuus toimissa eroja toimistojen välillä?
3. Mitä sosiaalisella vastuullisuudella mielestäsi tarkoitetaan?
4. Miten sosiaalinen vastuu näkyy mielestäsi asianajotoimistossa, missä työskentelet nyt ja jos olet työskennellyt aikaisemmin muissa toimistoissa, miten se näkyi niissä?
5. Mitä hyötyä sosiaalisesta vastuullisuudesta mielestäsi on asianajotoimistoille?
6. Onko sosiaalisessa vastuullisuudessa näkynyt muutoksia sinun työurasi aikana, kun olet työskennellyt asianajotoimistossa? Minkälaisia?
7. Miten sosiaalinen vastuu voisi näkyä mielestäsi paremmin asianajotoimistojen toiminnassa?
8. Tuleeko sinulle vielä jotain aiheeseen liittyen mitä haluaisit nostaa esille?