



Vastavalmistuneiden tradenomien sopeutuminen assistenttityöhön asianajotoimistossa

Jade Kauppinen

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Amk-opinnäytetyö

2024

Tiivistelmä

Tekijä(t) Jade Kauppinen
Tutkinto Tradenomi
Raportin/Opinnäytetyön nimi Vastavalmistuneiden tradenomien sopeutuminen assistenttityöhön asianajotoimistossa
Sivu- ja liitesivumäärä 26 + 1
<p>Tämän päivän työympäristö haastaa työntekijää monella tapaa. Jatkuva kiire ja muutokset ovat arkipäivää asettaen työlle ja jaksamiselle omat haasteensa. Nuoret, vasta ammattiin valmistuneet henkilöt ovat erityisen haavoittuvaisessa tilassa opitellessaan uutta työtä ja koettaessaan samalla sopeutua uuteen yhteisöön. Heidän kokemuksensa työelämästä voivat olla vähäiset ja tuen tarve suuri.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, kuinka vastavalmistuneet tradenomit ovat sopeutuneet assistenttityöhön asianajotoimistossa. Sekä assistenttityöllä että asianajotoimistolla työympäristönä on erityispiirteitä, kuten paineensietokykyä vaativat työtehtävät, kiireelliset aikataulut sekä tarkka säädösympäristö. Aihe valikoitui kirjoittajan mielenkiinnon perusteella, mutta myös tuottamaan hyödyllistä tietoa esimerkiksi alan opiskelijoille.</p> <p>Tutkimusmenetelmäksi valittiin kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus ja tutkimus toteutettiin avoimia kysymyksiä sisältävällä kyselyllä keväällä 2023. Laadullinen tutkimus sopi menetelmäksi, koska aiheesta haluttiin subjektiivista ja tarkkaa tietoa. Kyselyyn vastasi neljä vastavalmistunutta tradenomia, jotka työskentelevät assistentteina eri asianajotoimistoissa pääkaupunkiseudulla. Kyselyn kysymykset muotoiltiin tietoperustan ja tutkimuksen alaongelmien pohjalta.</p> <p>Opinnäytetyö koostuu johdannosta, tietoperustasta, empiirisestä osiosta, tutkimuksen tuloksista sekä pohdintaosuudesta. Tietoperustassa käsitellään työhön sopeutumiseen liittyviä käsitteitä, kuten perehdytys, motivaatio, työyhteisön merkitys, minäpystyvyys sekä työssä kehittymisen tukeminen. Empiirisessä osuudessa esitellään tutkimusmenetelmä, tutkimuksen toteutus sekä tulokset. Opinnäytetyön lopussa esitetään johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset. Opinnäytetyöprosessin sekä oman oppimisen arviointi päättää työn.</p> <p>Tutkimustulosten mukaan vastavalmistuneet tradenomit voivat sopeutua hyvin assistenttityöhön asianajotoimistossa. Merkittävä sopeutumiseen vaikuttaja tekijä on pääsy osaksi työyhteisöä. Assistentin työssä keskeisessä roolissa ovat hyvät vuorovaikutustaidot, joten työyhteisön toimivuus on tärkeää niin työssä jaksamista kuin työsuoritusta ajatellen. Assistentin työtehtävät asianajotoimistossa haastavat monipuolisuudellaan ja vaativat ongelmanratkaisutaitoja. Täten onnistunut perehdytys sekä assistenttin omat ominaisuudet, kuten vahva minäpystyvyyden taso vaikuttavat työhön sopeutumiseen huomattavasti.</p>
Asiasanat Tradenomi, assistentti, asianajotoimisto, työhön sopeutuminen, sosialisatio

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työhön sopeutuminen ja sosialisatio	3
2.1	Perehdyttäminen ja perehdytyskäytännöt.....	3
2.2	Motivaatio ja työn imu.....	4
2.3	Työyhteisöön kuulumisen merkitys.....	5
3	Työssä kehittymisen tukeminen ja assistentin työ.....	7
3.1	Minäpystyvyys.....	7
3.2	Assistentin työ asianajotoimistossa	8
4	Kvalitatiivinen tutkimus vastavalmistuneiden tradenomien sopeutumisesta assistenttityöhön...	10
4.1	Tutkimusmenetelmä	10
4.2	Tutkimusaineiston kerääminen ja analysointi.....	11
5	Tutkimustulokset	13
5.1	Assistenttien perehdyttäminen asianajotoimistossa.....	13
5.2	Uuden työntekijän integroituminen työyhteisöön.....	14
5.3	Motivaatio ja minäpystyvyys	15
5.4	Assistentin työssä kehittyminen ja siihen sopeutuminen.....	16
5.5	Yhteenveto tuloksista	17
6	Pohdinta	19
6.1	Tutkimuksen luotettavuus.....	19
6.2	Johtopäätökset.....	20
6.3	Jatkotutkimusehdotukset.....	21
6.4	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi	22
	Lähteet.....	24
	Liitteet	27
	Liite 1. Kyselyn kysymykset.....	27

1 Johdanto

Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen puhututtaa alasta riippumatta. Tuoreimmassa Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -tutkimuksessa selvisi etenkin nuorten aikuisten työhyvinvoinnin heikentyneen entisestään. Nuorten aikuisten kasvavat irtisanoutumisaikheet sekä yhä useamman suomalaisen työskentely sairastumisesta huolimatta kertovat työhyvinvoinnin haasteista. Myös nuorten aikuisten kokemat työn arvojen yhteensopivuus, työn yhteisöllisyys sekä työssä oppimisen mahdollisuudet heikentyivät. (Työterveyslaitos 2024.) Nuorilla aikuisilla työelämää on vielä runsaasti edessä, ja ammattiin valmistuneet henkilöt ovat monesti vasta aloittamassa työuraansa. Kuinka tämän hetken nopeasti muuttuvaan ja vaativaan työn maailmaan sopeutuu vastavalmistunut, usein hyvinkin nuori henkilö? Kuinka varmistetaan, että nuoret perehdytetään riittävän hyvin työhön ja että he pääsevät tasavertaisiksi osaksi työyhteisöä?

Opinnäytetyön päätutkimuskysymyksenä toimi ”kuinka vastavalmistuneet tradenomit kokevat sopeutuneensa assistenttityöhön asianajotoimistossa” ja tähän kysymykseen tutkimuksen avulla haettiin löytää vastaus. Alatutkimuskysymyksiä olivat ”miten perehdytys vaikuttaa työhön sopeutumiseen”, ”kuinka työyhteisöön kuuluminen vaikuttaa työhön sopeutumiseen” ja ”kuinka työssä kehittymisen tukeminen vaikuttaa työhön sopeutumiseen”. Oheiseen peittomatriisiin (taulukko 1) on koottu tutkimuksen alaongelmat sekä ne luvut tietoperustasta, tulososiosta ja ne kysymykset kyselystä, jotka näitä alaongelmia käsittelevät.

Taulukko 1. Peittomatriisi

Alaongelmat	Tietoperusta (luku)	Tulokset (luku)	Kyselyn kysymykset
1. Miten perehdytys vaikuttaa työhön sopeutumiseen?	2.1	5.1	3 & 4
2. Kuinka työyhteisöön kuuluminen vaikuttaa työhön sopeutumiseen?	2.3	5.2	5 & 6
3. Kuinka työssä kehittymisen tukeminen vaikuttaa työhön sopeutumiseen?	3	5.4	7

Aihe valikoitui opinnäytetyöhön kirjoittajan mielenkiinnon perusteella, mutta myös tuottamaan merkitystä sekä alan opiskelijoille että työnantajille. Koska assistenttityöllä ja asianajotoimistoilla työpaikkana on erityispiirteitä, tekevät ne tästä tutkimuksesta kiinnostavan. Assistenttien työ

asianajotoimistossa on tärkeää, ja he mahdollistavat sen, että juristit voivat keskittyä omaan työhönsä. Assistentteilla on asianajotoimistossa perinteisiksi assistenttien työtehtäviksi lukeutuvia tehtäviä, mutta myös erilaisia projekteja ja selvitystöitä. Työssä tulee jatkuvasti uusia tehtäviä eteen, mikä haastaa, mutta myös kehittää assistenttia työssään. (Krabbe 2019.) Assistentin työtehtäviä sekä asianajotoimistoa työpaikkana käsitellään tarkemmin kolmannessa luvussa.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Tutkimus perustuu tietoperustaan, joka on koostettu luotettavista lähteistä kuten vertaisarvioituista tutkimuksista, alan kirjallisuudesta ja asiantuntijateksteistä. Tietoperustan luvussa 2 käsitellään työhön sopeutumista. Alaluvuissa käsitellään perehdyttämistä ja perehdytyskäytäntöjä, motivaatiota ja työn imua sekä työyhteisöön kuulumisen merkitystä. Luku 3 käsittelee työssä kehittymisen merkitystä. Alaluvussa käsitellään minäpystyvyyttä ja assistenttin työtä asianajotoimistossa. Tietoperusta avaa työhyvinvointiin liittyviä asioita ja termejä sekä assistenttityön ja asianajotoimiston erityispiirteitä. Tutkimusaineisto rakentuu avoimia kysymyksiä sisältävän kyselyn vastauksista muodostetusta materiaalista. Tutkimuksen olennaisena rajauksena toimii juuri asianajotoimistossa assistenteina työskentelevien vastavalmistuneiden tradenomien kokemukset. Kyselyyn vastasi neljä henkilöä. Tutkimustulokset muodostetaan aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla tutkimusaineistoa tietoperustaan peilaten. Tutkimuksen kysely on toteutettu keväällä 2024.

2 Työhön sopeutuminen ja socialisaatio

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan työhön sopeutumista socialisaation (organizational socialization) teorian kautta. Socialisaatio on käsitteenä laaja, mutta suomenkielisessä tutkimuskirjallisuudessa (Jokisaari ym. 2011) on käytetty työyhteisön viitekehyksessä puhuttaessa kuitenkin vain yleisesti termiä socialisaatio. Tässäkin tutkimuksessa termillä socialisaatio viitataan juuri työyhteisössä tapahtuvaan socialisaatioon. Socialisaatio on prosessi, jossa yksilö omaksuu tarvittavat tieto- ja sosiaaliset taidot tullakseen osaksi työyhteisöä, ja jonka jälkeen häntä voidaan pitää työyhteisössä täysivaltaisena jäsenenä (Van Maanen & Schein 1977, 3; Jokisaari ym. 2011, 1). Työterveyslaitoksen tutkimusraportissa socialisaation onnistumisen mittareita olivat työtehtävän hallinta, työroolin selkeys, sosiaalinen integraatio ja organisaatioon samautuminen (Jokisaari ym. 2011).

Opinnäytetyön seuraavissa alaluvuissa käsitellään sitä, kuinka perehdytys ja pääsy osaksi työyhteisöä vaikuttavat socialisaatioon ja sitä kautta työhyvinvointiin sekä työssä kehittymiseen. Socialisaation onnistumista sekä työhön sopeutumista ja siihen liittyviä käsitteitä tarkastellaan työelämässä tuoreiden työntekijöiden näkökulmasta. Vähäinen kokemus työelämästä tuo mukanaan omat haasteensa heidän astuessaan työn maailmaan.

2.1 Perehdyttäminen ja perehdytyskäytännöt

Kun tarkastellaan työhön sopeutumista, on työntekijän perehdytys erittäin suuressa roolissa onnistumisen kannalta. Perehdyttäminen on lakisääteinen velvollisuus, josta määritellään työturvallisuuslain 14 §:ssä (työturvallisuuslaki 23.8.2002/738). Perehdyttäminen tarkoittaa toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä saa tarvittavan tiedon suoriutuakseen työstään. Perehdyttämiseen kuuluu myös uuden tulokkaan tutustuttaminen työpaikan tapoihin ja ihmisiin. (Työturvallisuuskeskus 2013.) Tavoiteltavaa on, että perehdyttämisen jälkeen uusi työntekijä voi kokea olevansa osa työyhteisöä (Bauer, Bodner, Erdogan & Truxillo 2007, 707).

Jokisaari ja muut havaitsivat, että uusien työntekijöiden kokemuksiin socialisaation onnistumisesta vaikuttivat organisaation perehdyttämiskäytännöt (Jokisaari ym. 2011). Työroolin selkeys sekä työtehtävien hallinta on olennaista työhyvinvoinnin kokemiselle. Jos oma rooli työpaikalla tai työtehtävät ovat epäselviä, voi tämä lisätä työn kuormittavuutta. Työnkuvan selkeyden Bauer ja muut määrittivät työntekijän ymmärrykseksi työtehtävistä ja niiden tärkeysjärjestyksestä sekä työtehtävien vaatimasta ajasta. (Bauer ym. 2007, 718; Jokisaari ym. 2011, 5.) Bauer ja muut havaitsivat tutkimuksessaan, että työnkuvan selkeyden lisäksi minäpystyvyydellä ja työyhteisöön sopeutumisella on olennainen vaikutus perehdyttämisen onnistumiseen. (Bauer ym. 2007, 718.)

Vaikka perehdyttäminen onkin yrityksen lakisääteinen velvollisuus, on tärkeää, että sitä ei ajatella vain pakollisena toimintona. Perehdytysprosessin onnistuessa organisaatio saa mitä todennäköisimmin motivoituneen työntekijän, joka on sitoutunut työhönsä. On hyvä tiedostaa, että muutoksen edessä tarvitaan aina perehdytystä. Ja koska muutosta tapahtuu organisaatioissa koko ajan, on tunnistettava perehdytyksen merkitys yrityksen tärkeänä sisäisenä prosessina. (Kokko s.a.)

Perehdytyksen kehittämiseen panostaminen on onnistuneen perehdytyksen ja sitä kautta yrityksen menestyksen kannalta ensiarvoisen tärkeää. Hyvä perehdytysprosessi antaa uudelle työntekijälle aikaa oppia ja omaksua uutta tietoa kohtuullisessa tahdissa. Hän saa apua sitä tarvitessaan, eikä joudu turvautumaan pelkästään itseopiskelumateriaaleihin. (Kokko s.a.) Oppimisen etenemistä on tärkeää seurata keskustelemalla työntekijän kanssa, mutta myös havainnoimalla hänen työnsä sujumista. Perehdytyksen tulee olla suunnitelmallinen kokonaisuus. Sen avulla varmistetaan ennen kaikkea työturvallisuutta, työkykyä ja työn sujuvuutta. (Työterveyslaitos s.a.)

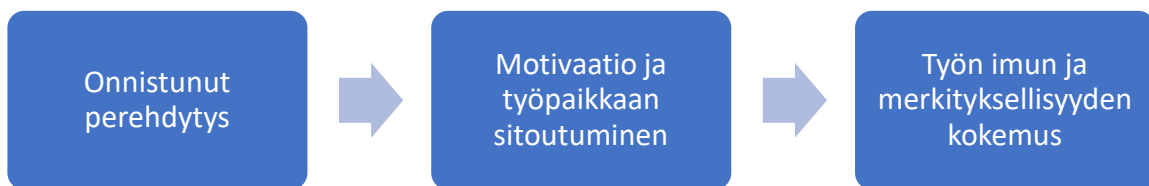
2.2 Motivaatio ja työn imu

Työn voimavarat ovat niitä piirteitä työssä, joiden avulla työntekijä pystyy kohtaamaan työn vaatimuksia ja jotka auttavat tavoitteisiin pääsemisessä. Nämä piirteet voivat olla fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisatorisia. Työn voimavaroja voivat olla esimerkiksi työtehtävien monipuolisuus, itsenäisyys, asiakastyön palkitsevuus, mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviin tai joustavuus työajoissa. Työn tavoitteiden saavuttaminen motivoi työntekijää ulkoisesti, ja työn voimavarojen myötä työntekijät motivoituvat myös sisäisesti, kun heidän psykologiset perustarpeensa itsenäisyydestä, yhteenliittymisestä ja pärjäämisestä tulevat tyydytetyiksi. Työn voimavarat edistävät näin ollen henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä työssä. (Hakanen 2011, 49–56.)

Ulkoista ja sisäistä motivaatiota verrattaessa ilmenee, kuinka sisäisen motivoitumisen kautta saavutetaan parempia tuloksia sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta. Ulkoinen motivaatio rakentuu nimensä mukaisesti ulkoisesta palkitsemisesta, kun taas sisäisen motivaation käynnistävä voima on tekeminen itse. Kun työntekijä on motivoitunut sisäisesti, hän voi työssään paremmin ja on sen lisäksi tuottavimmillaan. Motivaatio, ja erityisesti sisäinen motivaatio onkin siis avainasemassa, kun mietitään optimaalisia olosuhteita työyhteisössä hyvinvoiville ja kestävästä tulosta tekeville työntekijöille. (Martela & Jarenko 2014, 6,32.)

Uuden työntekijän onnistunut perehdytys edesauttaa motivaation ja työn imun kehittymistä. Perehdytyksessä onnistuminen lisää työpaikkaan sitoutumista ja motivoi. Tämä puolestaan

auttaa uppoutumaan työhön hyvässä mielessä, mikä taas auttaa työntekijää pysymään motivoituneena ja kokemaan merkityksellisyyttä työssään. (Kokko s.a.) Tutkimusprofessori Jari Hakanen kuvaa myönteistä työhön uppoutumista eli flow-tilaa työn imuksi. Hakanen sanoittaa työn imua myös energisyytenä, omistautumisena sekä nautintona työhön uppoutumisesta. Kokemusta työn imusta voidaan siis pitää jo itsessään voimavarana. Työn imua työssään tunteva henkilö kokee luultavasti hyvinvointia ja onnellisuutta, mikä puolestaan tuottaa parempia tuloksia työssä. (Hakanen 2011, 6–7.) Oheisessa kuvassa (kuva 1) on kuvaus onnistuneen perehdytyksen vaikutuksesta työn imun kokemiseen.



Kuva 1. Kuvaus onnistuneen perehdytyksen vaikutuksesta työn imun kokemiseen (mukaillen Kokko s.a. ja Hakanen 2011)

Työn imua voidaan ajatella vastakohtana kaiken sävyiselle tasapaksuiselle olotilalle: kyllästykselle, passiiviselle tyytyväisyydelle, välinpitämättömyydelle tai uupumiselle. Työn imu näytetään työntekijän aktiivisuutena, tarmokkuutena ja hän kokee, että työ on omistautumisen arvoista. Työn imu kuvastaa työhyvinvoinnin tavoiteltavaa tilaa. Sen lisäksi, että työn imu vaikuttaa positiivisesti työarkeen, kantaa myönteiset vaikutukset myös työn ulkopuolelle. Tämä selittyy työn imun aiheuttamilla myönteisillä tunteilla, kuten ilolla, ylpeydellä ja innokkuudella. Näiden tunteiden kokeminen vahvistaa puolestaan henkilön fyysisiä, psyykkisiä ja voimavaroja. (Hakanen 2011, 40–42.)

2.3 Työyhteisöön kuulumisen merkitys

Sari Rajamäki käsittelee väitöskirjassaan työyhteisöön liittymisen ja kuulumisen rakentumista vuorovaikutuksessa. Hän toteaa esipuheessa seuraavasti: ”Tulla hyväksytyksi ja kuulua johonkin joukkoon on yksi ihmisen perustarpeista” (Rajamäki 2021, 7). Tutkimuksessaan Rajamäki erottelee käsitteinä *kuulumisen* ja *kuulumisen tunteen*. Yhteisöön kuulumisen hän määrittelee rakentuvan paitsi yksilön oman kokemuksen, myös ryhmän hänelle osoittaman hyväksynnän kautta. Koska kuulumisen rakentuu vuorovaikutuksessa, ei se näin ollen ole vain

yksilön emotionaalinen kokemus. Kuulumisen tunne sen sijaan kuvastaa yksilön tuntemaa turvallisuuden tunnetta, eikä muodostu välittömässä vuorovaikutuksessa. (Rajamäki 2021, 32.) Tässä tutkimuksessa on tarkoituksena tutkia vastavalmistuneiden tuntemaa kuulumista työyhteisöön, eli selvittää, millaisena he kokevat kuulumisen tunteen sekä kuinka työyhteisön vuorovaikutus vaikuttaa yhteisöön kuulumisen rakentumiseen.

Rajamäen tutkimuksessa ilmeni työntekijöiden tarve reflektoida omaa kuulumistaan työyhteisöön. Myös mentoroinnille havaittiin olevan tarvetta. Mentorovien keskustelujen avulla voitaisiin tukea uuden työntekijän työyhteisöön kuulumisen rakentumista. Mentoroinnin tulisi olla huolellisesti suunniteltu sekä toteutettu prosessi osana perehdytyskäytänteitä, mikä tarjoaisi uudelle työntekijälle mahdollisuuden omanlaiseen liittymiseen osaksi työyhteisöä. (Rajamäki 2021, 92.) Toisaalta Jokisaari ja muut havaitsivat, että mentoroinnille olisi tarvetta myös perehdytysprosessin jälkeen. Näin voitaisiin varmistaa, että työntekijällä on työssään hyvinvointia edistäviä voimavaroja työtehtävien omaksumisen jälkeenkin. Mentoroinnin kaltaisten sosiaalisten tukimuotojen avulla kyettäisiin esimerkiksi kartoittamaan työhön kohdistuneiden odotusten toteutumista. (Jokisaari ym. 2011, 26.)

Juuri korkeakoulusta valmistuneilla on erityisiä tarpeita vuorovaikutuksen näkökulmasta heidän siirtyessä työelämään. Varhaiset kokemukset työyhteisöissä vaikuttavat käsitykseen paitsi omasta asiantuntijuudesta myös työyhteisöjen vuorovaikutuksesta. Juuri valmistuneille tulisi tarjota mahdollisuuksia itsereflektoinnille sekä keskusteluille omista vuorovaikutustaidoista. Nuoren siirtyessä opiskelijasta asiantuntijaksi on työyhteisöltä saatu palaute ja tuki kehittymisen kannalta tärkeää. (Rajamäki 2021, 92–93.)

Rajamäen tutkimus osoitti, että työyhteisöön kuulumisen parantaa työntekijän työhyvinvointia. Kun työssä voidaan hyvin, myös työn tuloksien voidaan odottaa paranevan. Näin ollen kyseessä on koko työyhteisön kannalta merkittävä asia. Vaikka yksilöiden välillä huomattiin olevan eroja odotuksissa ja tulkinnoissa siitä, miten työyhteisöön kuulumisen rakentuu, tunnustettiin kuitenkin jokaisen työntekijän tarve tulla huomatuksi ja saada työstään palautetta. (Rajamäki 2021, 93.)

3 Työssä kehittymisen tukeminen ja assistentin työ

Tässä luvussa käsitellään työssä kehittymisen tukemisen ja minäpystyvyyden vaikutusta työhön sopeutumisen kokonaisuuteen. Alaluvussa 3.2 käydään läpi assistentin yleisiä työtehtäviä sekä tarkemmin asianajotoimistoon painottuvia työtehtäviä. Kokemus omasta kyvykkyydestä motivoi työssä ja tuo onnistumisen kokemuksia. Motivaatio työssä on parhaimmillaan silloin, kun työ haastaa sopivasti. (Martela & Jarenko 2014, 29.) Kun haastetta on työssä sopivasti, työntekijän on mahdollista kehittyä työssään. Kehittymisen tukeminen ja minäpystyvyys ovatkin tärkeitä käsitteitä, kun tarkastellaan työntekijän kokonaisvaltaista hyvinvointia ja työhön sopeutumista.

Esihenkilön tuki on nuorelle työntekijälle monella tavalla tärkeää. Kun työelämässä on vielä suhteellisen kokematon, tukea tarvitsee yleisesti enemmän ja esimerkiksi oman työsuorituksen arviointi voi olla haastavaa. Siksi palautteessa erityisen merkityksellistä on tuoda esiin onnistumiset konkreettisesti. Näin nuori työntekijä oppii omista vahvuuksistaan. Työn tekeminen yhdessä kokeneemman työntekijän kanssa tarjoaa tilaisuuden kokemusperäisen tiedon siirtymiseen. (Työterveyslaitos s.a.) Kuten Jokisaari ym. (2011) ja Rajamäki (2021) tutkimuksissaan toivat jo esille, mentorointi on oivallinen tapa opettaa nuorelle työssä tarvittavia taitoja.

Osaamisen kehittäminen on työpaikoilla tärkeää ja erityisesti nuoria työuran alussa olevia kehittyminen motivoi. Motivaation tärkeyttä työssä käsiteltiin tarkemmin alaluvussa 2.2. Konkreettisten tavoitteiden asettaminen antaa suuntaa kehitymiselle, kun tavoitteet eivät ole kerrallaan liian suuria. (Työterveyslaitos s.a.) Haasteen osaamisen kehittämisen johtamiseen asettaa yksilöiden eroavaisuudet. Siinä missä toinen omaksuu uudet asiat rauhallisemmassa tahdissa, tarvitsee toinen uusia kehittymismahdollisuuksia paljon tiuhempaan tahtiin (Martela & Jarenko 2014, 43–44.)

3.1 Minäpystyvyys

Minäpystyvyys (self-efficacy theory) kuvastaa henkilön uskoa siihen, että on kykenevä suoriutumaan jostain tehtävästä. Etenkin vaikeissa tilanteissa minäpystyvyyden merkitys korostuu: mitä korkeampi on henkilön minäpystyvyyden taso, sitä todennäköisemmin hän tulee haastamaan itsensä suoriutuakseen tehtävistään. Ongelmanratkaisukykyä vaativissa tilanteissa henkilön minäpystyvyydellä on vaikutusta siihen, kuinka tehokkaasti hän kykenee ratkaisemaan ongelman. (Robbins & Judge 2014, 228; Snyder & Maddux 1995, 13.) Ihminen, jonka kokemus omasta minäpystyvyydestä on matala, saattaa vaistomaisesti välttää tilanteita, joissa ajattelee epäonnistuvansa puutteellisten taitojensa vuoksi. Tällainen ennakointi saattaa vaikuttaa merkittävästi suuriin päätöksiin esimerkiksi uravalintoja koskien, jos itseään pitää

kykenemättömänä tehtävään, ellei jo valmiiksi hallitse siihen tarvittavia taitoja. Vaikka henkilöllä olisikin näitä taitoja, hän ei myöskään välttämättä tunnista niitä, kun kokemus omasta pysyvyydestä on matala. (Snyder & Maddux 1995, 13–15.)

Stressaavassa tilanteessa yksilön voimavaroja mitataan, ja tällöin minäpystyvyydestä on hyötyä tilanteesta selviytymiseksi (Jokisaari ym. 2011, 4). Työelämään siirtyminen ja uudessa työpaikassa aloittaminen koetaan usein stressaaviksi, minkä vuoksi minäpystyvyyden käsite on olennainen tälle tutkimukselle. Lisäksi assistentin työnkuvaan kuuluu erityispiirteitä, jotka voivat osaltaan olla haastavia, mikä korostaa minäpystyvyyden merkitystä. Seuraavassa alaluvussa käsitellään assistenttityön ominaispiirteitä asianajotoimistossa.

3.2 Assistentin työ asianajotoimistossa

Yleisesti assistentti on liiketoiminnan moniosaaja ja tärkeä strateginen toimija yrityksessä. Assistentin työnkuvaa määrittää organisaation koko ja toimiala, mutta kuitenkin toimialasta riippumatta tietotekninen osaaminen sekä viestintä- ja organisointitaidot ovat assistentin työssä keskeisiä tarvittavia taitoja. (Duunitori; Kärnä 2016, 20.) Assistentit lukeutuvat yritysten tukitoimintoihin. He eivät suoraan työllään tuo yritykselle rahaa, mutta ovat välttämättömiä nopeasti kehittyvän liiketoiminnan mahdollistamiseksi tietotyönsä kautta. (Kärnä 2019.)

Asianajotoimiston työpaikkailmoituksesta selviää, millaisia ominaisuuksia assistenteilta vaaditaan asianajotoimistossa. Assistentin työtehtäviä luonnehditaan monipuolisiksi, vaativiksi ja tilanteita nopeasti muuttuviksi. Toimenkuvaan kuuluvat myös toimeksiantoihin liittyvät tehtävät, asiakirjojen oikoluku ja stilisointi, viestinnälliset tehtävät sekä matka- ja kokousjärjestelyt. Tarvittavaa osaamista assistentilta on tarkkuus, järjestelmällisyys, joustavuus ja aikapaineen sekä hektisen työympäristön sietäminen. (Oikotie 2023.) Advokaatti-lehden haastattelussa Sanna Husu kuvaa assistentin työarkea ”ongelmanratkaisuksi ja asiakaspalveluksi”. Hän summaa assistentin olevan aina valmis auttamaan muita ja jokaisen työpäivän olevan erilainen uusine haasteineen. (Ikäheimonen 2022.) Mustosen tutkimuksessa nousi myös esiin assistentin työn vaativia puolia asianajotoimistossa. Juristien työmäärä vaikuttaa usein assistenttien työhön ja aiheuttaa ennalta-arvaamattomuutta. Työtehtävien kiireellisyys, tarve priorisoida tehtävät nopeasti uudelleen sekä jatkuva ennakointi tekee työstä erityisen haasteellista. Myös asiakaspalvelun tärkeys työssä korostui. (Mustonen 2022, 18.)

Asianajotoimeen liittyy monenlaista sääntelyä, joka vaikuttaa myös assistenttien työnkuvaan. Lainsäädännön lisäksi Suomen Asianajajaliiton Hyvää asianajajatapaa koskevilla ohjeilla määritellään muun muassa luottamuksellisuuteen, huolellisuuteen ja tehokkuuteen liittyviä vaatimuksia asianajajille (Suomen Asianajajaliitto 2023). Nämä vaatimukset koskevat välillisesti

myös assistenteja, jotka tekevät tiiviisti yhteistyötä asianajajien kanssa esimerkiksi toimeksiantojen parissa. Nämä sekä assistentin työnkuvaan että asianajotoimistoon työympäristönä liittyvät erityispiirteet tekevät tämän tutkimuksen rajauksesta mielekkään.

4 Kvalitatiivinen tutkimus vastavalmistuneiden tradenomien sopeutumisesta assistenttityöhön

Tässä kappaleessa esitellään kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä sekä aineistonkeruumenetelmä, ja perustellaan niiden valinnat tähän tutkimukseen. Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valikoitui laadullinen tutkimus ja tietoa kerättiin avoimia kysymyksiä sisältävällä kyselyllä. Saatua tutkimusaineistoa analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä ja tutkimustulokset esitellään luvussa 5.

4.1 Tutkimusmenetelmä

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä on tutkimustapa, jonka avulla syvennyttään tutkimaan ihmisten kokemusten kautta jotain tiettyä ilmiötä. Laadullinen tutkimus perustuu tulkintaan. Kun tehdään laadullista tutkimusta, on tutkittavan kokemuksen ymmärtämiseksi olennaista tiedostaa tutkittavan ilmiön konteksti eli asiayhteys. (Vilkkä 2021, osa 1.) Tässä tutkimuksessa kontekstia määrittelee asianajotoimisto työympäristönä, assistentin työ erityispiirteineen sekä kyselyyn vastaajien tilanne työelämäänsä nähden. He ovat juuri valmistuneet ammattiin, ja ovat työelämässä vielä suhteellisen kokemattomia. Laadullinen tutkimusmenetelmä vaatii aina hyvän tietoperustan (Sarajärvi & Tuomi 2018, 1.1). Tutkimusmenetelmäksi tähän tutkimukseen sopi laadullinen tutkimus, sillä tavoitteena oli juuri selvittää assistenttien subjektiivisia kokemuksia työhön sopeutumisesta. Tällaisen tutkimusaineiston analysointi vaatii tulkintaa, eikä siksi tutkimusmenetelmäksi sopisi määrällinen eli kvantitatiivinen menetelmä. Määrällinen tutkimusmenetelmä perustuu numeeriseen analyysiin (Vilkkä 2021, osa 1).

Laadullisen tutkimuksen tyypillisiä aineistonkeruumenetelmiä ovat haastattelu, kysely ja havainnointi. Menetelmien käytössä on mahdollista valita sopivin tai yhdistää menetelmiä tutkittavan asian mukaan. (Sarajärvi & Tuomi, 2018, 3.) Haastattelun ja kyselyn tarkoitus on yksinkertaisesti selvittää, mitä joku ajattelee. Haastattelun ja kyselyn suurin ero liittyy tiedonkeruuvaiheeseen: haastattelussa haastattelijalla esittää kysymykset suullisesti haastateltavalle ja kyselyyn vastaaja vastaa ilman suullista yhteyttä kyselyn tekijään. (Sarajärvi & Tuomi, 2018, 3.1.)

Tässä tutkimuksessa päädyttiin käyttämään aineistonkeruumenetelmänä avoimista kysymyksistä muodostuvaa kyselyä. Kyselytutkimusta pidettiin perusteltuna, koska tutkimuksen aikataulu oli kiireinen ja tiedossa oli assistentin työnkuvan kiireisyys. Näin välttyttäisiin hankalilta aikataulutuksilta ja tutkimus etenisi suunnitellusti. Myös aineistonkeruumenetelmien rajoitteiden arviointi vaikutti menetelmän valintaan. Haastattelun avulla olisi pystytty havainnoimaan esimerkiksi haastateltavien äänen painotusta ja mahdollisesti esittämään tarkentavia kysymyksiä. Mahdollista olisi myös ollut haastattelurungon muokkaaminen, jos sellainen tarve olisi ensimmäisen haastattelun jälkeen tunnistettu. Kuitenkin myös haastattelumenetelmän rajoitteita arvioimalla päädyttiin avoimia

kysymyksiä sisältävän kyselyn olevan sopiva valinta. Ajateltiin, että haastateltavien on mahdollista jännittää haastattelutilannetta ja kasvokkain tapahtuvassa haastattelussa heidän olisi helpompi vastata joihinkin kysymyksiin yleisesti hyväksytyllä tavalla. Koska tässä tutkimuksessa tutkitaan työhyvinvointia, voi joku kokea vaikeaksi kertoa kasvokkain mahdollisista ongelmakohtista. Kuten Juuti ja Puusa nostavat esiin, tutkijan on hyvä tiedostaa, että joihinkin aihepiireihin voi liittyä niin kutsuttuja sosiaalisesti hyväksytyjä vastauksia (Juuti & Puusa 2020, 6).

Kyselyn kysymykset muotoiltiin tarkasti ja kyselyn rakenne muokattiin loogiseksi. Kyselyn etuna oli luonnollisesti se, että analysoitavaa tekstiä oli lähtökohtaisesti vähemmän, kun mitä haastattelu olisi tuottanut. Kun vastaajat saivat vastata rauhassa ja ajatuksella kyselyyn, heidän oli mahdollista jättää epäolennaiset asiat vastauksista pois. Kyselyn vastauksia analysoitiin aineistolähtöistä sisälönanalyysia mukaillen. Menetelmää sovellettiin hiukan, sillä redusointi eli aineiston pelkistäminen jätettiin pois tarpeettomana vaiheena. Vastaukset olivat lähtökohtaisesti tiiviitä, eikä täytesanoja tai epäolennaista tietoa esiintynyt. Tutkimusaineiston kerääminen ja analysointi käsitellään seuraavassa alaluvussa.

4.2 Tutkimusaineiston kerääminen ja analysointi

Tutkimusaineisto kerättiin huhtikuussa 2024 avoimia kysymyksiä sisältävän kyselyn avulla. Kysymykset muotoiltiin niin, että tutkimuksen alaongelmiin saataisiin riittävät vastaukset. Kyselyyn vastaajille oli esitetty toive siitä, että vastaukset olisivat kokonaisia lauseita ja kysymykseen vastattaisiin haastatteluvastauksen tapaan. Tämä tarkennus annettiin heille, jotta vastaukset eivät olisi yksisanaisia rankalaisin viivoin tehtyjä listoja, mikä taas tekisi aineistosta kelvottoman laadulliseen tutkimukseen. Kysely tehtiin Webropol-työkalun avulla.

Kyselyyn vastasi neljä assistenttina asianajotoimistossa työskentelevää tradenomia, jotka valikoituivat tutkimukseen tutkijan omista verkostoista. He työskentelevät kolmessa eri pääkaupunkiseudun suuressa asianajotoimistossa. Sarajärven ja Tuomen mukaan opinnäytteissä aineiston kokoa ei tulisi pitää merkittävimpänä kriteerinä, mutta aineiston riittävyttä on kuitenkin tärkeää arvioida (Sarajärvi & Tuomi 2018, 3.4). Tässä tutkimuksessa vastaajien määrää merkittävämpänä pidettiin sitä, että heillä on vähintään noin yhden vuoden kokemus assistentin työstä, mutta valmistuminen on kuitenkin yli vuoden takainen tapahtuma. Kaikkien vastaajien valmistumisesta on alle kolme vuotta, mitä pidettiin sopivana aikana. Vastaajista tai asianajotoimistoista ei tuoda esiin mitään yksilöiviä tietoja anonymiteetin takaamiseksi.

Kun vastaajien halukkuus osallistua tutkimukseen oli selvitetty, heille lähetettiin tutkimustiedote ja suostumuslomake sekä linkki Webropol-kyselyyn. Vastaajille annettiin kaksi viikkoa aikaa vastata kyselyyn. Tätä pidettiin sopivana aikana, sillä heillä oli mahdollisuus vastata kyselyyn minä

ajankohtana tahansa. Kysely piti sisällään kymmenen kysymystä. Kyselyn alussa oli työtä kartoittavia kysymyksiä. Tämän jälkeen kysymykset etenivät perehdyttämiseen, työyhteisöä koskeviin kysymyksiin sekä kysymykseen työssä kehittymisen tukemisesta ja mahdollisuudesta vaikuttaa työtehtäviin. Lopussa pyydettiin vastaajia arvioimaan kykyään suoriutua työn haastavista puolista sekä kuinka he kokevat sopeutuneensa assistentin työhön. Kysymykset löytyvät tämän tutkimuksen liitteistä (Liite 1).

Aineiston keräämisen jälkeen tutkimus jatkui saatujen vastausten analysoinnilla. Aineistoa tulkittiin soveltaen aineistolähtöistä sisällönanalyysiä tähän tutkimukseen sopivaksi. Aineistolähtöiseen sisällönanalyysiin kuuluva redusointi eli pelkistäminen tarkoittaa turhan tiedon karsimista (Sarajärvi & Tuomi 2018, 4.4.3). Vastaukset ryhmiteltiin kysymysten alle kategorioihin, jonka jälkeen vastauksista poimittiin tärkeiksi nousseita asioita värikoodauksen avulla. Värikoodauksen avulla samaa ilmiötä kuvaavat asiat klusteroitiin eli ryhmiteltiin ja näin vastauksista muodostui alaluokkia. Klusterointi ja sen perusteella alaluokkien muodostaminen ovat aineistolähtöisen sisällönanalyysin vaiheita (Sarajärvi & Tuomi 2018, 4.4.3). Seuraavassa luvussa käsitellään tutkimustuloksia.

5 Tutkimustulokset

Tässä luvussa esitellään kyselytutkimuksesta kerätyn aineiston pohjalta kootut tutkimustulokset. Luvussa käydään läpi kyselytutkimuksesta saadut tulokset ja peilataan niitä tietoperustaan. Aineistosta ryhmiteltiin perehdytysprosessiin, uuden työntekijän työyhteisöön integroitumiseen, motivaatioon ja minäpystyvyyteen sekä assistenttiroolissa kehittymiseen liittyvät kohdat alaluvuiksi. Alaluvut mukailevat tietoperustan rakennetta. Luvun lopussa esitetään tulokset tiivistelmänä, joka toimii lähökohtana seuraavan luvun pohdinnalle.

5.1 Assistenttien perehdyttäminen asianajotoimistossa

Kaikki vastaajat olivat käyneet läpi kattavan perehdytysjakson, joka kesti kolmesta päivästä yhteen viikkoon. Lisäksi kolme vastaajista mainitsi saaneensa nimetyn tutorin, joka tarjosi henkilökohtaista ohjausta erityisesti perehdytyksen aikana. Tutorin lisäksi koko assistenttitiimin antaman tuen merkitys nousi esiin kahden vastaajan kokemuksista. Yksi vastaajista nosti esiin jopa virallista perehdytystä tärkeämpänä kollegojen tuen, jonka hän koki kuitenkin myös olevan osa perehdytystä. Rajamäen (2021) tutkimuksessa havaittiin, että mentoroinnille on tarvetta osana perehdytyskäytäntöjä ja vastaajien kuvaamaa tutoria voidaan verrata mentoriin. Kaksi vastaajista kertoi tutorin auttaneen alussa paljon, joten tästä voidaan päätellä tutorin olevan hyödyllinen osa perehdytystä. Kaksi vastaajista sanoi myös koko tiimin toimineen apuna aina tarvittaessa aloituksen jälkeenkin, mikä viittaa mentoroinnin jatkumiseen itse perehdytysprosessin jälkeen. Tietoperustassa Jokisaari ja muut (2011) nostivat esiin mentoroinnin tarvetta myös perehdytysprosessin jälkeen, ja kyselyn löydökset tukevat tätä.

Yksi vastaajista kertoi kokeneensa, että osa perehdytyksistä ei ollut suoraan olennaisia assistentin työn kannalta. Hän toi kuitenkin esiin sen, että perehdytysohjelmasta kerättiin palautetta ja että sitä kehitetään palautteen mukaan. Muut vastaajat eivät maininneet palautteen keräämisestä perehdytysprosessin jälkeen. Kokko (s.a.) toi esiin perehdytyksen kehittämisen tärkeyden ja merkityksen paitsi uudelle työntekijälle niin myös koko yritykselle. Vastauksista ei siis pystytä päättelemään, onko palautteen kerääminen yleinen tapa.

Vastaajat kuvasivat olleensa pääosin tyytyväisiä saamaansa perehdytykseen ja kokivat sen riittäväksi. Perehdytysprosessia kuvattiin kattavaksi, mutta vastauksissa korostui myös kokemus perehdytyksen intensiivisyydestä. Yksi vastaajista kuvasi väsyneensä tietotulvasta perehdytysvaiheessa, mikä vaikeutti tiedon käsittelyä erityisesti päivän päätteeksi. Väsyttävyyttä lisäsi perehdytyksen tapahtuminen etäyhteyksien välityksellä. Toinen vastaaja kertoi, ettei ensimmäisinä viikkoina perehdytyksestä jäänyt paljon mieleen, kun asiaa oli niin paljon. Perehdytyksen määrä koettiin siis riittäväksi, mutta perehdytyksen aikataulu olisi vastaajien mukaan vaatinut kehittämistä. Kokon (s.a.)

mukaan hyvässä perehdytysprosessissa uusi työntekijä saa aikaa oppia tietoa kohtuullisessa tahdissa. Vastaajien kokemukset tukivat tätä; uutta tietoa olisi pitänyt tulla kohtuullisemmassa tahdissa.

5.2 Uuden työntekijän integroituminen työyhteisöön

Kaikki vastaajista kokivat päässeensä hyvin osaksi työyhteisöä, joten voidaan päätellä heidän socialisaatioprosessinsa työpaikalla onnistuneeksi. Tietoperustassa käsiteltiin socialisaatiota, joka tarkoittaa Van Maanenia ja Scheinia (1977) sekä Jokisaarta ym. (2011) mukaillen prosessia, jossa yksilö omaksuu tarvittavat tieto- ja sosiaaliset taidot tullakseen osaksi työyhteisöä. Kaksi vastaajista toi esiin työyhteisön ja etenkin oman työtiimin koostuvan samanhenkisistä ihmisistä, minkä he kokivat helpottaneen osaksi työyhteisöön pääsyä. Yksi vastaajista kertoi uusille työntekijöille suunnatusta työajan ulkopuolella tapahtuvasta yhteishenkeä lisäävästä toiminnasta, jonka avulla pääsi hyvin työyhteisöön mukaan. Rajamäki (2021) määritteli työyhteisöön kuulumisen rakentuvan vuorovaikutuksessa, joten vuorovaikutukseen perustuva toiminta työajan ulkopuolella luo hyvät edellytykset työyhteisön vahvistumiselle etenkin uusien, toisilleen mahdollisesti entuudestaan tuntemattomien työntekijöiden keskuudessa.

Kolme vastaajista koki työyhteisöön pääsyn vaikuttaneen työssä suoriutumiseen sekä työhyvinvointiin positiivisesti. Kaksi vastaajista arvioi, että mikäli ei kokisi olevansa osa työyhteisöä, työhyvinvointi kärsisi. Yksi vastaajista arvioi, että suoriutuisi työssä huonommin, jos ei kokisi olevansa osa työyhteisöä. Rajamäen (2021) tutkimus osoitti työyhteisöön kuulumisen parantavan työntekijän työhyvinvointia. Tietoperustassa nousi toistuvasti esiin työhyvinvoinnin vaikuttavavan positiivisesti työn tulokseen. Vastausten perusteella voidaan todeta tietoperustan tukevan kyselyn löydöksiä: työyhteisöön pääsy vaikuttaa työhyvinvointiin ja sitä kautta työssä suoriutumiseen positiivisesti.

Yksi vastaajista koki päässeensä osaksi työyhteisöä ja olevansa tärkeä osa assistenttitiimiä. Hän kertoi saaneensa paljon vastuuta suhteessa siihen, että on melko tuore jäsen tiimissä. Hän kertoi saavansa paljon hyvää palautetta, ja että se saa hänet tuntemaan olevansa hyvä työssään. Kuitenkin hän koki lisääntyneen vastuun olevan välillä todella uuvuttavaa. Palautteen saaminen työstä on Rajamäen (2021) mukaan todella tärkeää, ja vastaajan kokemus tukee tätä. Kuitenkin vastuun määrä ja sen aiheuttama uupumus tuoreelle tiimin jäsenelle viittaa siihen, että tavoitteiden määrä on kerralla liian suuri. Tämä voi olla haitallista työssä kehittymisen edistämiseksi, sillä tavoitteiden sopiva määrä antaa suuntaa kehitykselle (vrt. 3).

5.3 Motivaatio ja minäpystyvyys

Kyselyn alussa vastaajilta kysyttiin, millaisia työtehtäviä assistenteilla on asianajotoimistossa. Assistentin työtehtäviä käsiteltiin tietoperustassa (ks. 3.2). Vastaajien mukaan työtehtäviin kuuluu laaja-alaista tiedonkäsittelyä, asianajotoimiston aikatauluista ja päivittäistoiminnoista, kuten asiakastapaamisten järjestämisestä, huolehtimista. Monet tärkeät työtehtävät liittyvät toimeksiantotyössä avustamiseen. Tällaisia tehtäviä voivat olla toimeksiantojen avaukset, estetiedustelujen tekeminen ja toimeksiantoon liittyvien asiakirjojen arkistointi. Vastauksissa nousi esiin myös markkinointiliitännäisiä työtehtäviä, kuten ulkoisten tapahtumien järjestämistä ja asianajotoimiston ulkoiseen viestintään liittyviä tehtäviä. Myös asiakkuudenhallintajärjestelmien ylläpito voi kuulua assistenttien vastuualueisiin. Näiden työtehtävien kautta assistentti osallistuu välillisesti myös asianajotoimiston asiakashankintaan ja asiakassuhteiden ylläpitoon. Monet assistenttien työtehtävistä vaativat erityistä tarkkuutta ja paineensietokykyä, sillä asianajotoimeen liittyy monenlaista sääntelyä.

Vastaajilta kysyttiin, kuinka he arvioivat kykyään suoriutua assistenttityön haastavista puolista, kuten yllättävistä tilanteista ja kiireellisistä työtehtävistä. Tietoperustassa kävi ilmi, että minäpystyvyys kuvastaa henkilön uskoa omaan kykyihinsä suoriutua haastavista tilanteista. Etenkin ongelmanratkaisukykyä vaativissa tilanteissa minäpystyvyyden merkitys korostuu (ks. 3.1).

Kaikki vastaajista kuvasivat suoriutuvansa hyvin assistenttityön haastavista puolista. Kaksi vastaajista koki, että heillä on hyvät priorisointitaidot työssä. Jokisaari ym. (2011) tutkimuksessa nousi esiin minäpystyvyyden hyödyt stressaavassa tilanteessa, jollaisiksi assistenttien tavallisia työtehtäviä voidaan luonnehtia. Kaksi vastaajista kertoi paineensietokykynsä parantuneen. Toinen heistä koki myös, että jonain päivinä langat tuntuvat tippuvan käsistä. Vastaajan kuvaama tilanne vaatii ongelmanratkaisukykyä, ja minäpystyvyys vaikuttaa siihen, kuinka tehokkaasti tilanteissa kykenee ratkaisemaan ongelman. Martelan ja Jarenkon (2014) mukaan kokemus omasta kyvykkyydestä motivoi työssä ja tuo onnistumisen kokemuksia. Motivaatio työssä parhaimmillaan silloin, kun työ haastaa sopivasti. Vastausten perusteella kaikkien vastaajien minäpystyvyyden taso on hyvä, sillä heillä on kyvykkyyttä selviytyä vaikeistakin työn tuomista tilanteista. Löydös assistenttien hyvästä minäpystyvyyden tasosta on mielenkiintoinen ja mahdollinen jatkotutkimuskohde. Alaluvussa 6.2 käsitellään jatkotutkimusehdotuksia.

Vastaajilta kysyttiin heidän mahdollisuuksistaan vaikuttaa työtehtäviinsä. Kaikkien vastaus oli sama: he eivät koe, että pystyisivät vaikuttamaan työtehtäviinsä. Yksi vastaaja sanoi, että hänen työtehtävänsä riippuvat täysin juristeista. Hänen mukaansa pitää olla jatkuvasti valmiudessa auttamaan työpyynnöissä, mikä vaikuttaa oman työn suunnitteluun ja aikataulutukseen. Löydös juristien työmäärän vaikutuksista assistenttien työhön on yhtenäinen Mustosen (ks. 3.2) kanssa. Mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviin oli yksi Hakasen listaama työn voimavara (ks. 2.2) joiden avulla työssä

voi motivoitua. Vastauksien perusteella assistentit eivät pysty juurikaan vaikuttamaan omiin työtehtäviinsä, mikä voidaan kokea motivaatiota laskevana tekijänä. Kyselyn vastauksista ei pystytä suoraan tulkitsemaan, kokevatko assistentit motivoitumista työssään.

5.4 Assistentin työssä kehittyminen ja siihen sopeutuminen

Vastaajilta kysyttiin, millä konkreettisilla keinoilla heidän työssä kehittymistään on tuettu. Kolme vastaajista nimesikin kehittymisen tukemiseksi keskustelut esihenkilön kanssa. Lisäksi yksi vastaajista kertoi, että näitä keskusteluja esihenkilön kanssa järjestetään vuodessa kolme, ja yhteen näistä kerätään palautetta myös muilta työntekijöiltä. Työterveyslaitoksen kirjoituksessa (s.a.) kävi ilmi, kuinka esihenkilön tuki on nuorelle työntekijälle tärkeää. Nuoren mahdollinen kokemuksen puute työelämässä voi tehdä oman työsuorituksen arvioimisesta vaikeaa, jolloin esihenkilön kanssa käydyt keskustelut ovat hyödyllinen tuki. Tiimin tuki ja assistenttikollegoiden kesken jaettu tieto nousi tässäkin yhteydessä kahdessa vastauksessa esiin. Kollegoiden välinen tuki mahdollistaa myös kokemusperäisen tiedon siirtymisen, mikä auttaa sellaisien taitojen oppimisen mitä ei muulla tavalla opeteta.

Kaikki vastaajat kertoivat jatkuvasta mahdollisuudesta kouluttautua. Yksi vastaajista nosti esiin mahdollisuuden osallistua omien kiinnostusten kohteiden mukaan myös ulkoisiin koulutuksiin sekä mahdollisuudesta osallistua myös uusille työntekijöille suunnattuihin koulutuksiin, jos haluaa verestää muistia. Kuten Martela ja Jarenko (2014) summaavat, tuo yksilöiden väliset erot haastetta kehittymisen johtamiseen, sillä toinen työntekijä saattaa kaivata kehittymismahdollisuuksia useammin kuin toinen. Oman mielenkiinnon sekä tarpeen mukainen mahdollisuus kouluttautua tarjoaa työntekijälle mahdollisuuden haastaa itseään työssään sopivassa määrin, minkä todettiin lisäämään motivaatiota ja mielekkyyden kokemusta työssä. Vastauksissa ei tullut suoraan ilmi, kuinka paljon assistentit hyödyntävät tarjottuja koulutuksia, mutta he nimesivät ne kuitenkin konkreettisiksi keinoiksi, jolla heidän kehittymistään on tuettu.

Opinnäytetyön päätutkimuskysymyksenä toimi, kuinka vastavalmistuneet tradenomit ovat sopeutuneet assistenttityöhön asianajotoimistossa. Vastaajat saivat kyselyn lopuksi vastata, kuinka he kokevat sopeutuneensa työhön. Kaikki vastaajista kokivat sopeutuneensa assistentin työhön asianajotoimistossa hyvin. Suurin tähän vaikuttava tekijä kyselyn vastauksia tulkitsemalla sekä tietoperustaan (Rajamäki 2021) peilaamalla on osaksi työyhteisöä pääsy ja työilmapiiri. Kaikki vastaajat kokivat päässeeksi osaksi työyhteisöä ja pitivät sitä merkittävänä tekijänä työssä koettuun hyvinvointiin sekä hyvään työsuoritukseen. Merkittävänä tekijöinä nousi esiin myös perehdytyksen merkitys sekä työntekijän omat ominaisuudet. Tietoperustasta (Kokko s.a.) selvisi, että perehdytys on yksi yrityksen tärkeimmistä sisäisistä prosesseista ja välttämätöntä uuden työntekijän sopeutumiseen. Vastaajat arvioivat saaneensa riittävän perehdytyksen ja virallisen perehdytyksen rinnalle

vastauksista nousi tärkeänä kollegoiden tuki sekä työsuhteen alussa että myöhemmin. Usean kategorian kysymyksistä pystyttiin tulkitsemaan, että vastaajilla oli paljon työssä vaadittavia ominaisuuksia, kuten hyvät priorisointi-, paineensieto-, ja ongelmanratkaisutaidot. Vastauksista nousi esiin myös vahvasti joustavuuden ja sosiaalisten taitojen merkitys, sillä assistentin työ riippuu paljon muista ihmisistä. Tietoperustaan (Robbins & Judge 2014; Snyder & Maddux 1995) peilaten voidaan todeta, että assistentti hyötyy vahvasta minäpystyvyyden tasosta, sillä esimerkiksi juuri ongelmanratkaisua ja paineensietokykyä vaativissa tilanteissa minäpystyvyyden tärkeys korostuu. Kun otetaan vielä huomioon, että kyseessä juuri ammattiin valmistuneet henkilöt, voidaan todeta kokemuksen omasta pystyvyydestä erittäin merkitykselliseksi työhön sopeutumisen kannalta.

5.5 Yhteenveto tuloksista

Tutkimukseen osallistui neljä assistenttina eri asianajotoimistoissa työskentelevää tradenomia. Kaikki osallistujat olivat työskennelleet tehtävässä vähintään noin vuoden ajan ja heidän valmistumisestaan oli alle kolme vuotta. He vastasivat kyselyyn, joka sisälsi kymmenen avointa kysymystä. Osallistujia oli ohjeistettu vastaamaan mahdollisimman kuvailevasti haastatteluvastauksen tapaan.

Opinnäytetyön päätutkimuskysymys ”kuinka vastavalmistuneet tradenomit ovat sopeutuneet assistenttityöhön asianajotoimistossa” on mahdoton selvittää yksistään tietoperustan avulla. Eri lähteiden avulla voidaan kuitenkin löytää ne tärkeät seikat, jotka vaikuttavat työhön sopeutumiseen. Tärkeimpinä kootusta tietoperustasta esiin nousivat perehdytys, työyhteisöön sopeutuminen sekä motivaatio ja työssä kehittyminen. Tutkimukseen osallistuneiden vastauksia peilaamalla tietoperustaan voidaan kuitenkin tehdä tulkintaa ja näin vastata päätutkimuskysymykseen. Kaikki vastaajat kokivat sopeutuneensa assistentin työhön hyvin. Vastaajien mukaan merkittävimmät tekijät, jotka työhön sopeutumiseen ovat vaikuttaneet ovat hyvä työilmapiiri ja osaksi työyhteisöä pääsy, perehdytys sekä omat ominaisuudet, kuten joustavuus ja priorisointitaidot. Kaikki vastaajat sanoivat päässeensä hyvin osaksi työyhteisöä, minkä tulkittiin olevan todella suuri tekijä työhön sopeutumisen kannalta. Työyhteisön merkitys tuli esiin usean vastauksen yhteydessä ja se mainittiin myös suoraan syyksi hyvään työhön sopeutumiseen. Vastaajat kokivat perehdytyksen riittävänä, mutta myös kehittämisen tarve tunnistettiin. Perehdytyksiin oli mahdutettu liian paljon tietoa suhteessa keston. Perehdytys nähtiin vastausten perusteella osatekijänä hyvään työhön sopeutumiseen. Vastauksista pystyttiin tunnistamaan myös ne vastaajien ominaisuudet, jotka ovat vaikuttaneet heidän kokemukseensa työhön sopeutumisesta. Ominaisuudet, kuten hyvät priorisointi-, paineensieto-, ja ongelmanratkaisutaidot ovat assistentin työssä välttämättömiä. Vastaajien hyvät vuorovaikutustaidot käyvät ilmi vastauksista. Vastausten perusteella voidaan arvioida, että vastaajilla on

vahva minäpystyvyyden taso, joka vaikuttaa suuresti heidän kokemukseensa hyvästä työhön sopeutumisesta.

Yhtenä alatutkimuskysymyksenä oli ”miten perehdytys vaikuttaa työhön sopeutumiseen”. Tietoperusta pystyttiin jo päätellä, että perehdytyksen merkitys työhön sopeutumiselle on suuri. Jokisaari ym. (2011) havaitsivat työpaikan perehdytyskäytäntöjen vaikuttavan uusien työntekijöiden kokeuksiin sosialisatioprosessin onnistumisesta, mikä on olennainen osa uuden työntekijän pääsyä osaksi työyhteisöä. Kyselyn vastaukset toivat ilmi saman havainnon. Vaikka vastaajat kuvasivat perehdytyksien olleen informaatiomäärältään liian suuria lyhyen ajan sisään, he pitivät niitä pääsääntöisesti kuitenkin riittävinä. Vastauksissa nousi esiin myös kollegoiden tuen ja avun kokeminen jopa virallista perehdytystä merkittävämpänä sekä tutorien osallistuminen perehdytykseen, mitä voidaan verrata mentorointiin. Mentoroinnista on hyötyä perehdytysprosessin onnistumisen kannalta (ks. 2.3.)

Työhön sopeutumisen näkökulmasta työyhteisöön kuuluminen on tärkeä osa kokonaisuutta. Alatutkimuskysymykseen ”kuinka työyhteisöön kuuluminen vaikuttaa työhön sopeutumiseen” saatiin vastaukset yhdistämällä saatua tietoa tietoperustasta sekä kyselyn vastauksista. Rajamäen (2021) tutkimus osoitti, että työyhteisöön kuuluminen parantaa työntekijän työhyvinvointia ja myös työn tuloksen voidaan odottaa paranevan. Vastaukset olivat samassa linjassa löydöksen kanssa (ks. 2.3.) Vastauksissa korostui työyhteisön merkitys osana työhyvinvointia. Arvoitiin, että työsuoritus huonontuisi, jos työilmapiiri ei olisi kunnossa. Toisaalta myös nopeasti osaksi työyhteisöä pääsy oli aiheuttanut vastuumäärän kasvua nopeaan tahtiin, mikä koettiin myös uuvuttavana.

Myös alatutkimuskysymyksenä toimineeseen ”kuinka työssä kehittymisen tukeminen vaikuttaa työhön sopeutumiseen” saatiin vastauksia jo tietoperustan avulla. Kyselyn vastauksista saatiin tietoa, kuinka työssä kehittymistä tuetaan, ja tulkinnan avulla voidaan päätellä sen roolia työhön sopeutumisen kannalta. Tietoperustasta (ks. 2.2) nousi esiin motivaation merkitys työhyvinvoinnin kannalta sekä motivaatiota edistävänä tekijänä työn sopiva haastavuus. Sopiva määrä haastetta työssä antaa mahdollisuuden kehittyä ja lisää kokemusta omasta kyvykkyydestä. Vastauksista selvisi, että kehittymistä assistentin työssä tuetaan paljon säännöllisesti järjestettävillä koulutuksilla sekä esihenkilön kanssa käytävien henkilökohtaisten keskustelujen avulla. Vastaajat eivät suoraan kertooneet, kuinka paljon itse hyödyntävät näitä koulutuksia. Tämä olisi ollut mielenkiintoinen tieto, ja mikäli aineisto olisi kerätty haastattelun avulla, olisi tätä voitu kysyä lisäkysymyksenä.

6 Pohdinta

Tässä luvussa käsitellään tutkimuksen luotettavuutta sekä eettisyyttä. Lisäksi esitetään johtopäätökset sekä jatkotutkimusehdotukset. Luvun lopussa arvioidaan opinnäytetyöprosessia ja omaa oppimista.

6.1 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuden määrittelemisessä voidaan käyttää apuna käsitteitä validiteetti ja reliabiliteetti. Laadullisessa tutkimuksessa näitä termejä ei välttämättä pidetä parhaina, sillä niiden katsotaan vastaavan määrällisen tutkimuksen tarpeisiin. Kuitenkin enemmän merkitystä kuin käytetyillä termeillä on sillä, mikä sisältö niille annetaan (Sarajärvi & Tuomi 2018, 6.2.) Tässä tutkimuksessa päädyttiin käyttämään näitä termejä soveltaen. Validiteetti eli oikeellisuus kertoo sen, kuinka hyvin tutkimusmenetelmä mittaa sitä ominaisuutta, mitä sen kuuluu mitata. Reliabiliteetti eli luotettavuus kuvaa tutkimusmenetelmän luotettavuutta mitata haluttua asiaa. (Avoin tiede 2018.)

Kyselyn kysymykset muotoiltiin niin, että ne niiden avulla saadaan vastaus päätutkimuskysymykseen ”kuinka vastavalmistuneet tradenomit ovat sopeutuneet assistenttityöhön asianajotoimistossa”. Kysymysten muotoilussa kiinnitettiin huomiota siihen, että niihin olisi mahdollista vastata haastatteluvastausten kaltaisin pitkin vastauksin, eikä esimerkiksi vaan kyllä tai ei. Vastaajia ohjeistettiin myös vastaamaan laajoin vastauksin, jotta saadaan mahdollisimmat laadukkaat vastaukset. Tutkimusmenetelmällä saatiin vastaukset haluttuun asiaan, kuten haastattelullakin olisi saatu. Validiteettia tosin voi heikentää se, että vastaajien äänen painoja ei olla pystytty tulkitsemaan tai ei ole voitu esittää lisäkysymyksiä.

Tutkimuksen tuloksen kannalta oli tärkeää, että vastaajat täyttivät tietyt kriteerit soveltuakseen tutkimukseen. Heidän tuli työskennellä asianajotoimistossa assistenttina, ja työkokemusta täytyi olla noin vuosi. Yhdellä vastaajista työkokemusta oli 10 kuukautta, ja sen katsottiin olevan riittävän pitkä aika, jotta assistentin työtehtävät ovat ehtineet tulleet tutuiksi. Valmistumisesta tradenomiksi ei myöskään saanut olla liian pitkä aika, ja alle kolme vuotta katsottiin olevan sopiva aika valmistumisesta. Tutkimuksen reliabiliteetin kannalta oli tärkeää, että kyselyyn vastaajat täyttivät vaadittavat kriteerit. Kyselyyn vastasi neljä henkilöä, ja pienen vastaaja määrän voidaan katsoa alentavan tutkimuksen validiteettia. Toisaalta Sarajärven ja Tuomen (2018, 3.4) mukaan opinnäytetyössä aineiston koko ei pidä katsoa ainoana merkityksellisyyteen vaikuttavana tekijänä. Laadullisessa tutkimuksessa on kuitenkin tarkoitus tutkia ihmisten subjektiivisia kokemuksia jostain ilmiöstä, joten tällöin suurempi määrä haastateltavia ei välttämättä takaa laadukkaampia tuloksia.

Koko opinnäytetyön aikana on kiinnitetty huomiota sen eettisyyteen. Hyvän tieteellisen käytännön pohdinta ja noudatus osoittaa eettistä herkkyyttä (Vilkkä 2021, osa 4). Kyselyyn vastaajien anonymitteettia kunnioitetaan, ja näin varmistetaan, että tutkimukseen osallistumisesta ei aiheudu heille haittaa. Vastajat ovat kyselyyn vastatessaan olleet tietosia, että vastauksia käytettävän opinnäytetyössä. Heidän on myös ollut mahdollista lopettaa kyselyyn vastaaminen kesken, mikäli he olisivat kokeneet tilanteen epämiellyttäväksi. Aineiston keräämisessä pyrittiin minimoimaan tutkimukseen osallistujille aiheutuvat käytännön haitat kuten aikataulutukseen liittyvät haasteet. Tämä näkökulma eettisyydestä ratkaistiin kyselyllä, johon osallistujat saivat vastata oman aikataulun mukaan.

6.2 Johtopäätökset

Tässä tutkimuksessa haluttiin tutkia vastavalmistuneiden tradenomien sopeutumista assistenttityöhön asianajotoimistossa, eli tarkoituksena oli saada vastauksia tutkimukseen osallistuvilta hyvin subjektiivisella tasolla. Tämän vuoksi tutkimus ei ole yleistettävissä, mutta toisaalta se ei ollut tämän tutkimuksen tarkoitus. Alasuutarin mukaan laadullisilla menetelmillä saatu tieto onkin usein huonosti yleistettävissä, mutta sen ei tulisi olla huolen aihe, sillä se ei kaikissa tapauksissa kuuluisikaan olla tavoite. Esimerkkinä hän käyttää kulttuuritutkimusta, jossa tarkoituksena on ymmärryksen laajentaminen (Alasuutari 2011, 12). Opinnäytetyössä yleistettävyyden pohdinta liittyy usein aineiston määrään; mitä rajatumpi työn aihe on sitä pienempi aineisto voi olla riittävä (Vilkkä 2021, osa 4.) Tutkimus tuotti hyödyllistä tietoa tekijöistä, joilla on merkitystä työhön sopeutumiseen. Tutkimus tuotti tärkeää tietoa työnantajan näkökulmasta esimerkiksi perehdytysprosesseista ja alan opiskelijalle tietoa assistentin työssä vaadittavista taidoista. Toisaalta myös tulos siitä, että tutkimukseen osallistuneet assistentit kokevat sopeutuneensa työhön voi osaltaan auttaa alan opiskelijoita uravalinnoissa.

Tutkimuksen analysointivaiheessa huomattiin aineistonkeruumenetelmän heikkoudet ja vahvuudet. Kuten arveltiin, avoimia kysymyksiä sisältävän kyselyn avulla saatiin tarpeeksi laajoja vastauksia eikä niissä ollut asiaan kuulumatonta tietoa, jota olisi pitänyt myöhemmin karsia pois. Toisaalta huomattiin, että haastattelun avulla olisi voitu esittää lisäkysymyksiä, mikä olisi ollut joidenkin vastausten kohdalla mielenkiintoista. Lisäksi kasvokkain tapahtuva haastattelu olisi antanut mahdollisuuden tulkita haastateltavien äänenpainoja.

Opinnäytetyön päätutkimuskysymys oli ”kuinka vastavalmistuneet tradenomit ovat sopeutuneet assistenttityöhön asianajotoimistossa.” Alatutkimuskysymysten avulla pyrittiin selvittämään, kuinka tietyt tärkeinä työhön sopeutumiseen liitettävät teemat ovat vaikuttaneet vastaajien kokemuksiin. Aineisto kerättiin neljältä eri asianajotoimistossa assistenttina työskentelevältä vastavalmistuneelta tradenomilta. Tarkoituksena oli kerätä subjektiivisia kokemuksia henkilöiden kokemuksista liittyen työhön sopeutumiseen. Vaikka kaikki vastaajat eivät työskennelleet samassa asianajotoimistossa,

vastaukset olivat hyvin samankaltaisia. Päättökysymykseen kaikkien näkemys oli hyvin yhtenäinen: työyhteisöön sopeutuminen on työhön sopeutumisen näkökulmasta merkittävin tekijä. Toisaalta kukaan vastaajista ei tuonut esiin motivaation merkitystä työssä tai nimennyt työssä kehittymistä tärkeäksi tekijäksi sopeutumiselle, toisin kuin tietoperustasta nousi esiin (vrt. 2.2 & 3.)

Perehdytyksen roolista työhön sopeutumiseen voidaan todeta johtopäätöksenä, että assistenttien työ vaatii laadukkaan perehdytyksen, jossa informaation määrä on suhteutettu niin, ettei siitä aiheudu uuvuttavaa informaatiotulvaa. Assistentin työ pitää sisällään vaatimuksen hallita lukusia järjestelmiä ja ymmärtää paljon myös omien tehtävien ulkopuolisia asioita, jotka kuitenkin vaikuttavat oman työn ennakkointiin. On mahdollista, että perehdytysprosessien kehittämisellä saavutettaisiin vieläkin parempia tuloksia, eikä tutkimuksessa esiin nousseet ongelmat perehdytyksessä toistuisi. Perehdytysprosessista pyydetty palaute ja prosessin kehittäminen ei noussut esiin yhtä paljon kuin tietoperustan perusteella voisi odottaa. Tähän olisi saatu lisätietoa lisäkysymyksellä.

Työyhteisön merkitys työhön sopeutumiselle nähtiin erittäin suurena tekijänä. Työ asianajotoimistossa vaatii paljon sosiaalisia taitoja, sillä assistenttien työ perustuu paljon yhteistyöhön. Johtopäätöksenä todetaan, että assistenttien työhön sopeutuminen riippuu vahvasti siitä, kuinka työyhteisö ottaa heidät vastaan. Osaksi työyhteisöön pääsyä voidaan edesauttaa mentoroinnin avulla, esimerkiksi tutorin muodossa. Kuitenkin koko tiimin tarjoama tuki on merkittävä tekijä nuorelle työntekijälle. Lisäksi todetaan, että koska juristien työmäärä heijastuu suoraan assistentteihin, on juristien myös osaltaan mahdollista helpottaa uuden assistenttien sopeutumista työhönsä kommunikoimalla oman työnsä vaatimuksista selkeästi ja rakentaa näin toimivaa pohjaa yhteistyölle.

Tietoperustaa ja vastauksia toisiinsa peilaamalla voidaan tehdä myös johtopäätös siitä, että assistentti hyötyy vahvasta minäpystyvyyden tasosta ja se auttaa sopeutumaan työhön. Ilman uskoa siihen, että kykenee suoriutumaan haastavista tehtävistä, on assistenttien luultavasti mahdotonta pärjätä työssään. Vaikka minäpystyvyyden voidaan todeta olevan tärkeä tekijä työhön sopeutumisessa, ei sen merkitys vähene ajan kuluessa, sillä assistenttien työ on perusluonteeltaan arvaamaton ja ongelmanratkaisua vaativaa.

6.3 Jatkotutkimusehdotukset

Tutkimuksen aikana nousi esiin useita mielenkiintoisia aiheita mahdollisiin jatkotutkimuksiin. Tämä saattaa liittyä osittain tutkimuksen aineistonkeruumenetelmään. Kuten aiemmin jo todettiin, olisi tutkimus hyötynyt haastattelun tarjoamasta mahdollisuudesta esittää lisäkysymyksiä. Näin olisi voitu tarkentaa kiinnostavia vastauksia. Assistenttien perehdytysprosessi ja sen kehittäminen asianajotoimistossa olisi mielenkiintoinen ja tärkeä lisätutkimuksen kohde, koska onnistuneella perehdytyksellä saavutetaan lukuiset tässäkin tutkimuksessa ilmenneet hyödyt ja sille on tarvetta aina kun

organisaatiossa tapahtuu muutosta. Tänä päivänä muutos on jatkuvaa, joten perehdytykselle on myös tarvetta muulloinkin, kun vaan työsuhteen alkaessa. Myös minäpystyvyyden ja sen hyödyntäminen assistenttien työssä asianajotoimistossa voisi olla kiinnostava jatkotutkimuskohde. Tässä tutkimuksessa näkökulmana minäpystyvyyden tutkimiselle toimi juuri työhön sopeutuminen, mutta tuloksista voidaan päätellä, että merkitys on tätä suurempi.

6.4 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Tässä alaluvussa arvioin opinnäytetyöprosessia sekä omaa oppimistani tämän prosessin aikana. Aloitin opinnäytetyöprosessin elokuussa 2023. Aiheen valinta et tuottanut minulle kovin paljon ongelmia, mutta aiheen rajaamista piti luonnollisesti miettiä. Tiesin haluavani tutkia jotain työhyvinvoinnin näkökulmasta, ja oman valmistumisen lähestyessä kiinnostuin pohtia työhön sopeutumista juuri vastavalmistuneiden assistenttien näkökulmasta. Asianajotoimistot ovat suosittuja työharjoittelupaikkoja tutkintolinjassa, jossa opiskelen, joten tämä tuntui myös kiinnostavalta ja merkitystä tuotavalta rajaukselta. Lisäksi asianajotoimiston erityispiirteet ovat olennainen perustelu rajaukselle. Aiheen valinnan jälkeen prosessissa oli vaiheessa suunnitelman laatiminen. Sen myötä kirkastui moni asia, ja sen tekemiseen käytinkin suhteellisen paljon aikaa, sillä sen avulla tutkimuksen seuraavat vaiheet ovat huomattavasti selkeämpiä.

Aikatauluni oli alun perin tiukka, sillä halusin valmistua vuoden loppuun mennessä. Jo suunnitelmassa tiedostin tämän suureksi haasteeksi. Etenin kuitenkin suunnitelman mukaan ja tutkimuksen aikataulu vaikutti esimerkiksi aineistonkeruun menetelmään, kuten luvussa 4 käytiin tarkemmin läpi. Muiden opintojen osalta uskoin aikatauluni olevan mahdollinen, sillä kursseja minulla ei enää ollut. Kuitenkin ensimmäistä kertaa tutkimuksen tekeminen sekä pienen lapsen hoitaminen kotona samanaikaisesti loi aikatauluttamiseen paljon haasteita, ja jouduin pidentämään prosessiin käytettävää aikaa. Tulin myös siihen tulokseen, että haluan oman oppimiseni takaamiseksi käyttää työhön sen vaatiman ajan. Tässä tilanteessa se tarkoitti, että työ valmistuisi alkuperäistä ajankohtaa myöhemmin.

Lapsen hoitaminen kotona ja opinnäytetyön tekeminen samaan aikaan vaati paljon aikataulutusta sekä myös kompromissien tekoa. Päätin pysyä muilta osin alkuperäisessä suunnitelmassa, jotta aikaa ei kuluisi uudestaan tutkimuksen toteutuksen suunnitteluun. Tietoperustaan käytin aika paljon aikaa, ja osoittautuikin työlääksi vaiheeksi. Luotettavien lähteiden löytäminen ja niistä tietoperustan rakentaminen oli haastavaa, eikä yhtä valmentavaa kurssia lukuun ottamatta aiempaa harjoitusta tästä ollut. Kysely toteutettiin keväällä 2024, mutta oma jaksaminen haastavan raskauden kanssa laittoi opinnäytetyön hetkellisesti tauolle ja palasin sen pariin syksyllä 2024, kun voimavaroja taas löytyi. Itselle läpi prosessin oli vaikeaa hyväksyä, että tästä projektista ei tule välttämättä niin hyvä mihin eri resursseilla pystyisin. Kuitenkin opinnäytetyön tarkoitus on toimia

harjoituksena, ja asioiden oppiminen ikään kuin kantapään kautta kuuluu monesti asiaan. Näin omalla kohdalla ainakin kävi, ja tulevaisuuden mahdollisissa jatko-opinnoissa valmiudet tutkimuksen tekemiseen ovat huomattavasti paremmat.

Koen saavuttaneeni opinnäytetyöprosessin tavoitteet kohtuullisen hyvin. Jos tekisin laadullisen tutkimuksen uudelleen, saattaisin valita aineistonkeruumenetelmäksi haastattelun. Vaikka toteuttamani kysely toimi tässä tutkimuksessa ja sain riittävät vastaukset, olisi useasti esiin nousseet lisäkysymykset antaneet tietenkin enemmän tietoa. Tutkimuksen tekemiseen liittyvät termit ja käytännöt olivat minulle uusia, joten kirjaimellisesti opin tekemisen kautta. Opinnäytetyöprosessi kehitti ennen kaikkea projektinhallintaa ja siihen liittyviä taitoja, sinnikkyyttä ja paineensietokykyä. Tietenkin tiedot ja taidot tieteellisen tutkimuksen tekemisestä kehittyivät myös. Kirjoittaessani pyrin siihen, että en jää liikaa jumiin johonkin kohtaan. Onnistuin siinä yllättävän hyvin siihen nähden, että taipumukseni on hioa tekstiä kauan ja pohtia yksityiskohtia. Myös elämäntilanteen huomioiden suoriuduin mielestäni kohtuullisen hyvin.

Opinnäytetyöprosessi on ollut tradenomiopintojen haastavin osuus. Monet opinnoista ovat suhteellisen käytännönläheisiä, joten tieteellisen tutkimuksen tekeminen on siihen nähden hyvin erilaista. Onneksi esimerkiksi lähdeviittauksia on harjoiteltu läpi opintojen, mutta monelta osin tämä projekti on ollut uuden opettelua. Omaan alaan liittyvä tutkimus on kuitenkin mielestäni hyvä tapa lopettaa opinnot ja se on antanut itsevarmuutta siirtyä kohti uusia ammatillisia haasteita. Prosessin aikana opitut taidot tulevat varmasti olemaan hyödyllisiä työelämässä, sillä harvoin tiedämme täysin mitä tulevaisuus tuo tullessaan.

Lähteet

Avoin tiede. 2018. Todennettavuus ja toistettavuus. Luettavissa: <https://avointiede.fi/fi/ajankoh-taista/todennettavuus-ja-toistettavuus>. Luettu: 21.10.2024.

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere. Vastapaino. E-kirja. Luettu: 26.10.2024.

Bauer, T.N., Erdogan, B., Bonder, T., Truxillo, D.M. & Tucker, J.S. 2007. Newcomer Adjustment During Organizational Socialization: A Meta-Analytic Review of Antecedents, Outcomes, and Methods. Portland State University.

Duunitori. Assistentti. Luettavissa: <https://duunitori.fi/ammattiopas/hallinto-yleiset-toimistotyot/assistentti>. Luettu: 28.4.2024.

Hakanen, J. 2011. Työn Imu. Helsinki. Työterveyslaitos. E-kirja. Luettu: 16.9.2024.

Ikäheimonen, T. 2022. Vuoden asianajoassistentiksi valittiin Sanna Husu. Advokaatti. 5/2022. Luettavissa: <https://advokaatti.fi/2022/11/22/vuoden-asianajoassistentiksi-valittiin-sanna-husu/>. Luettu: 3.5.2024.

Jokisaari, M., Toppinen-Tanner, S., Wallin, M., Varje, P., Hakanen, J. & Vuori, J. 2011. Nuorten työntekijöiden sosialisatio työpaikoilla: sosiaalisten suhteiden, hyvinvoinnin ja perehdytyksen merkitys. Helsinki. Työterveyslaitos. E-kirja. Luettu: 12.10.2023.

Juuti, P & Puusa, A. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. Helsinki. E-kirja. Luettu: 14.10.2024.

Kokko, J. 10 syytä, miksi perehdytyksen suunnitteluun kannattaa panostaa [+ hyödyt tietotyössä nyt ja tulevaisuudessa]. Tmi Jaana Johanna blogi. Luettavissa: <https://jaanajohanna.fi/blogi/10-syyta-miksi-perehdytyksen-suunnitteluun-kannattaa-panostaa/>. Luettu: 21.3.2024.

Kokko, J. Miten selkeyttää perehdytysprosessi ja sen tavoitteet [30–60–90 Onboarding-malli]. Tmi Jaana Johanna blogi. Luettavissa: <https://jaanajohanna.fi/blogi/selkeat-perehdyttamisen-tavoitteet/>. Luettu: 8.10.2024.

Kokko, J. Parempi työkuulttuuri (Paku). 2024. Perehdytys on tärkein voimavara tulevaisuuden työyhteisöissä. Blogi. Luettavissa: <https://www.parempityokulttuuri.fi/blog/perehdytys-on-tarkein-voimavara-tulevaisuuden-tyoyhteisoissa>. Luettu: 10.10.2024.

Krabbe, K. 2019. Assistentti haastaa itseään. Advokaatti. 3/2019. Luettavissa: https://asianajajaliitto.fi/app/uploads/sites/3/2022/02/Advokaatti_3_2019.pdf. Luettu: 19.3.2024.

- Kärnä, E. 2–3/2016. Assistentti on tärkeä strateginen toimija. Aito HSO. Luettavissa: https://isu-su.com/lukemisto/docs/aitohso_216_140916_issuu?e=10440544/38800438. Luettu: 28.4.2024.
- Kärnä, E. 2019. Arvostetaanko työtäsi? Luettavissa: <https://esignals.fi/kategoria/tyoelama/arvostetaanko-tyotasi/#27005895>. Luettu: 28.4.2024.
- Martela, F. & Jarenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio: tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu, ISSN 2342-6608; 3. Tulevaisuusvaliokunta. Helsinki. Luettavissa: https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_3+2014.pdf. Luettu: 30.9.2024.
- Mustonen, J. 2022. Proaktiivisuuden merkitys hybridityössä – esimerkkinä asianajotoimisto. Amk-opinnäytetyö. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma. Luettavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/749602/Mustonen_Janette.pdf?sequence=2&isAllowed=y.
- Oikotie. 2023. Assistentti Borenius Asianajotoimisto Oy. Luettavissa: <https://tyopaikat.oikotie.fi/avoimet-tyopaikat/assistentti/1807383>. Luettu: 3.5.2024.
- Rajamäki, S. 2021. Työyhteisöön liittymisen ja kuulumisen rakentuminen vuorovaikutuksessa. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto, kieli- ja viestintätieteiden laitos. Luettavissa: https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/78675/1/978-951-39-8936-1_vaitos04122021.pdf. Luettu: 4.4.2024
- Robbins, S & Judge, T. 2014. Organizational Behaviour. Pearson Education. 16:sta painos. E-kirja. Luettu: 9.4.2024.
- Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. E-kirja. Luettu: 19.9.2023.
- Snyder, C.R. & Maddux, J.E. 1995. Self-Efficacy, Adaptation, and Adjustment. Springer US. E-kirja. Luettu: 1.9.2024
- Suomen Asianajajaliitto 2023. Hyvää asianajajatapaa koskevat ohjeet. Luettavissa: <https://asianajajaliitto.fi/tapaohjeet/>. Luettu: 22.9.2024.
- Työterveyslaitos. 2024. Miten Suomi voi? -tutkimuskooste. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>. Luettu: 14.3.2024.
- Työterveyslaitos. Työuralle kiinnittyminen. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyouralla/tyouralle-kiinnittyminen>. Luettu: 4.5.2024.

Työterveyslaitos. Kunnollinen perehdytys kannattaa aina. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/ty-ohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/kunnollinen-perehdytys-kannattaa-aina>. Luettu: 10.10.2024.

Työturvallisuuskeskus 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. Luettavissa: <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>. Luettu: 9.3.2024.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Van Maanen, J. & Schein, E.H. 1977. Toward A Theory Of Organizational Socialization. Annual review of research in organizational behavior, numero 1. JIP Press. New York. Luettavissa: https://www.researchgate.net/publication/5175507_Toward_a_Theory_of_Organized_Socialization. Luettu: 25.4.2024.

Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä: ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. PS-kustannus. E-kirja. Luettu: 14.10.2023.

Liitteet

Liite 1. Kyselyn kysymykset

1. Kuinka kauan olet ollut nykyisessä työtehtäväsäsi?
2. Minkälaisia työtehtäviä assistentin työhön kuuluu asianajotoimistossa?
3. Minkälaisen perehdytyksen sait työtehtävääsi?
4. Millaiseksi arvioisit perehdytyksen riittävyyden ja laadun?
5. Miten hyvin koet päässeesi osaksi työyhteisöä?
6. Entä kuinka tämä on vaikuttanut työssä suoriutumiseesi ja työhyvinvointiisi?
7. Millä konkreettisilla keinoilla työssä kehittymistäsi on tuettu?
8. Kuinka saat vaikuttaa työtehtäviisi?
9. Kuinka arvioisit kykyäsi suoriutua assistentin työn haastavista puolista, kuten yllättävistä tilanteista ja kiireellisistä työtehtävistä?
10. Kuinka koet sopeutuneesi assistentin työhön asianajotoimistossa?