



Jenni Hömmö

# Mielikuva assistentin roolista asianajotoimistossa X

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Marraskuu 2022

## Tiivistelmä

Tekijä: Jenni Hömmö  
Otsikko: Mielikuva assistentin roolista asianajotoimistossa X  
Sivumäärä: 41 sivua + 2 liitettä  
Aika: Marraskuu 2022

Tutkinto: Tradenomi  
Tutkinto-ohjelma: Liiketalous  
Suuntautumisvaihtoehto: Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen  
Ohjaaja: Lehtori Eija Westerberg

---

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, minkälainen mielikuva assistenteille on muodostunut asianajotoimistosta X työpaikkana. Opinnäytetyössä haluttiin selvittää etukäteen muodostunutta mielikuvaa asianajotoimistosta työpaikkana assistentille sekä sitä, miten se mahdollisesti on vaikuttanut työn hakemiseen. Tätä mielikuvaa verrattiin siihen työnantajamielikuvaan, mikä assistenteilla on työnantajastaan tällä hetkellä.

Opinnäytetyön viitekehyksessä käsiteltiin työnantajamielikuvaa, paremman työnantajamielikuvan luomista, assistentin työnkuvaa sekä työssä viihtymistä. Lähteinä käytettiin työssä viihtymiseen liittyvää kirjallisuutta, verkkosivuja ja artikkeleita. Viitekehyksen avulla selvitettiin sitä, mitä työntekijäkokemus, työnantajamielikuva sekä yrityksen brändi tarkoittavat.

Opinnäytetyössä käytettiin laadullista tutkimusmenetelmää. Selvitys toteutettiin haastatteluina avoimia kysymyksiä käyttäen. Haastatteluissa selvitettiin asianajotoimistossa X työskentelevien assistenttien mielikuvia työnantajastaan tällä hetkellä ja myös ennen työn aloittamista. Haastattelut olivat yksilöhaastatteluja ja ne kestivät kukin noin puoli tuntia. Kaikki haastateltavat olivat asianajotoimistossa työskenteleviä assistentteja, ja heillä kaikilla oli takanaan eripituiset urat sekä erilaiset työ- ja koulutustaustat. Opinnäytetyössä haastateltiin viittä assistenttia.

Opinnäytetyön lopputuloksena todettiin, että asianajoala koetaan mielenkiintoiseksi, mutta myös suhteellisen vieraaksi ennen alalle pääsyä. Myös assistentin työnkuvaa pidettiin monipuolisena ja kiinnostavana, mutta siitäkin olisi haluttu tietää enemmän ennen työn aloittamista. Opinnäytetyön haastatteluiden perusteella asianajotoimisto X voisi parantaa työnantajamielikuvaansa lisäämällä avoimuutta entisestään sekä tarkentamalla assistentin työnkuvaa ja madaltamalla mahdollisuuksien mukaan työyhteisön vielä olemassa olevaa hierarkiaa.

Avainsanat: työnantajamielikuva, työntekijäkokemus, työnantajabrändi

## Abstract

Author:	Jenni Hömmö
Title:	Employer image of an assistant's role in a law firm and its attractiveness
Number of Pages:	41 pages +2 appendices
Date:	November 2022
Degree:	Bachelor of Business Administration
Degree Programme:	Economics and Business Administration
Specialisation option:	Leadership and Organizational Development
Instructor:	Eija Westerberg, Senior Lecturer

---

The purpose of this thesis was to investigate the job of an assistant especially in a law firm and the attractiveness of it. This thesis also compared the legal assistant's role to different sectors. A big part of this investigation was to study the employer branding and its effects especially on recruitment. The thesis aimed to find out how to develop the employee experience and employer image, and what were the biggest areas for development in the opinion of the interviewees in these topics.

The theoretical framework of the thesis included the topics of employer branding, recruitment, orientation, assistant's job description and employee experience. Articles and books about these topics were used as source material in the thesis.

The research part in the thesis was based on using qualitative research method such as interviewing. The study was implemented via five interviews. All the interviews lasted about half an hour and were accustomed as individual interviews. The interviewees had careers of different lengths behind them. All interviewees had started their careers in a law firm as an intern (trainee assistant).

The results showed that people were quite unfamiliar with the legal sector beforehand. However, the interviews showed that all the interviewees were pleased that they ended up exactly to this career. In addition, the job description of a legal assistant was quite unclear beforehand for current assistants, and this was experienced as an object of development on employer branding. It was also found that the sector could be talked about more openly and the hierarchy could be lower.

The outcome of the thesis is that a legal assistant's role is seen and experienced attractive and interesting, and the employees were proud of their workplace and jobs. However, the awareness about the sector is very limited.

Keywords: Employer branding, employee experience, employer image

# Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Taustaa	1
1.2	Opinnäytetyön tavoite ja rajaus	2
1.3	Viitekehys	4
1.4	Tutkimusmenetelmä	4
1.5	Opinnäytetyön rakenne	5
2	Työnantajamielikuva	7
2.1	Työnantajamielikuvan määrittelyä	7
2.2	Työnantajamielikuvan merkitys	8
2.3	Assistentin työnkuva	10
2.4	Assistenttina asianajotoimistossa	11
2.5	Työntekijäkokemus	12
3	Yrityksen brändin vaikutus	15
3.1	Brändi vs. työntekijäkokemus	15
3.2	Organisaatiobrändi ja työnantajabrändi	17
3.3	Huomioitavaa rekrytointiprosessissa	18
4	Haastattelut	19
4.1	Taustaa	19
4.2	Valmistautuminen	21
4.3	Haastattelut käytännössä	23
4.4	Odotukset ja oletukset	24
4.5	Assistentin rooli asianajotoimistossa	24
4.5.1	Kokemuksia assistentti työnkuvasta	25
4.5.2	Kokemuksia asianajotoimistosta työympäristönä	26
4.5.3	Assistentin arvostus omasta ja muiden mielestä	27
4.5.4	Mitä olisi haluttu tietää etukäteen assistentti roolista asianajotoimistossa?	28
4.5.5	Oletuksien vaikutus työnhakuun	28
4.6	Työnantajamielikuvan parantaminen	29
4.7	Yhteenveto haastatteluista	30
5	Tutkimusmenetelmän arviointi	31

5.1	Käytetyt menetelmät	31
5.2	Reliabiliteetti	32
5.3	Validiteetti	34
5.4	Opinnäytetyössä käytetyt menetelmät	34
5.5	Selvityksen analysointia	36
6	Johtopäätökset	38
6.1	Opinnäytetyön tavoite	38
6.2	Huomioitavaa tulevaisuudessa	39
	Lähteet	42
	Liitteet	
	Liite 1. Haastattelukysymykset	
	Liite 2. Tietosuojaseloste	

# 1 Johdanto

## 1.1 Taustaa

Työnantajamielikuva aiheena on nyt ajankohtaisempi kuin koskaan. Aihepiiri kehittyy jatkuvasti, ja sen tutkimiseen ja kehittämiseen löydetään koko ajan uusia ulottuvuuksia. Työnantajamielikuva on tärkeä myös työntekijöiden sitouttamisessa työpaikkaansa. (Henke 2020, 37.) Positiivinen työnantajamielikuva on tärkeä osa onnistunutta rekrytointiprosessia ja pitkien työsuhteiden ylläpitämistä. Positiivinen työnantajamielikuva houkuttelee myös enemmän hakijoita avoimiin työpaikkoihin yrityksessä. (Piha & Poussa 2012, 147.) Tämä opinnäytetyö käsittelee myös sitä, miten työnantajamielikuvaa voisi kehittää entisestään ja pidetäänkö assistentin työnkuvaa mielekkäänä.

Työnantajamielikuva on tärkeä osa yrityksen houkuttelevuutta. Tulee kuitenkin muistaa, että muodostettu mielikuva ei välttämättä vastaa todellisuutta, ja että mielikuva on voinut muodostua myös vanhentuneista tai väärentyneistä mielikuvista tai ennakkoluuloista. Hyvän työnantajamielikuvan rakentamisessa on tärkeää se, että työnantaja pitää tekemänsä lupaukset ja todella ryhtyy sanoista tekoihin. (Piha & Poussa 2012, 146.)

Työnantajamielikuvaa tulisi tutkia yhtä tarkasti kuin mitä tahansa akateemisen tutkimuksen aiheita. Mahdollisimman selkeän, laajan ja todenmukaisen työnantajamielikuvan luomiseksi tulisi tutkia mahdollisimman monia eri osa alueita, joita työnantajamielikuvaan liittyy, ja valita niihin sopivat tutkimusmenetelmät. (Henke 2020, 36.) Absoluuttisen oikean työnantajamielikuvan selvittämiseksi tulisi siis tehdä paljon laajempaa tutkimusta kuin tämä opinnäytetyö tarjoaa.

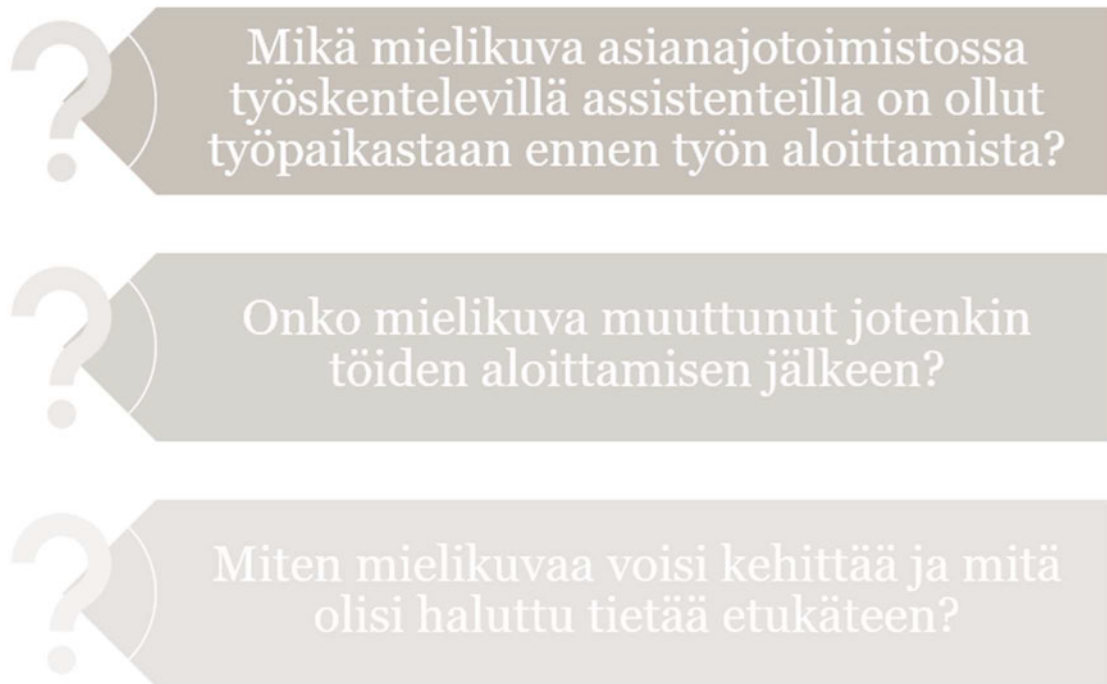
Tällä opinnäytetyöllä ei ole varsinaista toimeksiantajaa, mutta opinnäytetyöstä on varmasti hyötyä asianajotoimisto X:n HR-osastolle sen rekrytoidessa uusia

assistentteja ja assistenttiharjoittelijoita sekä kehittäessä omaa työnantajamielikuvaansa. Myös viestintä- ja markkinointitiimien on hyvä olla tietoinen työnantajamielikuvasta.

## 1.2 Opinnäytetyön tavoite ja rajaus

Tämän opinnäytetyön aiheena on mielikuva assistentin roolista asianajotoimistossa X. Opinnäytetyössä tehdään kooste siitä, miten haastateltavien ennakkoon muodostuneet työnantajamielikuvat kohtaavat sen, miten he kokevat yrityksen brändin ja oman työnkuvansa nykyään. Näiden lisäksi opinnäytetyössä on tarkoitus antaa asianajotoimisto X:lle kehitysehdotuksia assistenttien työnantajamielikuvan parantamiseksi. Aihe käsittelee epäsuorasti myös työntekijöiden hyvinvointia, työtehtäviä sekä työoloja ja koskee siten suoraan myös työpaikan henkilöstöosastoa (Uusikumpu 2020, 2).

Kuvan 1 avulla on havainnollistettu opinnäytetyön varsinaisia tutkimuskysymyksiä, joihin opinnäytetyön avulla pyritään saamaan vastaukset. Kysymykset tukevat toisiaan, ja niiden avulla pyritään muodostamaan yleistä työnantajamielikuvaa asianajotoimistosta X.



Kuva 1. Opinnäytetyön tutkimuskysymykset.

Opinnäytetyössä selvitetään myös, ovatko työntekijöiden mielipiteet nykyisestä työpaikastaan olleet ennen työn aloittamista painotukseltaan enemmän positiivisia vai negatiivisia verrattuna nykyhetkeen. Positiivista mielikuvista pohditaan sitä, miten nämä mielikuvat ovat muodostuneet ja ovatko ne pysyneet ennallaan työuran edetessä. Opinnäytetyössä pohditaan myös sitä, miten positiivisia mielikuvia asianajotoimistosta työpaikkana voidaan vahvistaa ja levittää eteenpäin.

Negatiivisista mielikuvista pyritään selvittämään niiden alkuperää. Lisäksi pohditaan sitä, miten mahdollisia negatiivisia mielikuvia asianajotoimistosta työpaikkana tai assistentin työnkuvasta voitaisiin kehittää positiivisempaan suuntaan. Mikäli neutraaleja mielikuvia ja ennakkoajatuksia ilmenee, pohditaan, miten ne voitaisiin kääntää positiivisen puolelle.

Tämä opinnäytetyö keskittyy selvittämään mielikuvia yhdestä asianajotoimistosta muutamana siellä työskentelevän assistentin näkökulmasta. Opinnäytetyöstä on siis rajattu pois kaikki muut asianajotoimistot. Selvitys keskittyy tutkimaan nimenomaan assistenttien mielikuvia, joten sen tuloksia ei voida yleistää koskemaan koko yrityksen henkilökuntaa tai muita sen liiketoimintapalveluita.



Haastattelut on toteutettu vain viidelle assistentille, joten tutkimustulokset eivät muodosta täydellistä kokonaiskuvaa edes tämän yhden asianajotoimiston osalta tutkimusjoukon ollessa hyvin pieni.

### 1.3 Viitekehys

Opinnäytetyön viitekehys perustuu työnantajamielikuvaa, paremman työnantajamielikuvan luomista, assistentin työnkuvaa sekä työssä viihtymistä käsittelevään kirjallisuuteen sekä verkkosivuihin ja artikkeleihin. Viitekehyksessä selvitetään, mitä työntekijäkokemus ja yrityksen brändi tarkoittavat, ja syvennytään siihen, mistä työnantajamielikuva koostuu ja mihin kaikkeen se vaikuttaa.

Viitekehysten lähteinä on käytetty esimerkiksi Kirsi Pihan ja Liisa Poussan (2021) kirjoittamaa kirjaa ”Dialogi – Paremman työelämän puolesta” ja Miikka Huhdan ja Visa Myllyntauksen (2021) kirjaa ”Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus: rakenna vetovoimainen työpaikka, jota tavoittelemasi työntekijät rakastavat ja kilpailijasi kadehtivat”. Lisäksi opinnäytetyössä on hyödynnetty esimerkiksi Tampereen korkeakouluyhteisö Tunin KvaliMOTV-verkkosivua laadullisen tutkimusmenetelmän ja myös tutkimuksen yleisessä analysoinnissa ja tutkimusprosessin ja sen eri vaiheiden hahmottamisessa.

### 1.4 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyö on toteutettu tutkimustyyppisenä, ja tutkimusmenetelmänä on käytetty kvalitatiivisia eli laadullisia haastatteluja. Haastatteluihin osallistui useita asianajotoimistossa X jo työskenteleviä assistenteja. Tutkimusmenetelmäksi valittiin nimenomaan laadullinen haastattelu, koska sen avulla saadaan haastattelutilanteesta vuorovaikutuksellinen ja keskusteleva. Tämä antaa haastateltavalle mahdollisuuden kertoa vapaasti mielipiteitään ja ajatuksiaan. (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 22.)

Keskusteleva haastattelu antaa mahdollisuuden mahdollisiin haastatteluhetkessä mieleen tuleviin lisäkysymyksiin, ja tätä kautta se on myös joustavampi työkalu tällaisen ikään kuin mielipidekyselyn teettämiseen. Tutkimushaastattelu

on pohjimmiltaan hyvin samantapainen tilanne, kuin mikä tahansa muukin vuorovaikutteinen keskustelu. Siihen pätee samat keinot ja oletukset kuin muihinkin kasvokkain keskusteluihin. (Ruusu vuori & Tiittula 2005, 22.)

Tämä opinnäytetyö on pitkälti assistentin työnkuvan analysointia ja myös työntekijöiden työuran alussa olleiden mielipiteiden ja tunnelmien muistelua, ja tähän kvalitatiivinen haastattelu on sopivin tutkimusmenetelmä. On hyvä kuitenkin muistaa, että kvalitatiivinen haastattelu sisältää aina jonkin verran myös haastattelijan omaa tulkintaa haastateltavan vastauksista. ”Yhtä oikeaa tapaa tehdä laadullista tutkimusta ei ole. Kuten tutkimus yleensäkin, myös laadullinen tutkimus on aina omanlaisensa versio tutkittavasta ilmiöstä, ja vaihtoehtoja etenemiseen on runsaasti.” (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Laadullinen tutkimusmenetelmä tarjoaa haastattelijalle hyvän väylän päästä käsi haastateltavan henkilökohtaisiin ajattelumalleihin. Tämän vuoksi on hyvä muistaa, että laadullinen tutkimus on hyvin herkkää, ja on tärkeää, että haastattelijan ja haastateltavan välille muodostuu luottamussuhde. Hyvä luottamussuhde takaa monipuolisen ja mahdollisimman avoimen ja laajan haastattelun ja sitä kautta parempaa aineistoa itse tutkimukseen. (Khan 2020, 9.)

Haastattelujen pohjalta selvitetään, voisiko työnantajamielikuvaa jotenkin kehittää. Opinnäytetyössä käytetään ammattikirjallisuutta ja artikkeleita apuna mahdollisten kehityskohteiden havaitsemiseksi ja sen selvittämiseksi, mitä mahdolliset uudet työnhakijat työnantajaltaan nykypäivänä odottavat, vaativat ja toivovat.

## 1.5 Opinnäytetyön rakenne

Tämän opinnäytetyön alku muodostuu johdannosta, jossa avataan opinnäytetyön taustaa ja tavoitteita. Johdannossa rajataan tavoitteita kolmen tutkimuskysymyksen avulla. Tämän jälkeen kerrotaan opinnäytetyön viitekehyksestä eli siitä, millaista tietoperustaa työssä on käytetty. Johdannossa avataan myös käytettyä laadullista tutkimusmenetelmää ja sitä, miksi tässä työssä on päädytty

käyttämään juuri sitä. Viimeisimpänä johdannossa kerrotaan opinnäytetyön rakenteesta.

Toinen luku koostuu yrityksen työnantajamielikuvasta. Luvussa avataan myös assistentin roolia asianajotoimistossa ja pohditaan, millaisia ominaisuuksia assistentilta vaaditaan. Työnantajamielikuvaan vahvasti liittyvä työntekijäkokemus nostetaan myös esille opinnäytetyön toisessa luvussa.

Kolmannessa luvussa vertaillaan yrityksen brändiä ja työntekijäkokemusta ja niiden välillä olevia mahdollisia ristiriitoja. Tässä luvussa pohditaan myös niiden vaikutusta rekrytointiprosessiin ja sitä, miten ne vaikuttavat mahdolliseen työn hakemiseen.

Neljäs luku käsittelee tutkimusmenetelmää eli tässä opinnäytetyössä haastatteluja. Luvussa kerrotaan käytetystä tutkimusmenetelmästä ja siitä, miten haastatteluihin on valmistauduttu ja miten ne on toteutettu. Neljännessä luvussa analysoidaan myös haastattelujen sisältöä ja tuloksia ja pohditaan, miten asianajotoimisto X:n työnantajamielikuvaa voisi parantaa.

Haastattelujen yhteenvedon jälkeen arvioidaan selvityksen toteutusta. Tässä viidennessä luvussa keskitytään laadullisen tutkimuksen reliabiliteettiin ja validiteettiin.

Opinnäytetyön lopussa on johtopäätöskappale, jossa tehdään johtopäätöksiä haastattelujen tuloksista. Päättännössä kootaan myös asioita, joihin asianajotoimiston X olisi hyvä haastattelujen perusteella kiinnittää huomiota jatkossa suunnitellessaan uusien assistenttien tai assistenttiharjoittelijoiden rekrytointia. Kuvassa 2 on havainnollistettu opinnäytetyön rakennetta.



Kuva 2. Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyön lopusta löytyy lähdeluettelo, josta selviää kaikki opinnäytetyössä käytetyt lähteet. Viimeiseksi on liitetty haastattelukysymykset ja tietosuojaseloste.

## 2 Työnantajamielikuva

### 2.1 Työnantajamielikuvan määrittelyä

Työnantajamielikuvan yksi tärkeimmistä huomioista on se, että se on nimenomaan henkilöiden mieleen muodostunut kuva, ei välttämättä koko totuus. Ihmiset puhuvat toistään paljon, ja puskaradion kautta varsinkin negatiiviset kokemukset leviävät nopeasti. On tärkeää, että yritys todella täyttää tekemänsä lupaukset huonojen mielikuvien välttämiseksi. Tämän vuoksi yrityksen viestinnällä on erittäin suuri rooli työnantajamielikuvan luomisessa, eikä viestintä saa olla liioiteltua tai liikoja lupaavaa. (Piha & Poussa 2012, 146.) ”Huonolla työnantajakuvalla varustetut ja huonon työpaikan maineessa olevat organisaatiot joutuvat valitsemaan niistä hakijoista, jotka eivät hyviin kelvanneet” (Luukka 2019, 257).

Tässä opinnäytetyössä selvitetään asianajotoimisto X:stä muodostunutta mielikuvaa assistenttien keskuudessa. Työnantajamielikuva on ollut mukana bisneskeskustelussa jo ennen 2000-lukua, ja sen merkitys on korostunut samaa taita, kun kilpailu hyvistä työntekijöistä on kiristynyt (Piha & Poussa 2012, 146).

On tärkeää, että työnantajamielikuva on positiivinen niin yrityksen ulkoisten henkilöiden kuin yrityksen työntekijöidenkin mielestä. Yritysmielikuva ja työnantajamielikuva liittyvät tiiviisti toisiinsa ja näitä molempia tukee tehokas ja harkittu viestintä niin sisäisesti kuin ulkoisestikin. Houkuttelevina tekijöinä työpaikassa pidetään muun muassa hauskuutta, mielekkäitä asiakkaita, mukavaa työilmapiiriä, kansainvälistymismahdollisuuksia ja sopivaa palkkaa. (Piha & Poussa 2012, 143.) Työnantajamielikuva kuvaa yksinkertaisuudessaan sitä, millainen paikka yritys on työskennellä (Piha & Poussa 2012, 146).

## 2.2 Työnantajamielikuvan merkitys

Työnantajamielikuva on tärkeä ihan jo siksi, että lähtökohtaisesti se vaikuttaa suoraan siihen, hakeeko henkilö kyseiseen yritykseen töihin vai ei. On tärkeää, että työnhakijan kuva yrityksestä vastaa omia arvoja ja näin ollen herättää mielenkiinnon mahdollisesti avoimena olevaa paikkaa kohtaan. (Piha & Poussa 2012, 147.)

On tärkeää, että työnantajamielikuva on mahdollisimman lähellä totuutta, sillä se on edellytys työn motivoituneelle ja innostuneelle tekemiselle ja antaa mahdollisuuden siihen, että oikeat henkilöt hakeutuvat oikeisiin paikkoihin töihin. Eri-tyyppiset ihmiset eivät viihdy välttämättä samoissa työpaikoissa. Eri ihmiset saattavat myös ajatella työpaikastaan todella eri tavalla, arvostaa erilaisia asioita ja kokea eri asiat itselleen tärkeiksi. (Piha & Poussa 2012, 152.)

Työnhakijoille työnantajan arvot ovat tärkeitä, ja kehitys on koko ajan menossa siihen suuntaan, että arvot ovat tärkeämpiä työtä haettaessa. Työpaikan hyvä maine on tärkeä, sillä opiskelijoista reilusti yli puolelle työtä haettaessa on merkitystä myös sillä, arvostavatko muut yritystä. (Piha & Poussa 2012, 143.) Tämän takia opinnäytetyön aihe on todella ajankohtainen myös esimerkiksi uusia

harjoittelijarekrytointeja suunniteltaessa ja opiskelijamarkkinointia toteutettaessa.

Aivan yhtä tärkeää on myös se, että työnantajamielikuva pysyy hyvänä työuran eri vaiheissa, ja työnantaja kiinnittää siihen jatkuvasti huomiota ja pysyy ajan tasalla. Näin saadaan syntymään pitkiä ja molemmin puolin luotettavia ja toimivia työnantaja–työntekijäsuhteita. Pitkät työurat herättävät luottamusta yritystä kohtaan ja näin ollen niiden avulla saadaan myös uusia tekijöitä houkuteltua yritykseen. (Huhta & Myllyntaus 2021, luku 1.) Mikäli työntekijät ovat tyytyväisiä työnantajaansa ja työyhteisöönsä, pysyvät he työnantajan palveluksessa pidempään ja haluavat olla myös töissä paras versio itsestään (Huhta & Myllyntaus 2021, luku 1.1).

Työpaikan niin sanottuun vetovoimaan vaikuttavat sen houkuttelevuus, työntekijöiden sitouttaminen sekä uusien mahdollisuuksien luominen. Vetovoiman ja työntekijäkokemuksen kehittämiseen vaaditaan paljon vuoropuhelua muun muassa työntekijöiden sekä kyseisen työn hakijoiden ja työnantajan välillä. On siis tärkeää, että työnantaja seuraa jatkuvasti työntekijöiden viihtyvyyttä ja mielihiteitä, ja on valmiina kuuntelemaan myös mahdollista kritiikkiä tai kehitettäviä asioita työntekijöiden sekä työnhakijoiden puolelta. Yhtä tärkeää kuin näiden asioiden seuraaminen, on myös tarvittaessa toteuttaa rohkeasti toivottuja muutoksia tai kehittää toimintaa työntekijöiden ja -hakijoiden toivomaan suuntaan. (Huhta & Myllyntaus 2021, luku 1.)

Työmarkkinat ovat jatkuvasti kehittyneet yhä enemmän siihen suuntaan, että työnhakija valitsee työn sen sijaan, että työnantaja valitsisi työntekijän, ja kilpailu on kovaa. Työntekijät ja -hakijat törmäävät päivittäin useisiin erilaisiin brändeihin, ja tämän vuoksi brändiviestin tulisi olla vahva ja huolellisesti mietitty. On erityisen tärkeää, että organisaation brändi jää ihmisten mieliin. (Huhta & Myllyntaus 2021, luku 1.1.) Mieleen jääminen aiheuttaa sen, että vaikka henkilö itse ei välttämättä edes olisi kiinnostunut hakemaan yritykseen töihin tai ostamaan sen tuotteita tai palveluita, hän voi suositella sitä esimerkiksi ystävilleen. Näin ollen yrityksen mieleen jääminen hyödyttää sitä ikään kuin välillisesti ja se

voi saada enemmän potentiaalisia työnhakijoita, joista se voi valita itselleen sopivimman.

### 2.3 Assistentin työnkuva

Assistentin rooli asianajotoimistossa on hyvin monipuolinen ja riippuu paljon siitä, missä asemassa ja minkä oikeudenalan asiantuntijaryhmässä assistentti työskentelee. Haastattelujen mukaan asianajoassistentin työtehtäviin voi kuulua esimerkiksi estetiedustelujen tekeminen, toimeksiantojen avaus, laskutusasiat, arkistointi, asiakasrekisterin hallinta ja ajan tasalla pitäminen, tapahtumien ja seminaarien järjestäminen, dokumenttien hallinta, esitelmien ja todisteiden valmistelu, kirjelmien oikoluku, skannaus- ja printtaustehtävät, fataljien merkitseminen sekä oikeastaan kaikki juristien tai asianajajien työtä tukevat vaihtelevat tehtävät.

Työpaikkailmoitusten mukaan asianajoassistentilta vaaditaan oma-aloitteisuutta, vastuunkantoa, yllättävienkin tilanteiden haltuun ottamista sekä järjestelmällisyyttä (Tradenomi 2021). Lisäksi asianajoassistentilta odotetaan luotettavuutta, huolellisuutta, toimeen tarttuvuutta ja hyviä IT-taitoja (Oikotie 2022). Suurimmassa osassa työpaikkailmoituksista asianajoassistentilta vaadittiin soveltuvaa koulutusta ja etuna pidettiin myös aiempaa kokemusta assistenttien töistä tai toimistossa työskentelystä sekä hyvää englannin kielen taitoa (Duunitori 2022). Haastattelujen mukaan asianajoassistentin työ on todella mielenkiintoista ja monipuolista, mutta myös vaativaa ja sen vuoksi se ei sovi kaikille.

Koronan myötä myös asianajoassistentin työnkuva on muuttunut mahdollistaen esimerkiksi etätyöskentelyyn, vaikka aiemmin assistenttien oletettiin olevan aina toimistolla paikan päällä. Hybridityön koetaan kuitenkin edelleen olevan assistenttien rooliin parhaiten sopiva työskentelymuoto, sillä monet työtehtävät vaativat edelleen toimistolla paikan päällä oloa. (Uusikumpu 2020, 2–3.) Korona on vaikuttanut Toimistosissien tutkimuksen mukaan assistenttien työnkuvaan niin, että se on muuttunut entistä laajemmaksi. Tämä on käytännössä tarkoittanut sitä,

että assistenttien oletetaan olevan myös entistä itseohjautuvampia ja oma-aloitteisempia. Joillekin nämä muutokset ovat olleen mieluisia, mutta eivät tietenkään kaikille. (Uusikumpu 2020, 8.)

## 2.4 Assistenttina asianajotoimistossa

Haastatteluissa selvisi, että assistentit ovat todella tärkeässä roolissa asianajotoimistossa ja mahdollistavat arjen sujuvan pyörimisen. Assistentit myös vapauttavat juristeille paljon aikaa itse toimeksiantotyöhön hoitamalla lähes kaikki hallinnolliset tehtävät yhdessä toimiston muiden liikepalveluiden henkilöstön kanssa. Assistentti on asianajotoimiston moniosaaja, joka tekee tiivistä yhteistyötä kaikkien liikepalveluiden tukiryhmien kanssa.

Tässä opinnäytetyössä käsitellään nimenomaan asianajoassistentin työtä ja mielikuvaa siitä. Tämä on hyvä sisäistä siksi, että asianajoalalla on paljon myös assistenttin työnkuvaan vaikuttavia ominaisuuksia ja säännöksiä. Asianajoassistentin rooli voi olla todella erilainen kuin assistenttin rooli jollain muulla alalla. Asianajotoimisto ja asianajaja ovat molemmat lailla suojattuja nimikkeitä. Niitä saavat käyttää vain Asianajajaliiton hyväksymät kokeneet juristit. Asianajajia valvotaan tarkasti ja heiltä vaaditaan enemmän kokemusta ja osaamista kuin juristeilta. Suomessa vain yksi seitsemäsosa juristeista on asianajajia. (Asianajajaliitto 2022.)

”Valvontalautakunta valvoo kaikkia suomalaisia asianajajia”, (Valvontalautakunta 2022). Asianajotoimistot ovat siis luotettavia ja tarkkaan valvottuja toimistoja, joissa myös assistenttin työnkuva on erittäin paljon tarkkuutta ja huolellisuutta vaativaa. Asianajoassistentin pitää myös ymmärtää hyvin erilaisia oikeudellisia prosesseja ja tehtäviä sujuvan ja laadukkaan työn takaamiseksi.

Asianajosalaisuus koskee myös asianajotoimistossa työskenteleviä assistentteja, joten asianajoassistentin työ on todella luottamuksellista eikä työtehtävistä voi puhua avoimesti ennen kuin niistä on mahdollisesti asiakkaan luvalla tehty julkisia referenssejä. Joskus meneillään olevista toimeksiannoista voi lukea esi-



merkiksi lehdistä, mutta silti asianajosalaisuus kieltää asianajotoimistossa toimiksiannon parissa työskenteleviä henkilöitä puhumasta näistä julkisesti ja tämänkin asian valvonta on alalla tarkkaa. Valvonnan tehtävänä on muun muassa varmistaa asiakkaiden oikeusturvan toteutuminen. (Valvontalautakunta 2022.) Kuvassa 3 on avattu listamaisesti valvonnan erilaisia tehtäviä asianajotoimistoissa.

Valvonnan tehtävänä on esimerkiksi:

- Valvoa alan eettisten ohjeiden noudattamista
  - Taata asianajopalveluiden korkea laatu
- Varmistaa asiakkaiden oikeusturvan toteutuminen
- Ratkaista kanteluasiat tasapuolisesti ja puolueettomasti

Kuva 3. Valvonnan tehtävät (Valvontalautakunta 2022).

Haastattelujen mukaan asianajotoimistojen henkilöstöstä suuri osa on muissa kuin juristin tai asianajajan roolissa työskenteleviä henkilöitä. Asianajotoimistoissa voi työskennellä ihmisiä muun muassa markkinoinnissa ja viestinnässä, henkilöstöhallinnossa, tietotukipalveluissa, kokousjärjestelyissä, talousosastolla ja assistentteina. Kaikki nämä roolit ovat toimiston kokonaisvaltaisen toimimisen kannalta yhtä tärkeitä, ja työnkuvat ovat muodostuneet sinne syystä. Tässä opinnäytetyössä keskitytään kuitenkin nimenomaan assistentin rooliin asianajotoimistoissa.

## 2.5 Työntekijäkokemus

Tässä opinnäytetyössä työntekijäkokemuksella tarkoitetaan työntekijän kokemusta työpaikastaan ympäristönä sekä vuorovaikutusta henkilöstön välisessä

kommunikoinnissa. Työntekijäkokemus on todella isossa roolissa työnantaja-mielikuvan muodostumisessa, mutta on hyvä muistaa, että jokaisen työntekijäkokemus on kuitenkin yksilöllinen (Luukka 2019, 129).

Huono työntekijäkokemus voi saada alkunsa ilman, että kukaan sitä varsinaisesti aiheuttaa, mutta hyvä työntekijäkokemus vaatii aina työnantajan panostusta ja hyvää johtamista. Tärkeintä on, että työnantaja tekee vain realistisia lupauksia, jotka se pystyy myös pitämään. (Luukka 2019, 128.) Työnantajalupaus, employee value proposition ja EVP termeinä tarkoittavat kaikki samaa asiaa. Realistiset lupaukset ja niiden toteuttaminen edesauttavat positiivista työntekijäkokemusta. (Luukka 2019, 129.)

Luukan (2019, 128) mukaan odotusvastaavuus on edellytys merkitykselliselle työntekijäkokemukselle. Mikäli odotusvastaavuutta ei ole, työntekijän työssä viihtyvyys sekä motivoiminen on todella paljon haastavampaa. Luukan mukaan työntekijäkokemus on myös verrannollinen asiakaskokemukseen, sillä työntekijöiden kokemus organisaatiosta heijastuu suoraan myös asiakkaille.

Haastattelujen mukaan assistentit harvemmin ovat työssään suoraan yhteydessä asiakkaaseen. Asiakaskohtaamisia kuitenkin on aina silloin tällöin ja tämän vuoksi myös assistentin työntekijäkokemus voi heijastua talon ulkopuolelle. Assistentti saattaa myös osallistua esimerkiksi opiskelijamarkkinointitilaisuuksiin ja tätä kautta viedä sanomaa yrityksestä eteenpäin. Facebookin perustajan Mark Zuckerbergin mukaan työntekijöitä organisaatioon houkutellessa on erityisen tärkeää olla rehellinen yrityksestä ja sen arvoista (Luukka 2019, 257).

Luukka nostaa hyvän työntekijäkokemuksen luomisen edellytykseksi työntekijäymmärryksen, joten on erityisen tärkeää, että organisaatioissa kiinnitetään huomiota jatkuvasti työntekijöiden viihtyvyyteen ja olosuhteisiin työpaikalla. Myös avoin keskusteluyhteys työnantajan ja työntekijän välillä on tärkeä olla olemassa hyvän työntekijäkokemuksen takaamiseksi. (Luukka 2019, 128.) Hyvän työntekijäymmärryksen pohjalta on helppo lähteä rakentamaan toimivaa yrityskulttuuria. Hyvä ja todenmukainen yrityskulttuuri sen sijaan johtaa hyvään

työntekijäkokemukseen ja tämä näkyy suoraan myös asiakkaalle. (Luukka 2019, 135.) On siis erityisen tärkeää tehdä säännöllisin väliajoin tämän opinnäytetyön tyylisiä tutkimuksia organisaation sisällä ja toteuttaa kehitysprojekteja tutkimusten tulosten pohjalta sekä seurata niiden aiheuttamaa mahdollista kehitystä työntekijäkokemuksesta sekä työnantajamielikuvasta. Kuvassa 4 esitetty Leidenschaftin organisaation menestysketju kuvaa sen, mitä kaikkea esimerkiksi asiakaskokemuksen takana voi olla.



Kuva 4. Leidenschaftin organisaation menestysketju (Luukka 2019, 115).

Voisi olettaa, että kaikki yritykset haluavat tuottaa mahdollisimman hyvän kokemuksen palveluistaan tai tuotteistaan asiakkaalle. On siis tärkeää tiedostaa myös mikä kaikki taustalla voi vaikuttaa lopulliseen asiakaskokemukseen ja panostaa myös siihen. Pelkkä asiakaskokemukseen keskittyminen ei ole välttämättä kovin kestävää.

### 3 Yrityksen brändin vaikutus

#### 3.1 Brändi vs. työntekijäkokemus

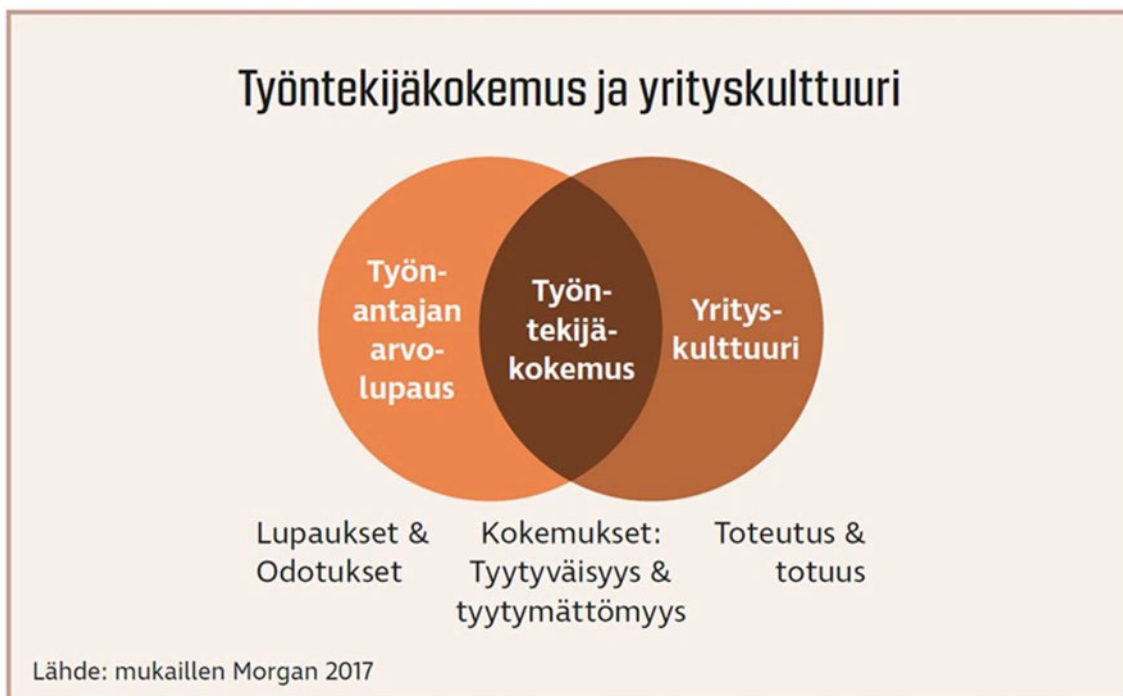
Työnantajan kehittämä brändi on suuressa osassa luomassa työnhakijalle sekä positiivisia että mahdollisesti myös negatiivisia ennakkoluuloja ja -asenteita kyseessä olevaa yritystä kohtaan. Mikäli yrityksen brändäys on hyvin onnistunut ja työnhakija päättää hakea työpaikkaa (ja tulee jopa valituksi siihen), nousee brändiä tärkeämmäksi asiaksi työntekijäkokemus. Työssä viihtyvyys ja työpaikan vetovoima vahvistuvat hyvän työntekijäkokemuksen perusteella. Mikäli työntekijäkokemus on huono, ei edes hyvin rakennettu ja vahva brändi pysty sitä enää täysin korjaamaan. (Huhta & Myllyntaus 2021, luku 1.1.) Hyvä työntekijäkokemus sen sijaan vahvistaa työnantajabrändiä (Huhta & Myllyntaus 2021, luku 2.3).

Hyvä työnantajabrändi voi saada työntekijät suosittelemaan yritystä muillekin ja sitouttaa mahdollisesti myös nykyisiä työntekijöitä yhä pidempiin työsuhteisiin. On tärkeää, että voi olla ylpeä työnantajastaan ja kantaa sen logoa ylpeydellä. (Huhta & Myllyntaus 2021, luku 1.2.)

Työntekijäkokemus liittyy kiinteästi työnantajabrändiin, ja ne ikään kuin täydentävät toisiaan. Hyvä kokonaisuus näissä lisää yrityksen houkuttelevuutta jo organisaatiossa työskentelevien sekä vasta sinne hakevien keskuudessa. (Huhta & Myllyntaus 2021, luku 1.2.) Mikäli työntekijäkokemus ja yrityksen brändi kohtaavat, antaa yritys itsestään parhaan mahdollisen kuvan ulkopuolelle, houkuttelee uusia ihmisiä töihin ja saa jo olemassa olevat työntekijät viihtymään yrityksessä mahdollisimman pitkään.

Työntekijäkokemus koostuu työnantajan lupauksista suhteessa niiden toteuttamiseen. Lupaukset tulee rakentaa kuuntelemalla yrityksen henkilöstöä, jotta jo olemassa olevat työntekijät pysyvät motivoituneina ja uudet työnhakijat innostuvat juuri kyseisestä yrityksestä. (Luukka 2019, 129.) Työnantajan houkuttelevuus sekä työntekijöiden motivaation ylläpitäminen ovat molemmat todella tärkeitä asioita myös työnantajan brändin kannalta. Työnantajan arvolupaus sekä

yrityskulttuuri kiteytyvät työntekijäkokemukseksi. Kuvassa 5 on havainnollistettu myös, mitä työnantajan arvolupaus, työntekijäkokemus ja yrityskulttuuri pitävät sisällään. (Luukka 2019, 128).

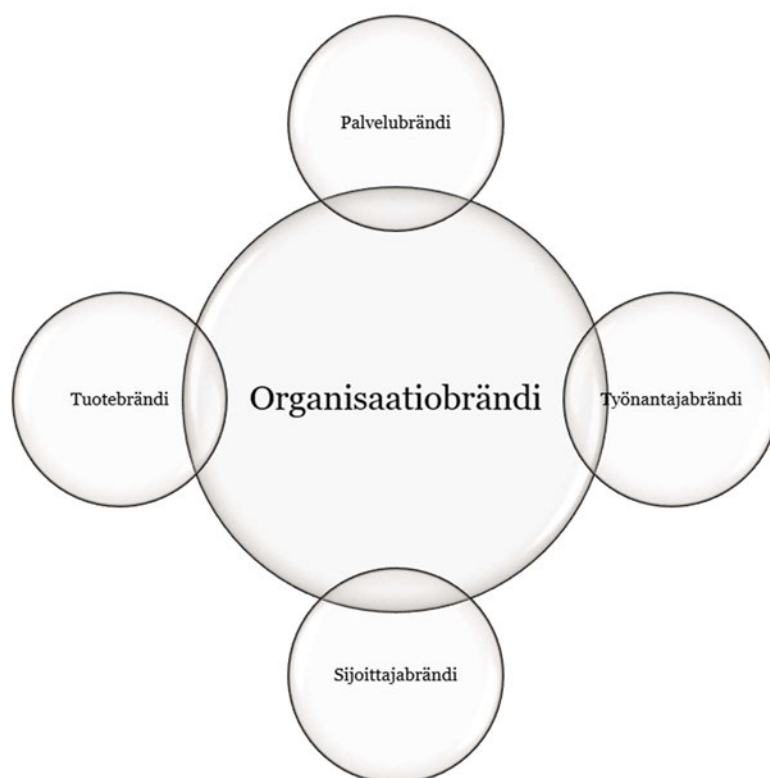


Kuva 5. Työntekijäkokemus ja yrityskulttuuri (Luukka 2019, 128).

Työntekijäkokemus ja sen tutkiminen on aiheena ollut trendinä jo useita vuosia ja aiheeseen liittyviä työtehtäviä ja titteleitä on olemassa paljon. Työntekijäkokemuksen merkitys myös tulevaisuudessa on suuressa roolissa yrityksen houkuttelevuuden kanssa. (Huhta & Myllyntaus 2021, luku 1.) On menneisyyttä ajatella, että todellisuudesta poikkeavaa työnantajamielikuvaa olisi enää tänä päivänä kannattavaa rakentaa. Maailma on koko ajan yhä läpinäkyvämpi ja tämän vuoksi työnantajabrändi on nykyään yhtä kuin se, mitä työyhteisössä oikeasti tapahtuu. Yrityksen ei kuitenkaan kannata tämän verukkeella ottaa passiivista roolia esimerkiksi rekrytointeja tehdessä ja työnantajakuvaa luodessa, vaan panostaa siihen entistä aktiivisemmin. (Luukka 2019, 257.)

### 3.2 Organisaatiobrändi ja työnantajabrändi

Työnantajabrändi terminä on organisaatiobrändiä suppeampi, mutta ne molemmat vaikuttavat toisiinsa puolin ja toisin. Työnantajabrändi on ikään kuin pieni osa organisaatiobrändiä. Sen tarkoitus on ilmaista kaikki oleellinen organisaatiosta työnantajana. Kuvassa 6 on havainnollistettu, mistä kaikesta organisaatiobrändi lopulta oikein koostuu. (Huhta & Myllyntaus 2021, luku 2.4.)



Kuva 6. Organisaatiobrändin osa-alueet (Huhta & Myllyntaus 2021, luku 2.4).

Huhdan ja Myllyntauksen mukaan organisaatiobrändiin kuuluu työnantajabrändin lisäksi myös tuote-, palvelu- sekä sijoittajabrändit. Nämä kaikki osa-alueet ovat yhtä tärkeässä osassa ja mikäli jokin näistä ei ole kunnossa, organisaatiobrändissä kokonaisuudessaan on myös edelleen parannettavaa. (Huhta & Myllyntaus 2021, luku 2.4.)

### 3.3 Huomioitavaa rekrytointiprosessissa

On tärkeää, että yrityksen kulttuuri on sopiva uudelle työnhakijalle. Kirjassa ”Yrityskulttuuri on kuningas” painotetaan, että jopa hakijan entistä työkokemusta tärkeämpää on se, että hakija on juuri yrityksen kulttuuriin sopiva hyvä tyyppi. Työnhakija tekee tämän harkinnan ennen työnhakua ja työnantaja yrittää parhaansa mukaan selvittää tätä haastatteluilla sekä viimekädessä koeajalla. (Luukka 2019, 255.)

Uudet rekrytoinnit on tehtävä huolellisesti, sillä ne kertovat myös yrityksen vanhoille työntekijöille, millaista osaamista ja persoonallisuutta yritys sillä hetkellä arvostaa ja haluaa lisää. Uudet rekrytoinnit siis vaikuttavat myös jo olemassa oleviin työntekijöihin joko positiivisesti tai negatiivisesti ja tämä yrityksen on hyvä myös sisäistää. (Luukka 2019, 255.) Työnhakuvaiheessa ja työhaastattelussa myös työnhakija perustaa oman mielipiteensä tietyllä tavalla työyhteisöstä jo rekrytointia ja haastatteluja tekevien ihmisten perusteella. ”Yrityskulttuuri on kuningas” -kirjan mukaan rekrytointiin vaikuttavat seuraavat lainalaisuudet:

1. Työvoimaa on aina tarjolla, mutta talenteista on jatkuva pula.
2. Hyvinvoiva, onnellinen ja kehittyvä talentti vetää kaltaisia puoleensa.
3. Talentti valitsee työnantajansa. (Luukka 2019, 256.)

Rekrytointeja ei tule tehdä vain niin sanotusti tarvittaessa, vaan rekrytoinnin tulisi olla jatkuvasti käynnissä sopivien työntekijöiden löytämiseksi. Kiireessä sopivaa henkilöä on paljon haastavampaa löytää kuin silloin, kun on hyvin aikaa etsiä rauhassa hyviä yritykseen sopivia työntekijöitä. Rekrytointeja kannattaa tehdä myös avoimin mielin muualtakin kuin niistä kaikista itsestään selvimmistä paikoista ja lähestyä rohkeasti myös heitä, jotka eivät sillä hetkellä välttämättä aktiivisesti edes hakisi töitä. Yrityksen ei kannata vain passiivisesti odotella hyviä hakemuksia, vaan sen kannattaa proaktiivisesti ottaa myös itse yhteyttä mahdollisesti sopiviin hakijoihin. On muistettava, että rekrytointi ei tällä hetkellä

ole helppoa, vaikka työttömyysluvut ovat korkealla. Hyvien ja yritykseen sopivien työntekijöiden saaminen voi osoittautua jopa yllättävän haastavaksi ja tällöin on hyvä ajatella rekrytointia myös totuttujen toimintamallien ulkopuolelta. (Luukka 2019, 257.)

## 4 Haastattelut

### 4.1 Taustaa

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen tuloksia käsitellään kokonaisuutena. Tämän vuoksi on tärkeää, että kaikki tutkimuksessa esille tulleet argumentaatiot ovat selitettävissä myös tutkimuksen kokonaisuuden kannalta ja että ne eivät kumoa toisiaan. Kvalitatiivisessa eli laadullisessa haastattelumenetelmässä yksi haastattelu voi kestää pitkiäkin aikoja ja tuottaa useita litteroituja sivuja tekstiä, jolloin voi olla mahdotonta tulkita jokaista yksityiskohtaa erikseen. (Alasuutari 2001, 38–39.) Tämänkin opinnäytetyön kvalitatiiviseen haastatteluun on valittu haastateltavaksi viisi henkilöä siksi, että useamman haastattelun tekeminen ja tulkitseminen ei olisi tarkoituksenmukaista tai edes mahdollista. Onnistuneen laadullisen haastattelun edellytyksenä on luottamus haastattelijan ja haastateltavan välillä (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 22).

Tähän opinnäytetyöhön on haastateltu viittä asianajotoimistossa assistentteina työskentelevää henkilöä. Haastateltavat ovat kaikki eri ikäisiä, ja heillä on eripituisia työuria ja työtaustoja. Lisäksi osalla haastateltavista on kokemusta jopa useammassa asianajotoimistossa työskentelystä. Haastateltavien työurat vaihtelevat noin vuodesta yli kymmeneen vuoteen, ja kaikki haastateltavat työskentelevät edelleen haastatteluhetkellä samassa asianajotoimistossa X assistenttina. Kaikki haastateltavat ovat täysipäiväisessä ja vakituisessa työsuhteessa asianajotoimisto X:ssä

Opinnäytetyötä varten tehdyt haastattelut antavat suuntaa antavia ajatuksia siitä, millaisena työpaikkana assistentit pitävät asianajotoimisto X:ää. Haastatte-



luvastaukset ovat kuitenkin henkilöiden yksilöllisiä mielipiteitä, eivätkä ne muodosta täydellistä työnantajamielikuvaa, sillä tutkimuksessa ei haastateltu kaikkia talon assistentteja. Tutkimusjoukko edustaa hieman alle viittätoista prosenttia asianajotoimisto X:n assistenteista.

Haastatteluissa keskusteltiin siitä, vaikuttiko haastateltavien ennakkomielikuva työnantajastaan jotenkin hakuprosessiin ja oliko haastateltaville selvää se, että he halusivat assistentiksi töihin juuri asianajotoimistoalalle. Selvityksessä kiinnitettiin huomiota myös siihen, olivatko mielikuvat yhteneväisiä vai löytyikö niistä suuria vaihteluita.

Suurimmalla osalla haastateltavista ei ollut taustaa asianajotoimistossa työskentelystä missään roolissa eikä myöskään assistentin työstä millään muullaakaan toimialalla. Näiden haastateltavien ennakkomielikuvat perustuivat siis täysin oletuksiin, joita oli muodostunut esimerkiksi tv-sarjojen ja markkinoinnin perusteella. Kaikilla haastateltavilla oli kuitenkin aikaisempaa työkokemusta monilta eri aloilta ja eri työtehtävistä, ja tämä antoi haastatteluihin erittäin hyviä ja erilaisia näkökulmia aina haastateltavan taustan ja kokemuksen mukaan.

Kaikki haastateltavat olivat korkeakoulutettuja, ja jokainen oli päätenyt alalle korkeakoulun työharjoittelun kautta. Haastattelu toteutettiin kokemushaastatteluna, ja kaikki vastaukset perustuivat haastateltavien omiin kokemuksiin. Jokaisen lähtökohdat ja työhistoria vaikuttivat tietenkin vastauksiin.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa aineistoa analysoidaan usein numeroiden muodossa ja tulokset voidaan kuvata esimerkiksi taulukoissa (Alasuutari 2001, 34). Kvantitatiivisessa tutkimuksessa ongelmaksi voi muodostua tutkimustulosten yleistäminen. Tämä voidaan ratkaista ottamalla tutkimuksesta ikään kuin satunnaisotanta, joka yleistetään koko perusjoukon tutkimustulokseksi. (Alasuutari 2001, 37.) Tässä opinnäytetyössä tällainen numeroiden avulla suoritettu tutkimus ja tutkimustulosten yleistys ei ehkä olisi niin toimiva tai paljon lisäarvoa tuova menetelmä.

Alasuutarin mukaan laadullinen analyysi koostuu havaintojen pelkistämisestä. Kvalitatiivisen tutkimuksen aineistoa käsitellään yleensä kokonaisuutena. (Alasuutari 2001, 38–39.) Kvalitatiivinen eli laadullinen haastattelu on omiaan tällaiseen mielipiteiden, kokemusten ja ajatusten kartoittamiseen. Vapaa keskustelu antaa vapauden laajoihin ja monipuolisiin vastauksiin.

Jokaisen haastateltavan henkilökohtaiset mielikuvat voivat olla vaihtelevia ja perustuvat kunkin omiin kokemuksiin. Myös jokaisen aiemmat työkokemukset, omat arvot sekä muu elämäkokemus vaikuttaa siihen, miten työnantajan tai alan kokee. Tämän vuoksi opinnäytetyön haastattelututkimusta ei voida yleistää tai pitää niin sanotusti täytenä totena.

Näin pieni tutkimusjoukko aiheuttaa myös sen, että jos tutkimus toteutettaisiin toistamiseen uusille assistentille, tutkimustulokset saattaisivat olla täysin erilaisia. Tämän haastattelututkimuksen tuloksia tulee käsitellä siis hyvin kriittisesti.

Halusin pitää haastattelutilaisuuden rentoina ja keskustelevina ja siksi koen, että juuri kvalitatiivinen eli laadullinen haastattelu oli aiheeseen parhaiten so-piva. Suunnittelin kysymykset sen mukaan, että niihin on mahdollista vastata mahdollisimman vapaasti, mutta kuitenkin niin, että saan alkuperäiseen kysymykseen selkeän vastuksen.

## 4.2 Valmistautuminen

Aloitin valmistautumisen haastatteluihin hyvissä ajoin monta viikkoa etukäteen pohtimalla haastattelukysymyksiä ja niiden muotoilua. Halusin jättää haastatteluun tilaa mahdollisille lisäkysymyksille ja vapaalle keskustelulle. Pohdin haastattelukysymysten järjestystä pitkään, koska halusin koostaa haastattelun niin, että se etenee luontevasti ja edellinen kysymys ikään kuin johdattelee seuraavaan. Lopulliseen haastatteluun kysymyksiä muodostui kymmenen kappaletta.

Haastattelukysymykset ovat pääsääntöisesti avoimia kvalitatiivisia kysymyksiä, mutta niiden joukossa on myös muutamia kyllä/ei vastauksen mahdollistavia ky-

symyksiä. Nämä kysymykset ovat valikoituneet mukaan siksi, että koin ne tärkeiksi haastattelun kokonaisuuden kannalta. Haastattelukysymykset on kuitenkin muotoiltu niin, että kyllä/ei vastauksia ei tulisi, vaan kysymysten järjestys ja itse kysymys johdattelisivat haastateltavaa vastaamaan näihinkin kysymyksiin laajemmin.

Lähetin kaikille haastateltaville kalenterikutsut haastattelun ajankohdalle ja varasin myös tilat haastatteluja varten sekä liitin kutsuun Teams-haastatteluihin tarvittavan linkin. Varasin haastatteluihin reilusti aikaa, jotta keskustelun sujuessa luontevasti ja mahdollisesti pitkittyessä, muut suunnitelmat tai haastattelun laatu ei kärsisi. Kasvotusten järjestettyjen haastatteluiden haastattelutiloina toimi erilaiset neuvotteluhuoneet, joissa oli hyvä valaistus ja mukavat tuolit. Haastattelut toteutettiin niin, että istuimme haastateltavan kanssa aina vastakkaisilla puolilla pöytää hyvän katsekontaktin saamiseksi.

Halusin toteuttaa haastattelut niin, että pystyn itse haastattelutilanteessa keskittymään haastateltavaan täysin, joten ennen haastattelutilannetta piti pohtia myös haastattelun nauhoitusmahdollisuuksia. Päädyin lopulta valitsemaan nauhoitusvälineeksi oman puhelimeni, joten ennen haastatteluja piti varmistaa, että puhelimesta on tarpeeksi akkua ja tilaa haastattelujen nauhoittamiselle.

Pidin huolta siitä, että ennen haastattelua olin itse syönyt ja juonut kunnolla, jotta minulla olisi hyvin energiaa haastattelun toteuttamiseksi. Kävin myös kaikki haastattelukysymykset itsekseni läpi vielä juuri ennen haastatteluja.

Haastattelupäivänä ennen haastattelun alkua halusin luoda haastateltaville vielä mahdollisimman rennon olon haastattelua varten, ja juttelimmekin hetken jokaisen haastateltavan kanssa ihan muista asioista ennen varsinaisen haastattelun ja nauhoittamisen alkua. Kerroin kaikille haastateltaville myös, että heidän vastauksensa ovat luottamuksellisia, että heitä ei voi tunnistaa opinnäytetyöstäni. Tein selväksi, että vastauksia käsitellään anonyymisti ja että opinnäytetyön toimeksiantajana ei ole mikään tietty asianajotoimisto. Ennen haastattelun alkua

ilmoitin vielä, että varsinainen haastatteluosuus alkaa nyt ja että laitan nauhoituksen päälle.

Haastattelut toteutettiin kaikki kahden viikon sisällä. Kaksi ensimmäistä haastattelua pidettiin tiistaina 27.9.2022, kolmas haastattelu keskiviikkona 28.9.2022, neljäs haastattelu torstaina 29.9.2022 ja viimeisin viides haastattelu tiistaina 4.10.2022. Haastattelut pidettiin kello 11 ja 15 välisenä aikana. Valitsin ajankohdat haastatteluille keskelle päivää, sillä en halunnut pitää niitä heti aamusta eikä myöhään iltapäivällä mahdollisimman hyvän vireystilan takaamiseksi.

Litteroin jokaisen haastattelun rauhassa myöhemmin samana haastattelupäivänä, kun itse haastattelu oli vielä tuoreena mielessä. Litteroinnin toteutin niin, että kuuntelin jokaisen haastattelun ensin kerran kokonaan läpi ja kirjoitin tällöin jo joitain huomioita ylös Wordiin. Tämän jälkeen kuuntelin haastattelut yksi kerrallaan tauottaen niin, että sain kirjoitettua koko haastattelun yksityiskohtia myöten kunnolla auki. Tämän jälkeen listasin itselleni muistiin vielä mielestäni tärkeimpiä huomioita haastatteluista.

### 4.3 Haastattelut käytännössä

Kaikki haastattelut pidettiin yksilöhaastatteluina. Haastattelut pidettiin kokonaisuudessaan suomen kielellä ja ne kestivät noin 25–45 minuuttia per haastattelu. Haastateltavat pysyvät anonyymeinä tässä opinnäytetyössä, mutta he kaikki työskentelevät samassa asianajotoimistossa X.

Tämän opinnäytetyön haastattelu lasketaan puolistrukturoiduksi haastatteluksi, sillä kysymykset esitettiin samassa järjestyksessä kaikille haastateltaville. Haastattelu voidaan luokitella myös teemahaastatteluksi, sillä kaikki kysymykset liittyvät selkeästi samaan teemaan. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Ennakkoon pohdittuja haastattelukysymyksiä oli kymmenen, mutta itse haastattelutilanteessa muutamassa haastattelussa kysymyspatteristoon lisättiin vielä muutama kysymys. Haastattelukysymykset esitettiin kuitenkin samassa järjestyksessä kaikille haastateltaville.

Neljä haastattelua pidettiin kasvotusten ja yksi Teamsin kautta. Paikan päällä tehdyt haastattelut nauhoitettiin puhelimeen talteen ja litteroitiin haastattelutilanteiden jälkeen tekstimuotoon. Teams-haastattelu nauhoitettiin Teamsin omalla tallennustyökalulla ja sekin litteroitiin tekstimuotoon heti haastattelun päätyttyä. Teams-haastattelussa sekä haastattelijalla että haastateltavalla oli kamera ja mikrofoni päällä koko haastattelun ajan ja haastattelu sujui ongelmitta. Litteroinneista tuli noin yhden-kahden sivun mittaisia per haastattelu.

#### 4.4 Odotukset ja oletukset

Asianajotoimistoja pidettiin pääpiirteittäin todella asiallisina, hierarkkisinä, virallisina, vanhanaikaisina, byrokraattisina ja osittain ehkä jopa hieman kuivina ja tylsinä työympäristöinä. Oletuksena oli myös se, että pukeutumisen työpaikalla tulee olla todella siistiä, konservatiivista ja tarkkaan harkittua.

Haastateltavista kukaan ei etukäteen oikein tiennyt mitä olettaa assistentin työkuvasta. Assistentin työtehtävät varsinkin asianajotoimistossa olivat monelle täysin vieraita, ja ennakkoon ei ollut tietoa siitä, millaisia työtehtäviä työpäivät sisältävät. Monen mielikuvat asianajotoimistoista työpaikkana olivat täysin amerikkalaisten sarjojen ja elokuvien varassa.

Osalle viralliset, hienot ja hierarkkiset ennakkoluulot olivat pääasiallinen syy haakeutua alalle, ja juuri tätä pidettiin mielenkiintoisena ja houkuttelevana. Osalle ennakkoluulot olivat kuitenkin juuri se syy, jonka takia he ajattelivat ennakkoon, että eivät halua ainakaan asianajoalalle töihin. Kaikki haastateltavat olivat kuitenkin päätyneet alalle tavalla tai toisella, ja haastattelujen edetessä selvisikin, että sattumalla oli suuri rooli alalle päätymisessä.

#### 4.5 Assistentin rooli asianajotoimistossa

Opinnäytetyön haastatteluihin osallistuneet assistentit kertoivat, että assistentin työnkuva riippuu todella paljon siitä, missä roolissa ja missä oikeudenalan ryhmässä työskentelee. Asianajoassistentin on osittain myös mahdollista kehittää uraansa haluamaansa suuntaan. Esimerkiksi esihenkilötyö ja erilaiset toimiston

kehittämiprojektit ovat hyvä vaihtoehto kehittää uraansa haluamaansa suuntaan.

Haastatellut assistentit kertoivat, että assistentin työnkuvaa on todella vaikea rajata. Työtehtäviä voi tulla laidasta laitaan ja ne voivat vaihdella paljon jopa yksittäisen päivän aikana. Työn tahti vaihtelee paljon ja osa assistentin tehtävistä vaatii todella nopeaa reagoitua. Kun taas pidemmät projektit vaativat pitkääkin työstämistä. Töitä tehdään vaihtelevasti niin yksin kuin ryhmässä, mutta pääosin työ on suhteellisen itsenäistä.

Haastatteluissa selvisi, että työt asianajotoimistoissa ovat harvoin tarkalleen ennakoitavissa, mutta toki töiden ennakoitavuus riippuu paljon siitäkin, minkä aiheen parissa työskentelee. Asianajoassistentilta vaaditaan tietynlaista järjestelmällisyyttä, ongelmanratkaisukykyä sekä hyvää paineensietokykyä. Asianajoassistentin työ on pitkälti myös asiakaspalvelua, sillä pääosin työtehtävät antaa joku muu, ja assistentti sitten toteuttaa ne parhaansa mukaan.

#### 4.5.1 Kokemuksia assistentin työnkuvasta

Assistentin työnkuvaa pidettiin haastattelujen perusteella todella monipuolisena ja vaihtelevana. Haastateltujen mukaan asianajoassistentin työpäivät ovat aina erilaisia, ja tätä haastateltavat pitivät ehdottomasti hyvänä asiana. Haastatteluista nousi esille myös se, että monipuolisen työnkuvan vuoksi assistentin rooliin sisälle pääseminen vaatii jonkin verran kärsivällisyyttä, eikä se tapahdu kovin nopeasti. Haastatteluissa tuli esille myös se, että assistentin työtehtävät voivat vaihdella paljonkin eri ryhmien välillä ja työnkuva on paljon laajempi kuin haastateltavat olivat etukäteen ajatelleet.

Yleisenä trendinä haastatteluissa selvisi, että mitä pidempään työtä on tehnyt, sitä mielenkiintoisemmaksi se muuttuu. Syynä tähän pidettiin sitä, että kokemuksen myötä prosesseja ymmärtää paremmin, ja tätä kautta on helpompaa tarttua työtehtäviin myös itsenäisesti ja työnkuva muuttuu koko ajan enemmän itseohjautuvaksi.

Prosesseihin perehtymisen koettiin lisäävän töiden mielekkyyttä myös siksi, että ymmärtää oikeasti paremmin mitä tekee ja miksi. Kokemuksen kautta moni oli myös päässyt hyvin nopeasti kiinni asianajotoimiston kiireiseenkin arkeen ja kovaan työtahtiin ja ymmärtänyt, että tällä alalla töitä todella riittää. Vastuuta on mahdollista saada (jos sitä haluaa) sitä mukaa kun osoittaa sitä ansaitsevansa. Asianajoalalla on mahdollista myös keskittyä omiin mielenkiinnonkohteisiin arki-  
sen assistentin työn lisäksi (esimerkiksi tietotekniset taidot, perehdyttäminen, erilaiset toimiston kehittämiseen liittyvät asiat, paralegal-tehtävät jne.).

#### 4.5.2 Kokemuksia asianajotoimistosta työympäristönä

Mielikuvat asianajotoimistosta etukäteen olivat haastattelujen perusteella hyvin yhteneväiset. Asianajotoimistoja pidettiin korrekteinä, virallisina ja hienoina työympäristöinä ja koettiin, että tällaisessa paikassa pukeutumisen ja käyttäytymisen tulisi olla sen mukaista. Kaikkien haastateltavien mielikuva työnantajasta oli kuitenkin muuttunut hyvin nopeasti, osalla jopa jo ennen varsinaisen työuran alkua asianajotoimistossa jo työskenteleviä henkilöitä tavatessa. Lopuillakin työnantajamielikuva oli muuttunut viimeistään ensimmäisen kuukauden työskentelyn jälkeen.

Työnantajamielikuva oli kaikilla haastateltavilla muuttunut rennompaan suuntaan ja se koettiin hyvänä asiana. Moni haastateltava oli myös huomannut oman pukeutumisen ”rentoutuneen” ajan myötä. Haastatteluissa tuli ilmi kuitenkin asianajotoimiston kiireinen ympäristö ja ”hyvä tekemisen meininki”, joten työympäristön rentous ei tässä yhteydessä missään nimessä tarkoittanut laiskottelua tai hitaampaa työskentelytahtia vaan lähinnä omana itsenä olemista, muistakin asioista kuin töistä juttelemista ja muihin työntekijöihin tutustumista.

Mielikuvan muutosta ennakkoajatuksista nykyhetkeen verrattuna pidettiin joko neutraalina tai positiivisena. Yhdenkään haastateltavan mielikuva ei ollut huonontunut ennakkoajatuksista. Myös ennakkoajatukset työympäristön hierarkiasta olivat pehmentyneet, vaikka hierarkkisuutta edelleen onkin havaitta-

vissa organisaatioissa. Koettiin, että assistentti saa asianajotoimistossa olla kuitenkin ikään kuin oman alansa asiantuntija ja että vahvuuksissa kannustetaan eteenpäin.

#### 4.5.3 Assistentin arvostus omasta ja muiden mielestä

Suurin osa haastateltavista koki olevansa suhteellisen ylpeä assistenttiniimikkeestä, mutta haastattelujen perusteella nimenomaan asianajotoimistossa assistenttina työskentely toi tietynlaista lisäarvoa ja nosti ylpeyttä omaa ammattiniimikettä kohtaan. Haastatteluiden perusteella koettiin myös, että tämä sama ”ennakkoasenne” pätee myös muiden kuin assistenttien keskuudessa ja että asianajotoimistossa työskentelevien assistenttien työhön on enemmän kiinnostusta kuin muilla aloilla työskentelevien assistenttien.

Koettiin, että asianajotoimistossa työskenteleviä assistenteja pidetään toimistojen ulkopuolella luotettavina ja täsmällisinä. Kokemusta asianajotoimistossa työskentelystä pidettiin myös huomattavana etuna mahdollista uutta työpaikkaa etsittäessä.

Assistentin arvostus asianajotoimiston sisällä herätti kuitenkin hieman ristiriitaisia tunteita. Suurin osa haastateltavista koki olevansa arvostettu roolissaan ja saavansa tarpeeksi kiitosta, mutta hieman epäoikeudenmukaista kohtelua ja hierarkkisuutta oli kuitenkin koettu. Koettiin, että edellä mainitut epäkohdat johtuivat nimenomaan asemasta assistenttina ja kunnioituksen puutteena tätä roolia kohtaan. Kokemukset ovat kuitenkin yksittäistapauksia ja pääasiallisesti koettiin, että assistenteja arvostetaan myös työpaikan sisällä.

Pääasiassa asianajotoimistoa pidettiin erittäin hyvänä ja arvostettuna työpaikkana assistentille. Suurin osa haastateltavista ei tällä hetkellä näkisi itseään työskentelemässä assistenttina millään muulla alalla.



#### 4.5.4 Mitä olisi haluttu tietää etukäteen assistentin roolista asianajotoimistossa?

Yleisesti assistentin roolista ja työtehtävistä olisi haluttu tietää enemmän ennen työnhakua tai töiden aloittamista. Koettiin, että työtehtävien monipuolisuudesta tietäminen etukäteen olisi lisännyt kiinnostusta uutta työtä kohtaan ja nopeuttanut integroitumista työyhteisöön. Varsinkin kun assistentin työnkuva asianajotoimistossa oli monelle ennakkoon niin epäselvä. Koettiin, että työtehtävien monipuolisuudesta, vaihtelevuudesta ja tietoteknisten taitojen tärkeydestä olisi ollut hyvä tietää enemmän. Myös assistentin roolista suhteessa muihin liiketoimintapalveluihin toivottiin enemmän informaatiota etukäteen.

Toisaalta osa haastateltavista oli sitä mieltä, että oli vain hyvä asia, ettei ennakkoon tiennyt assistentin työnkuvasta liian paljon, sillä se oli saattanut jopa pelottaa pois alalta. Koettiin, että monet työtehtävät kuulostavat ehkä jopa haastavammilta kuin mitä todellisuudessa ovat ja oli hyväkin asia, että ei etukäteen tiennyt tulevasta työstä juuri mitään.

Yleinen mielipide haastattelujen perusteella oli kuitenkin se, että etukäteen olisi ollut hyvä tietää vielä enemmän siitä, että myös asianajotoimistoissa työskentelee ihan tavallisia ihmisiä ja kaikki todella saavat olla omia itsejään. Oletettua rennomman ilmapiirin tiedostaminen etukäteen olisi vähentänyt jännitystä ensimmäisten työviikkojen aikana. Myös omien vahvuuksien tukemisesta ja urapoluista olisi toivottu enemmän tietoa.

#### 4.5.5 Oletuksien vaikutus työnhakuun

Oletukset asianajotoimistosta olivat suurimmalle osalle haastateltavista syy haakeutua juuri asianajoalalle töihin, vaikka ala vaikuttikin monelle vanhanaikaiselta, ”liian hienolta” ja jäykältä. Asianajoalan mielenkiintoisuus ja assistentin työnkuvan monipuolisuus veivät kuitenkin voiton ”huonommista” ennakkoluuloista.

Osa haastateltavista olisi pystynyt kuvittelemaan itsensä myös muilla aloilla assistenttina töissä. Heilläkin kuitenkin ensisijaisena vaihtoehtona oli juuri asianajoala sen mielenkiintoisuuden ja työtehtävien monipuolisuuden vuoksi. Oli myös kuultu, että asianajoassistenttien harjoittelupaikat ovat todella haluttuja ja suhteellisen hyväpalkkaisia.

Osa haastateltavista oli hakenut työharjoitteluun myös moneen muuhun paikkaan ja eri aloille, eikä asianajoala näyttäytynyt heille mitenkään erityisen mielenkiintoisena. Hakemukset asianajotoimistoihin oli laitettu lähinnä koulun hyvän markkinoinnin vuoksi. Kun päätös valinnasta assistenttiharjoittelijaksi asianajotoimistoon oli tullut, oli haastateltavat kuitenkin tarttuneet tilaisuuteen ja eivät haastattelujen mukaan ole katuneet päätöstään.

Yksi haastateltava piti todella hyvänä asiana sitä, että ei tiennyt asianajoalasta juuri mitään ennakoon, sillä enempi tieto olisi saattanut pelottaa pois alalta. Tämäkin haastateltava oli kuitenkin nyt tyytyväinen siihen, että oli ”eksynyt” asianajosalalle. Haastateltavan omat ennakkoluulot olivat olleet ristiriidassa hänen omien arvojensa kanssa, mutta mielikuva asianajotoimistosta X oli muuttunut heti kun oli päässyt keskustelemaan yrityksen edustajien kanssa, ja tämän keskustelun innoittamana hän olikin pistänyt työhakemuksen menemään.

#### 4.6 Työnantajamielikuvan parantaminen

Tekemieni haastattelujen perusteella voi todeta, että mielikuvat ja oletukset asianajotoimistoista työpaikkana olivat suurimmilta osin yhteneväiset haastateltavien keskuudessa. Haastattelujen perusteella asianajotoimisto X:n työnantajamielikuva voisi parantua entistä avoimemmalla puheella. Läpinäkyvyyttä työtehtävistä sekä asianajotoimiston arjesta toivottiin lisää niin hyvässä kuin pahassa. Erilaiset messut, opiskelijatapahtumat sekä markkinointitilaisuudet ovat hyviä tilaisuuksia avoimen keskustelun lisäämiselle.

Assistentin työtehtävät olivat kaikille haastateltaville ennakoon vieraita, ja niistä olisi haluttu tietää lisää jo ennen työn aloittamista. Voi siis olettaa, että myös assistentin työnkuvan selkeyttäminen parantaisi työnantajamielikuvaa. Olisi hyvä,

että assistentin työnkuvaa avattaisi enemmän esimerkiksi työnhakuilmoituksissa, vaikka se onkin todella monipuolinen ja ajoittain vaikeastikin määriteltävä. Konkreettisia työtehtäviä olisi haluttu tietää etukäteen enemmän.

Haastatteluissa nousi esille myös asianajoalan hierarkkisuus. Todettiin, että hierarkkisuus on osa alaa ja työyhteisö ei välttämättä toimisi ilman sitä, mutta mitä matalammaksi hierarkiaa saa, sitä viihtyisämmäksi työympäristö muuttuu. On tärkeää, että kaikki työntekijät kokevat olevansa yhdenvertaisia ihmisinä. Kuvassa 7 on listattuna top 3 työnantajamielikuvaa mahdollisesti parantavaa asiaa haastatteluiden perusteella.

1. Avoimuus
2. Assistentin työnkuvan selkeyttäminen
3. Mahdollisimman matala hierarkia

Kuva 7. Vinkit työnantajamielikuvan parantamiseen.

Nämä samat kehityskohteet nousivat esille useammassa haastattelussa ja siksi juuri nämä kolme kehityskohdetta valikoituivat tähän listaan. On hyvä kuitenkin muistaa, että tutkimusjoukko oli hyvin pieni ja mikäli tutkimus toteutettaisiin uudelleen eri henkilöille, voisi esille nousevat kehityskohteet olla hyvin erilaisia.

#### 4.7 Yhteenveto haastatteluista

Haastattelut sujuivat hyvin ja jokaisella haastateltavalla oli paljon ajatuksia kerrottavanaan. Haastattelut selkeästi herättivät mielenkiintoa ja sainkin useita kommentteja siitä, että opinnäyteyön aihe koettiin tärkeäksi. Mielenkiinto haas-

tattelu ja haastattelukysymyksiä kohtaan näkyi konkreettisesti siinä, miten laajoja ja pohdiskelevia vastauksia sain haastateltavilta. Mielestäni kaikissa haastatteluissa oli mukava ja rento tunnelma ja uskon, että myös haastateltavat kokivat sen niin.

Haastattelut antoivat selkeän vastauksen siihen, että ainakaan näiden haastateltavien mielikuvat työnantajastaan etukäteen eivät vastanneet sitä, mitä he ajattelevat tällä hetkellä työnantajastaan. Suurin osa haastateltavista koki tämän huonona asiana.

## **5 Tutkimusmenetelmän arviointi**

### **5.1 Käytetyt menetelmät**

Tässä opinnäytetyössä käytettiin kvalitatiivista, eli laadullista tutkimusmenetelmää. Esitetyt haastattelukysymykset olivat avoimia ja haastateltavalla oli vapaus vastata niihin, miten itse halusi. Haastateltavat osallistuivat haastatteluun mielellään ja antoivat siitä hyvää palautetta jälkikäteen. Uskon, että rento ilmapiiri haastattelutilanteissa takasi sen, että sain kysymyksiin hyviä ja laajoja vastauksia. Tässä tutkimuksessa ei ollut budjettia, vaan haastattelut toteutettiin välineillä, joita löytyi jo omasta takaa.

Kvalitatiivisessa tutkimusmenetelmässä haastattelija ikään kuin koko ajan ohjaillee haastattelua johonkin suuntaan kysymystensä avulla. Tällaisessa tutkimusmenetelmässä tutkijalla/haastattelijalla on iso vastuu siitä, että haastattelu on eettisesti toteutettu ja että se pysyy koko ajan valitussa aiheessa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Haastattelukysymyksien joukossa oli myös muutamia kysymyksiä, joihin haastateltava olisi voinut vastata myös vain kyllä tai ei. Näin ei kuitenkaan onneksi käynyt, vaan kaikki haastateltavat alkoivat omatoimisesti avaamaan vastaustaan laajemmin, eikä minun tarvinnut esittää lisäkysymyksiä tarkempien vas-

tausten saamiseksi. Koin nämä kysymykset tärkeiksi esittää, sillä ne olivat todella tärkeitä tutkimuksen kokonaiskuvan ja lopputuloksen kannalta. Halusin kysyä esimerkiksi sitä, pitävätkö assistentin asianajotoimistoa mielenkiintoisena työympäristönä ja muun muassa tämä herätti hyvää keskustelua haastattelutilanteissa. Kysymyksen olisi kuitenkin näin jälkeempäin ajateltuna voinut muotoilla paremmin ja niin, että kyllä/ei vastaus ei olisi ollut edes mahdollinen.

On tärkeää, että tehtyyn tutkimukseen voi luottaa ja tätä arvioitaessa on hyvä kiinnittää huomiota tutkimuksen reliabiliteettiin sekä validiteettiin. Reliabiliteetti ja validiteetti ovat yleensä käytössä kvantitatiivisen tutkimuksen arvioinnissa ja niiden soveltuvuus laadulliseen tutkimukseen vaihtelee. Osa tutkijoista on kuitenkin soveltanut niitä myös laadulliseen tutkimukseen onnistuneesti ja siksi nämä käsitteet on otettu mukaan myös tämän opinnäytetyön tutkimuksen luotettavuuden arviointiin. On kuitenkin otettava huomioon, etteivät täysin samat menetelmät sellaisenaan sovellu sekä kvantitatiivisen että kvalitatiivisen tutkimuksen tarkasteluun. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tutkimustuloksiin on suhtauduttava aina kriittisesti ja seuraavissa kappaleissa kerrotaan hieman syitä siihen, miksi kriittisyys on pakollinen osa tutkimuksen tekemistä.

## 5.2 Reliabiliteetti

Reliabiliteettia arvioitaessa on otettava huomioon laajasti monia asioita. Saatuihin vastauksiin laadullisessa haastattelussa voi vaikuttaa esimerkiksi haastattelutilanteen olosuhteet. On tärkeää ottaa huomioon, että haastattelutila on rauhallinen ja että haastattelua ei kuule kukaan muu kuin itse haastatteluun osallistuvat henkilöt. Tällöin haastateltava voi olla vastauksissaan mahdollisimman rehellinen ja avoin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Haastattelijan on mietittävä kysymysten muotoilu niin, että väärinkäsityksiä syntyy mahdollisimman vähän ja kysymykset ovat helposti ja yksioikoisesti ymmärrettävissä. Haastateltavalla on myös oltava sellainen olo, että hän voi vapaasti esittää tarkentavia kysymyksiä, mikäli haastattelukysymysten ymmärtäminen tuntuu haastavalta. Haastattelijan on myös varmistettava, että haastattelija ja

haastateltava puhuvat varmasti samoista asioista ja että kaikki käytettävät käsitteet ovat selkeitä myös haastateltavalle. Myös erilaiset puhetavat ja kielenkäyttö saattavat aiheuttaa haasteita haastattelun luotettavalle analysoinnille. Muun muassa tämän vuoksi reliabiliteetti laadullisessa tutkimuksessa ja varsinkin haastatteluissa on yleensä suhteellisen heikko. Haastattelukysymykset on muotoiltava niin, että ne eivät johdattele ennalta arvattaviin vastauksiin ja ne eivät saa johdatella tiettyyn vastaukseen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Haastattelun reliabiliteettia arvioitaessa on otettava huomioon myös haastattelun ajankohta. Jos tutkimus on tehty esimerkiksi useita vuosia sitten, pitää arvioida uudestaan, onko se edelleen ajankohtainen ja sovellettavissa nykypäivään. Tutkimustulosten muuttumattomuus on tärkeä osa tutkimuksen reliabiliteettia arvioitaessa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tutkijan oma tulkinta voi vaikuttaa myös tutkimuksen reliabiliteettiin, sillä ei voida olettaa, että kaikkien haastateltavien vastaukset olisivat yhteneväisiä. Tällöin tutkijan on muodostettava niistä jonkinlainen yhteenveto. Mikäli vaihtelevia vastauksia on paljon, varsinaista yhtä lopputulosta voi olla mahdotonta muodostaa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Haastattelijan on laadullisessa tutkimusmenetelmässä otettava huomioon, että haastateltavat saattavat kaunistella arkoja aiheita, ja niistä voi olla todella haastavaa kertoa. Varsinkin tilanteessa, jossa haastattelija ja haastateltava ovat kasvotusten haastattelutilanteessa voi olla vaikeaa olla täysin rehellinen tietyistä arkaluontoisista aiheista. Tieto siitä, että tutkimustulokset julkistetaan, vaikka yksittäistä haastateltavaa ei siitä voisikaan tunnistaa, saattaa myös luoda paineita vastauksiin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Haastattelujen nauhoittaminen lisää yleisen oletuksen mukaan haastattelujen luotettavuutta, sillä silloin niihin voi kuka tahansa palata useampaan otteeseen, ja vastauksia voidaan analysoida tarkemmin tarvittaessa myös useamman tutkijan johdosta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

### 5.3 Validiteetti

Validiteettia pidetään laadullisen tutkimuksen tarkastelussa yleensä reliabiliteettia isommassa roolissa. Validiteetti käsittelee tutkimuksen pätevyyttä, perusteellisuutta ja tutkimustulosten todenmukaisuutta. Yksi validiteetin tutkimuksen tärkeimmistä tehtävistä on mahdollisten virheiden tai niiden mahdollisuuden kartoittaminen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Laadullisen tutkimuksen (tai tutkimusten yleensäkin) tavoitteena ei voi koskaan olla absoluuttisen totuuden selvittäminen, vaan tutkimukset ovat aina tavalla tai toisella yleistyksiä. Tämä on hyvä muistaa niin tutkimusta tehdessä, tulosten analysoinnissa sekä muiden tekemiä tutkimuksia luettavissa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Onko tutkimuksilla sitten edes mitään roolia, jos niihin ei kuitenkaan koskaan voi täysin luottaa? On hyvä pitää mielessä, että vaikka tutkimukset sisältävät aina jonkin verran yleistyksiä tai vastausten tulkintaa, ovat ne silti tärkeässä roolissa esimerkiksi yritysten sisällä tehtävässä kehitystyössä. Tutkimustuloksia ei voida välttämättä käsitellä ainoana oikeana totuutena, mutta ne antavat kuitenkin paljon tärkeää informaatiota ja vähintään pienen pintaraapaisun tutkittavasta asiasta ja sekin on parempi, kun ei mitään. Tutkimus ei voi tuottaa täydellistä totuutta tutkimuskysymyksistä, mutta se ei ole myöskään tutkimuksen tarkoitus. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

### 5.4 Opinnäytetyössä käytetyt menetelmät

Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen kaikille yrityksille, sillä työmarkkinoilla kilpailu hyvistä työntekijöistä kiristyy jatkuvasti, ja tämä pakottaa yritykset miettimään työnantajamielikuvaansa ja sen kehittämistä entistä enemmän (Piha & Poussa 2012, 146). On tärkeää tietää, millaista työnantajaa työnhakijat ja -tekijät tällä hetkellä eniten arvostavat, ja millä perustein tiettyihin yrityksiin hakeudutaan töihin. Asianajotoimisto X ja mahdollisesti myös muut asianajotoimistot hyötyvät tästä opinnäytetyöstä saadessaan tehtyjen haastatteluiden kautta suo-

raa palautetta assistenteilta asianajoalasta. On tärkeää olla tietoinen myös assistenttien ajatuksista työnkuvastaan ja työnantajastaan ja tältä pohjalta miettiä, olisiko jossain kehittämisen varaa.

Laadullinen tutkimus on omiaan selvittämään, mitä haastateltavat ajattelevat jostakin aiheesta. Se ei kuitenkaan sovellu suoraan päätöksentekoon. (SurveyMonkey 2022.) Haastattelututkimuksessa jokaisella osapuolella on aina oma tulkintansa tilanteesta ja vastauksista (Alasuutari 2001, 149).

Käytetty tutkimusmenetelmä oli mielestäni sopiva juuri tällaiseen tutkimukseen, mutta sen olisi voinut toteuttaa myös paljon laajempaan. Haastatteluja olisi voinut teettää ryhmittäin esimerkiksi potentiaalisille tuleville harjoittelijoille eri korkeakouluista, jolloin ennakoajatuksista olisi saanut vielä laajemman käsityksen. Myös muita asianajotoimiston työntekijöitä olisi voinut haastatella esimerkiksi siitä, miten he kokevat assistentin roolin asianajotoimistossa. Opinnäytetyötä olisi tukenut varmasti myös esimerkiksi rekrytoinnin asiantuntijalle toteutettu laadullinen teemahaastattelu.

Ennen haastatteluja olisin voinut kertoa haastateltavasta aiheesta haastateltaville vielä tarkemmin, jolloin vastaukset kysymyksiin olisivat mahdollisesti ohjautuneet vielä tarkemmin juuri tutkittavaan aiheeseen. Tutkijan olisi hyvä ennen haastattelua esitellä aihe haastateltaville sopivan seikkaperäisesti haastattelun luonteeseen nähden (Alasuutari 2001, 150).

Laadullisessa tutkimuksessa haastattelukysymyksiä on rajattava, ja tämä aiheuttaa riskin sille, että jotain näkökulmia jää huomiotta. On myös mahdollista, että juuri haastateltavalle tärkeimmät asiat aiheesta jäävät kysymättä kokonaan. (SurveyMonkey 2022.) Nämä riskit olivat läsnä myös tämän opinnäytetyön selvityksessä.

Laadullisen haastattelun tueksi olisi voitu toteuttaa myös kvantitatiivinen kysely esimerkiksi kyselylomakkeella. Tällaisen kyselylomakkeen avulla olisi todennäköisesti ollut mahdollista saavuttaa suurempi perusjoukko tutkimukseen, jolloin myös tutkimustulokset olisivat olleet luotettavammat ja enemmän yleistettävissä



esimerkiksi myös muihin asianajotoimistoihin. Kvantitatiivinen tutkimus kvalitatiivisen tukena olisi toki tehnyt opinnäytetyöstä myös paljon työläämmän ja laajemman. Laadullinen haastattelututkimus olisi ollut hyvä toteuttaa esimerkiksi ensin pohjaksi kartoittamaan yrityksen tilannetta aiheen tiimoilta, ja tämän jälkeen olisi ollut helpompaa muodostaa kvantitatiivinen kysely juuri tälle yritykselle sopivalla kulmalla (SurveyMonkey 2022).

Laadullinen tutkimus on syvällistä ja sen avulla voidaan määritellä tutkittavan aiheen yksityiskohtia (SurveyMonkey 2022). Opinnäytetyössä onnistuttiin mielestäni vastaamaan määriteltyihin tutkimuskysymyksiin kohtuullisen hyvin. Haastatteluiden avulla saatiin hyvin spesifejä vastauksia juuri tutkittaviin aiheisiin tässä nimenomaisessa asianajotoimisto X:ssä. Haastattelujoukon kuitenkin ollessa hyvin pieni, ei tutkimustuloksia voida pitää kovinkaan luotettavina. Tutkimustuloksia ei myöskään voi yleistää alalle suuremmassa mittakaavassa tutkimuksen kohdistuessa yhteen tiettyyn asianajotoimisto X:ään.

Aiheen tutkimista voisi jatkaa monellakin eri tavalla eri yrityksissä. Jatkotutkimusehdotuksia voisi olla esimerkiksi assistentin työuran pituuden tutkiminen, assistentin erilaiset urapolut tai asianajoalan houkuttelevuus yleisesti.

## 5.5 Selvityksen analysointia

Ennako-odotukset sekä haastateltavien nykyien mielikuva työnantajastaan kohtasivat erittäin huonosti. Nykyistä työnantajamielikuvaa pidettiin kuitenkin parempana kuin ennako-oletuksia. Tämä on asianajotoimisto X:llä selvästi kehittämisen kohde, sillä ennen hakuprosessia saatu realistinen työnantajamielikuva olisi todella tärkeää ja sen ollessa nykyisillä assistenteilla varsin positiivinen, se houkuttelisi alalle varmasti uusia ihmisiä ja myös monimuotoisuus työyhteisössä varmasti tämän myötä kasvaisi.

Haastattelujen perusteella voidaan tulla siihen johtopäätökseen, että asianajola on monelle assistentin uraa mahdollisesti harkitsevalle edelleen todella vieras, lähes tuntematon. Tämä löydös on mielestäni todella merkityksellinen,

sillä mikäli ala on vielä näin tuntematon niin monelle, jää varmasti todella monen potentiaalisen asianajoassistentin työhakemus kokonaan kirjoittamatta.

Assistentteja työskentelee yksityisellä sektorilla, valtiolla ja kunnilla. Assistentin työtehtäviin voi kuulua esimerkiksi tapahtumien järjestäminen, viestintä, kokouksihteerinä toimiminen, henkilöstöhallintoon liittyvät tehtävät, matka- ja kokousjärjestelyt sekä taloushallintoa tukevat tehtävät ja raportointi. (Rekrytointi 2022.) Assistenttinimikkeellä työskentelevällä työntekijällä on siis paljon varaa mistä valita uransa suunta. Haastattelujen perusteella asianajoalaa pidettiin kuitenkin kiinnostavana, joten tämä on ehdoton etu asianajotoimisto X:lle uusia assistentteja rekrytoidessaan.

Monet haastateltavista olivat päätyneet alalle sattuman kautta, ja tästä voisi päätellä, että monelta nämä sattumat voivat myös hyvin mennä ohi. Mitä enemmän asianajoassistenttien vapaisiin työpaikkoihin tulisi hakemuksia, sitä helpompaa olisi valita hakijoiden joukosta juuri omalle asianajotoimistolle sopivimmat työntekijät. Alan (ja asianajotoimisto X:n) tunnettuutta olisi siis varmasti hyvä lisätä entistä enemmän jatkossa.

Sama epätietoisuus mikä asianajoalaa kohtaan kävi ilmi, on ollut myös asianajoassistenttien työnkuvaa kohtaan. Tätä pidettiin hyvänä ja huonona asiana työnhaun kannalta, mutta suurin osa olisi kuitenkin halunnut tietää tehtävistä edes jotain konkreettisia esimerkkejä etukäteen. Avoin puhe työtehtävistä ja työympäristöstä on kaikkien etu, sillä vain silloin avoimiin työpaikkoihin saadaan hakijoita, jotka ovat oikeasti motivoituneita juuri siihen työtehtäväänsä.

Haastattelujen perusteella voidaan tehdä muun muassa seuraavia johtopäätöksiä:

1. Ala ja asianajoassistentin työ on edelleen mysteeri monelle.
2. Työnkuvan monipuolisuus koetaan suurena etuna ja vetonaulana assistenttien rooliin.

3. Vastuulliset työtehtävät ja mielenkiintoiset toimeksiannot lisäävät motivaatiota sekä viihtyvyyttä työssä.

Alan mysteerisyys kävi ilmi haastateltavien assistenttien vastauksista kysymyksiin yksi ja kaksi (1. Mitä ajattelit nykyisestä työpaikastasi ennen työnhakua? Ja 2. Mitä ajattelit työpaikastasi heti paikan saatuasi ja työsuhteen alussa?). Kaikki haastateltavat olivat poikkeuksetta sitä mieltä, että mielikuvat ennen työn aloittamista olivat lähinnä erilaisten sarjojen varassa.

Kaikki haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että monipuolinen työnkuva sopii heille ja nimenomaan päivien vaihtelevuus lisäsi motivaatiota työntekoon. Myös vastuun saaminen ja alan mielenkiintoisuus yleisesti koettiin työssä viihtyvyyttä lisäävänä tekijänä.

Kaikki asianajotoimisto X:ään töihin päätyneet haastateltavat olivat olleet positii-visesti yllättyneitä työympäristöstä, kollegoista sekä työtehtävistä yleensä, eikä heistä suurin osa voisi kuvitella tällä hetkellä työskentelevänsä muilla aloilla. Asianajoalaa pidettiin arvostettuna niin yrityksen sisäisesti, kuin myös ulkopuo-listen silmissä ja tätä pidettiin valttina myös mahdollista uutta työpaikkaa harkit-taessa. Erityisesti asianajoassistentin tehtävän vastuullisuutta pidettiin ominai-suutena, jota arvostetaan myös yleisesti työelämässä. Suurta vaihtelua työssä viihtymisessä ei ilmennyt uran pituudesta huolimatta, vaan kaikilla haastatelta-villa suurin muutos työnantajamielikuvassa oli tapahtunut jo ennen töiden aloit-tamista tai sitten heti töiden alettua.

## **6 Johtopäätökset**

### **6.1 Opinnäytetyön tavoite**

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, minkälainen mielikuva assistenteille on muodostunut asianajotoimistosta X työpaikkana. Tavoitteena oli myös selvittää, mikä heidän mielikuvansa työnantajastaan on nyt ja onko mielikuva muuttunut jotenkin töiden aloittamisen jälkeen.

Työpaikkaa ei valita enää pelkän palkan perusteella, vaan työnantajalta odotetaan enemmän kuin pelkkä hyvä toimeentulo. Työhakijat arvostavat omiin arvoihinsa sopivaa työnantajaa. (aTalent 2022.) Haastattelut vahvistivat tätä väitettä, joten ei ole mikään ihme, että työnantajamielikuva on ollut kasvava trendi jo vuosien ajan. ”Hyvä työnantajamielikuva madaltaa vaihtuvuutta ja parantaa yrityksen tulosta” (aTalent 2022).

## 6.2 Huomioitavaa tulevaisuudessa

Työnantajamielikuvan merkitys jatkaa edelleen kasvuaan ja kilpailu hyvistä työntekijöistä kiristyy. (Piha & Poussa 2012, 146.) Nykyisten työmarkkinoiden ollessa työnhakijan puolella, on erityisen tärkeää yritykselle pitää hyvistä tekijöistä kiinni. Haastatteluiden perusteella asianajotoimisto X:n olisi hyvä kiinnittää huomiota jatkossakin realistisen työnantajamielikuvan luomiseen uusille hakijoille sillä potentiaalia loistavan työnantajamielikuvan luomiseksi selkeästi on.

Nykymaailmassa oman ammattitaidon jatkuva kehittäminen on tärkeää. Myös assistentin ammatissa on välttämätöntä pitää oma osaaminen, tiedot ja taidot ajan tasalla. Uusia ohjelmia tulee jatkuvasti ja assistentin työnkuva on hektinen. (Rekrytointi 2022.) Tämän vuoksi on tärkeää tarjota myös assistenteille koulutuksia ja mahdollisuuksia päästä kehittämään omaa ammattitaitoaan. Haastatteluiden perusteella työ koettiin sitä mielekkäämmäksi, mitä enemmän osaamista oli kertynyt. Assistentteille suunnattujen koulutuksien tarjoaminen työnantajan puolelta lisäisi siis varmasti työssä viihtyvyyttä ja motivaatiota työntekoon entisestään.

Pihan & Poussan (2012) mukaan houkuttelevia tekijöitä työpaikassa ovat muun muassa mukava työilmapiiri, hauskuus, mielekkään asiakkaat ja kansainvälistymismahdollisuudet. Hauskuus ja mukava työilmapiiri tuntuivat haastattelujen perusteella olevan asianajotoimisto X:ssä hyvällä mallilla. Sen sijaan mielekkäät asiakkaat ja kansainvälistymismahdollisuudet jäivät assistentin työnkuvassa suhteellisen pieneen rooliin.

Assistentit ovat varsinaisia moniosaajia, joiden työnkuvaan kuuluu kaikkea tietotekniikasta liiketoimintaan. Assistenteille on tällä hetkellä paljon avoimia työpaikkoja ja laaja toimenkuva mahdollistaa uria monilla eri aloilla. Assistenttien osaamista arvostetaan työmarkkinoilla myös muihin rooleihin haettaessa. (Rekrytointi 2022.) Tämän vuoksi onkin tärkeää, että assistentin arvostus työyhteisössä on kohdallaan. Mikäli assistentit kokevat työpaikkansa viihtyisänä, he viihtyvät yrityksessä pidempään, jolloin myös osaaminen juuri kyseiselle alalle ja työtehtäviin kasvaa.

Pihan & Poussan (2012) mukaan työnantajamielikuvan olisi hyvä olla mahdollisimman lähellä totuutta mahdollistaen näin työntekijöiden motivaation ja oikeiden ihmisten hakeutumisen heille sopiviin työpaikkoihin. Tässä asianajotoimisto X:llä olisi selkeästi vielä parantamisen varaa.

Selvityksen perusteella asianajotoimisto X:n olisi hyvä jatkossa kiinnittää huomiota yhä enemmän avoimuuteen niin hyvissä kun huonoissakin asioissa. Opiskelijamarkkinointi esimerkiksi messuilla sai hyvää palautetta ja samoin mukavat kollegat sekä rento työilmapiiri, joten yrityksen olisi varmasti hyvä yrittää saada tätä samaa fiilistä myös työpaikkailmoituksiin. Työpaikkailmoituksissa voisi esimerkiksi avata assistentin työnkuvaa enemmän, sekä kertoa konkreettisia esimerkkejä rennosta työyhteisöstä vakavien asioiden äärellä. Tilanteiden ennakointi ja nopea päätöksenteko ovat tärkeitä ominaisuuksia assistenteille (Rekrytointi 2022). Tämä olisi siis hyvä ottaa huomioon jo rekrytointivaiheessa sopivaa työntekijää etsittäessä.

Työntekijät arvostivat haastattelujen perusteella myös yrityksen läpinäkyvyyttä siinä määrin kuin se asianajosalaisuuden puitteissa on mahdollista. Yleinen avoimuus on aina hyvästä ja herättää luottamusta myös työntekijöissä työnantaja kohtaa. Täydellistä työyhteisöä ei ole olemassakaan, joten myös kehityskohdista olisi hyvä kertoa avoimesti jopa jo heti rekrytointiprosessin aikana. Vaikka tämä kuulostaa ehkä pelottavalta, niin tutkimuksen perusteella toivottiin vielä

suorempaa puhetta työnantajan puolelta myös niin sanotuista alan ja työyhteisön ikävistä puolista. Yhtenä kehittämisen kohteena haastateltavat kokivat työyhteisön hierarkkisuuuden.

Haastateltavat olisivat kaivanneet myös konkreettisempaa informaatiota tulevista työtehtävistään ennen työn aloittamista. Työn monipuolisuus koettiin houkuttelevana, joten esimerkkityötehtävien avaamisesta työpaikkailmoituksissa ei varmasti olisi ainakaan haittaa. Nimenomaan asianajoassistentin työnkuvan monipuolisuutta olisi varmasti hyvä korostaa jatkossa, sillä se oli koettu yhtenä alan suurimpana etuna.

Kuten Huhta & Myllyntaus (2021) kirjassaan väittävät, työnantajaansa tyytyväiset työntekijät haluavat olla työssään paras versio itsestään. Haastattelujen perusteella asianajotoimisto X:ssä työskentelevät assistentit ovat kuitenkin pääpiirteittäin todella tyytyväisiä työnantajaansa tällä hetkellä.

## Lähteet

Alasuutari, Pertti 2001. Laadullinen tutkimus. 3. uudistettu painos. Vastapaino, Jyväskylä.

Asianajajaliitto 2022. Asianajaja on turvallinen valinta. <https://asianajajaliitto.fi/asianajopalvelut/miksi-valita-asianajaja/>. Viitattu 1.10.2022.

aTalent 2022. 4 syytä panostaa työnantajamielikuvan kehittämiseen. <https://atalent.fi/fi/blog/tyonantajakuvalla-talentit-taskuun>. Viitattu 3.11.2022.

Duunitori 2022. Asianajosihteeri. <https://duunitori.fi/tyopaikat/ammatti/asianajosihteeri>. Viitattu 15.9.2022.

Henke, Christian 2020. Strenghtening the Employer Branding. GRIN Verlag, München.

Huhta, Miikka & Myllyntaus, Visa 2021. Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus. Rakenna vetovoimainen työpaikka, jota tavoittelemasi työntekijät rakastavat ja kilpailijasi kadehtivat. Alma Talent, Helsinki. Ellibs. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789521443794>. Viitattu 3.8.2022.

Luukka, Panu 2019. Yrityskulttuuri on kuningas. Mikä, miksi ja miten? Alma Talent, Helsinki.

Oikotie 2022. Asianajoassistentti. <https://tyopaikat.oikotie.fi/avoimet-tyopaikat/asianajoassistentti/1521091>. Viitattu 15.9.2022.

Piha, Kirsi & Poussa, Liisa 2012. Dialogi. Paremmen työelämän puolesta. Talentum Media, Helsinki.

Rekrytointi 2022. Assistentti on moniosaaja, jolle riittää kysyntää. <https://rekrytointi.com/tyonhaku/opiskelu-ja-ammatinvalinta/assistentti-on-moniosaaja-jolle-riittaa-kysyntaa/>. Viitattu 3.11.2022.

Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa 2005. Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Vastapaino, Tampere.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>. Viitattu 10.9.2022.

Sohaib, Khan 2020. Qualitative research: People, Practices and Phenomena. University of Eastern Finland. Viitattu 2.10.2022.

SurveyMonkey 2022. Laadullisen tutkimuksen tekeminen. <https://fi.surveymonkey.com/mp/conducting-qualitative-research/>. Viitattu 3.11.2022.

Tradenomi 2021. Asianajoassistentti. <https://www.tradenomi.fi/palvelut-ja-edut/ura-ja-tyonhakupalvelut/tradenomien-tyopaikat/avoimet-tyopaikat/0.24791500-1633527348/>. Viitattu 15.9.2022.

Uusikumpu, Usva 2020. Assistenttityön roolit ja muuttuva työ koronakriisin keskellä. Toimistosissit, Vantaa.

Valvontalautakunta 2022. Asianajoalan ammattilaisia valvotaan tarkasti. <https://valvontalautakunta.fi/asianajoalan-valvonta/>. Viitattu 1.10.2022.



## Haastattelukysymykset

1. Mitä ajattelit nykyisestä työpaikastasi ennen työnhakua?
2. Mitä ajattelit työpaikastasi heti paikan saatuasi ja työsuhteen alussa?
3. Mitä ajattelet työpaikastasi nyt?
4. Ovatko mielikuvasi muuttuneet mahdollisesti positiiviseen/negatiiviseen suuntaan ja miten?
5. Mitä olisit toivonut tietäväsi assistentin roolista ennen hakuprosessia/töiden aloittamista?
6. Vaikuttivatko mahdolliset ennakkoluulosi tai alkuperäinen mielikuvasi assistentin roolista asianajotoimistossa hakuprosessiisi tai työn hakemispäätökseen?
7. Pidätkö assistentin työnkuvaa ja työtehtäviä mielenkiintoisina?
8. Pidätkö asianajotoimistoa työympäristönä mielenkiintoisena?
9. Millaisena työympäristönä pidät asianajotoimistoa nimenomaan assistentille verrattuna esimerkiksi muihin liiketoimintapalveluihin tai juristeihin/asianajajiin?
10. Oletko ylpeä työnimikkeestäsi (assistentti) ja työnantajastasi (asianajotoimisto) ja tukevatko tittelisi ja työpaikkasi motivaatiasi työtekoon?

## Tiedote haastattelusta

### **Opinnäytetyö Mielikuva assistentin roolista asianajotoimistossa X**

#### **Pyyntö osallistua tutkimukseen**

Pyydän teitä osallistumaan haastatteluun työnantajamielikuvan ja ennako-oletusten kartoittamiseksi nykyisestä työnantajastasi sekä roolistasi ja työtehtävistä kyseisessä yrityksessä. Olette soveltuva haastatteluun, sillä työskentelette asianajotoimistossa assistenttina ja opinnäytetyön tutkimus on kohdistettu juuri tähän rooliin asianajoalalla.

#### **Vapaaehtoisuus**

Haastatteluun osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

#### **Haastattelun tarkoitus**

Haastattelun tarkoituksena on kartoittaa asianajotoimistossa työskentelevillä assistenteilla olleita ennako-oletuksia työnantajastaan ja asianajoalasta ja verrataan niitä haastateltavan nykyiseen työnantajamielikuvaan. Haastatteluissa selvitetään myös, miten asianajotoimisto X:n työnantajamielikuvaa voisi mahdollisesti kehittää.

#### **Haastattelun toteutustapa**

Kaikki haastattelut sovitaan etukäteen ja ne toteutetaan ennalta sovitussa paikassa tai Teamsin välityksellä. Haastattelut nauhoitetaan suostumuksellisesti puhelimella tai Teamsin nauhoitustyökalulla ja ne tullaan poistamaan opinnäytetyön palautuksen jälkeen.

#### **Tuloksista tiedottaminen**

Opinnäytetyössä ei tule ilmi kenenkään haastateltavan henkilötietoja millään tapaa. Haastateltavista tullaan puhumaan opinnäytetyössä nimikkeellä assistentti tai asianajoassistentti.

### **Lisätiedot**

Pyydämme teitä ystävällisesti esittämään kysymykset tutkimuksesta tarvittaessa vastaavalle henkilölle.

### **Tutkijoiden yhteystiedot**

Tutkija/opinnäytetyötekijä

Nimi: Jenni Hömmö

Puh:

Sähköposti: [jenni.hommo@metropolia.fi](mailto:jenni.hommo@metropolia.fi)

Tutkimuksesta vastaa/opinnäytetyön ohjaaja

Titteli: Lehtori

Nimi:

Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy / yksikkö