HAAGA-HELIA
ammattikorkeakoulu

Assistentti asianajotoimistossa 2020

Laura Pesonen

Opinnäytetyö, oikeus

THE7LS011

18.5.2015

HAAGA-HELIA
ammattikorkeakoulu

Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma

Tiivistelmä

18.5.2015

Tekijä tai tekijät Laura Pesonen	**Ryhmätunnus tai aloitusvuosi** THE7LS011
Raportin nimi Assistentti asianajotoimistossa 2020	**Sivu- ja liitesivumäärä** 37+2
Opettajat tai ohjaajat Sampo Mielityinen	

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää assistentin roolia asianajotoimistoissa tulevaisuudessa. Opinnäytetyössä tutkittiin tulevia assistenttityön ja asianajoalan muutoksia sekä niiden vaikutuksia assistenttien työnkuvaan. Tutkimuksessa selvitettiin, millaisina assistentit pitävät tulevaisuuden näkymiään asianajotoimistoissa. Samalla vertailtiin assistenttien ja muiden asiantuntijoiden näkökulmia keskenään.

Opinnäytetyössä käsitellään työelämään vaikuttavia trendejä, muutosvoimia sekä erityisesti asianajoalaan kohdistuvia tulevaisuuden haasteita assistentin työnkuvan näkökulmasta.

Opinnäytetyö perustuu tutkimuskirjallisuuteen ja kahteen haastatteluun. Tutkijan ammatillisesta verkostosta poimitut haastateltavat assistentit kutsuttiin kasvokkain tehtävään narratiiviseen haastatteluun, jossa suullisen haastattelun lisäksi täytettiin kirjallinen haastattelulomake.

Haastatteluista kävi ilmi, että myös asianajoala on muutosten kohteena, vaikka se onkin paremmin turvassa kuin esimerkiksi viennistä riippuvaiset alat. Vastauksista selvisi myös, että suurin alaan vaikuttava tekijä on asiakkailta tuleva niin sanottu enemmän vähemmällä –haaste ja että yritysten pitää jo ottaa se huomioon liiketoiminnassaan, erityisesti hinnoittelumalleissa. Tulosten perusteella toimistot voisivat panostaa enemmän tulevaisuuden suunnitelmiinsa ja innovatiivisien ratkaisujen etsimiseen, kuten esimerkiksi uusien teknologioiden hyödyntämiseen. Assistenttien osaamisen oikeanlainen hyödyntäminen on ratkaiseva tekijä asianajoalan murroksessa.

Opinnäytetyön tietopohja laadittiin syksyn 2014 aikana ja haastattelut toteutettiin kevään 2015 aikana.

Asiasanat
Assistentit, sihteerit, työnkuva, asianajotoimistot, tulevaisuus, rakennemuutos.

Sisällys

1 Johdanto ... 1
1.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset ... 1
1.2 Tutkimusmenetelmä ... 1
1.3 Aiempi tutkimuskirjallisuus ... 2
1.4 Työn rakenne ... 4
2 Työelämään vaikuttavat trendit ... 5
2.1 Eri ikäluokat työelämässä ... 6
2.2 Muutokset taloudessa ... 7
2.3 Globalisaatio ja kilpailukyky ... 8
2.4 Teknologian kehitys ... 9
2.5 Sosiaalinen media ... 12
2.6 Organisaatiokulttuuri ja –hierarkia ... 13
3 Haasteet muuttuvassa työympäristössä ... 15
3.1 Jatkuva muutostila ... 15
3.2 Hektinen työ ... 16
3.3 Assistentin rooli muutosten keskellä ... 17
4 Assistentin rooli tulevaisuudessa ... 18
4.1 Ammatillinen osaaminen ... 19
4.1.1 Työnantajien osaamisvaatimukset tulevaisuudessa ... 20
4.2 Verkostoituminen ja tiimityö ... 21
4.3 Kielitaito ja kulttuurillinen tietämys ... 23
4.4 Virtuaaliassistentti ja assistenttiverkostot ... 25
5 Asianajoalan muutokset ... 26
5.1 Enemmän vähemmällä –haaste ... 27
5.2 Lainsäädännön vapauttaminen ... 28
5.3 Informaatioteknologia ... 31
6 Pohdinta ja johtopäätökset ... 33
6.1 Tavoitteiden saavuttaminen ja tutkimusmenetelmän arviointi ... 33
6.2 Tutkimuksen uskottavuus ja yleistettävyys ... 34
6.3 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset ... 35

6.4 Oma oppiminen ja ajatuksia opinnäytetyöstä 35
6.5 Jatkotutkimusehdotukset 36
Liitteet 38
Liite 1. Haastattelulomake 38
Lähteet 40

1 Johdanto

1.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyössä pohditaan työelämään vaikuttavia trendejä ja tulevia asianajoalan muutoksia sekä sitä, mitkä tekijät vaikuttavat asianajoalan kehitykseen eniten ja miten assistentin roolia voisi kehittää organisaatiomuutosten ohessa. Tutkimuksen taustalla on asianajoalan muutos ja siinä pyritään vastaamaan muun muassa seuraaviin kysymyksiin: Miten teknologian kehitys, globalisaatio ja talouden muutokset vaikuttavat asianajoalaan? Mihin assistenttien toimenkuvaa voisi kehittää asianajotoimistoissa?

Sain idean opinnäytetyön aiheesta ollessani asianajotoimistossa työharjoittelussa ja se on ajankohtainen, tärkeä ja mielenkiintoinen, koska työmarkkinat muuttuvat nopeasti ja lakiala on jonkinlaisessa murrostilassa. Työnantajien on osattava valmistautua muutoksiin pysyäkseen alansa huipulla ja vastatakseen asiakkaidensa odotuksiin. Työntekijöiden on kehitettävä itseään ja valmistautua uusiin haasteisiin. Korkeakoulujen on pystyttävä kouluttamaan työmarkkinoille osaavia ihmisiä. Asianajotoimistot saavat tietoa siitä miten kehittää assistenttejaan tuleviin muutoksiin, HAAGA-HELIA saa tietoa asianajotoimistojen tulevista tarpeista ja itse saan tietää mihin minun kannattaa kehittää osaamistani.

1.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimustyyppiset opinnäytetyöt voidaan jakaa käytetyn aineiston perusteella kvantitatiivisiin eli määrällisiin ja kvalitatiivisiin eli laadullisiin tutkimuksiin. Kvantitatiivinen tutkimus korostaa yleispäteviä syyn ja seurauksen lakeja ja siinä havaintoaineisto perustuu määrälliseen, numeeriseen mittaamiseen. Aineisto pyritään saamaan tilastollisesti käsiteltävään muotoon ja päätelmiä tehdään havaintoaineiston tilastolliseen analysointiin perustuen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 139–140).

Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen ja se perustuu ajatukseen siitä, että todellisuus on moninainen. Kohdetta pyritään tutkimaan kokonaisvaltaisesti tiettyyn osioon keskittymisen sijaan. Menetelmässä suositaan ihmistä tiedon keräämisen instrumenttina ja käytetään induktiivista analyysiä. Kohdejoukko

valitaan tarkoituksenmukaisesti ja tutkimussuunnitelma muotoutuu yleensä tutkimuksen edetessä. (Hirsjärvi ym. 1997, 160–164).

Opinnäytetyö toteutettiin laadullista tutkimusmenetelmää käyttäen, koska tavoitteena oli kerätä alalla työskentelevien ihmisten havaintoja, eikä opinnäytetyössä ole hypoteesia, johon tarvittaisiin kvantitatiivista tutkimusta. Tulevaisuuden tutkimuksessa ei voi saada tarkkaa tietoa vaan ainoastaan arvioida erilaisia lopputuloksia ja niiden todennäköisyyttä. Haastattelemillani ihmisillä on vuosien kokemusta alalta ja kykyä pohtia sekä kehittää assistentin roolia siinä.

Tietopohjan perusteella laadittiin haastattelulomake työelämään vaikuttavista teemoista, joiden vaikutusta pyydettiin arvioimaan asianajoalaan ja assistentin rooliin tulevaisuudessa. Narratiivinen haastattelu toteutettiin kasvokkain yksilöhaastatteluna. Haastattelu tallennettiin sanelukoneella ja lisäksi haastattelulomaketta täytettiin haastattelun aikana ja siihen täydennettiin muistiinpanoja.

Haastateltuja on yhteensä kaksi henkilöä. Molemmat ovat sukupuoleltaan naisia, jotka työskentelevät assistenttina asianajotoimistossa ja ovat koulutukseltaan tradenomeja. Toinen haastateltu on 35 vuotta vanha ja on ollut alalla töissä noin kahdeksan vuoden ajan. Assistentin työn lisäksi hän toimii assistenttitiimin esimiehenä. Toinen haastateltu on 23 vuotta vanha ja on ollut alalla töissä noin kaksi vuotta.

1.3 Aiempi tutkimuskirjallisuus

Tässä opinnäytetyössä on käytetty pääasiallisen kirjallisuuslähteenä kolmea teosta: Management Assistant 2020 –raporttia, European Management Assistants – Work, challenges and the future –tutkimusraporttia sekä Tomorrow's Lawyers: An Introduction to Your Future -kirjaa.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu toteutti *Management Assistant 2020* hankkeen, jossa muun muassa kerättiin ihmisten mielipiteitä verkkoaivoriihessä siitä, millainen rooli tulevaisuuden assistenteilla on työelämässä. Tohtori Päivi Karjalainen toimitti verkkoaivoriihen tuloksista raportin, jossa näkemykset assistenttien roolista yksilönä on erotel-

tu toisistaan eri henkilöstöryhmien ja eri ikäluokkien välillä. Yhteensä verkkoaivoriihen kyselyyn vastasi 903 vastaajaa.

Soile Tuorinsuo-Bymanin laatima *European Management Assistants* on kansainvälinen ja vertaileva tutkimusraportti eurooppalaisen johdon assistentin työstä. Kahdeksasta Euroopan maasta (Belgia, Suomi, Ranska, Saksa, Alanko-maat, Puola, Espanja ja Ruotsi) on oma kuvauksensa assistentin työstä. Tutkimuksessa yhteensä 57 assistenttia tai heidän kanssaan työskentelevää ihmistä Euroopasta vastasi kysymyksiin muun muassa siitä, miten assistentti tukee johdon työtä, miten assistentin työ on muuttunut viime vuosina ja mitä visioita heillä on työlleen. Aiheina olivat myös assistentin tittelit, tarve ulkomaisten kielten osaamiselle ja IT-osaaminen. Yksi tutkimuksen tavoitteista oli kerätä tietoa johdon assistenttityön koulutuksen kehittämiseksi Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa ja siksi raportti myös esittelee tulevaisuuden ydinosaamisen tarpeita.

Elinkeinoelämän keskusliitto (EK) on tehnyt kaksi katsausta työmarkkinoiden tulevaisuudesta. Tavoitteena oli vaikuttaa muun muassa koulutuspolitiikkaan. Ensimmäinen hanke oli *Tulevaisuusluotain*, jonka loppuraportti tarjoaa vision kuuden eri teollisuuden ja rakentamisen alan tilanteesta vuonna 2015. Raportti keskittyy liikeympäristöihin, tuotteisiin ja palveluihin, työmarkkinoihin ja yritysten osaamisvaatimuksiin. Toinen katsaus *Palvelut 2020*, on pitkäaikainen ennakointihanke. Tavoitteena oli ennakoida muutokset, jotka tulevat tapahtumaan yksityisellä palvelualalla ja yksittäisten alojen toimintaympäristössä sekä selvittää miten muutokset heijastuvat eri alojen pätevyysvaatimuksiin. Projektiin valittiin seitsemän eri alaa tutkittavaksi: IT-palvelut, kauppa, kiinteistöpalvelut, majoitus ja catering, rahoitus ja vakuutukset, sosiaaliset palvelut sekä terveydenhoito. (Tuorinsuo-Byman 2008, 22).

Tommorrow's Lawyers on professori Richard Susskindin, OBE kirja lakialan muutoksista, kuten virtuaalisista tuomioistuimista, verkossa toimivista globaaleista yrityksistä, tuotteistetuista palveluista ja ulkoistamisista. Lakimarkkinoita vapautetaan maailmalla sääntelystä ja lakimiehille syntyy uusia työpaikkoja ja sen mukana uusia työnantajia.

1.4 Työn rakenne

Opinnäytetyössä käydään läpi eri teemoja ja kokonaisuuksia, jotka ovat tulleet joko aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa ja/tai haastatteluissa esille. Kappaleessa 2 käydään yleisesti läpi työelämään vaikuttavia erilaisia trendejä, kun taas kappaleessa 3 käydään läpi sitä, minkälaisia haasteita erilaiset muutokset aiheuttavat eri organisaatioissa ja minkälainen assistentin rooli on muutoksissa. Kappaleessa 4 pohditaan assistentin roolia tulevaisuudessa niin työnantajien osaamisvaatimusten kuin muuttuvien työskentelytapojen näkökulmasta. Kappaleessa 5 käsitellään eritystesti asianajoalaa koskettavia muutostekijöitä sekä sitä miten haastateltujen organisaatiot ovat näihin haasteisiin varautuneet.

2 Työelämään vaikuttavat trendit

Tässä kappaleessa käydään läpi erilaisia työelämään vaikuttavia trendejä, kuten demografisia muutoksia, taloustilanteen vaihteluita, globalisaatiota, teknologian kehitystä, sosiaalista mediaa ja organisaatiokulttuurin muutoksia. Näitä muutostekijöitä peilataan haastatteluiden mielipiteisiin ja kokemuksiin siitä, mitkä tekijät he kokevat merkityksellisimmiksi omassa työssään ja asianajoalalla.

Aikaisemmin työelämän muuttuessa assistenttien työtehtävät ovat pysyneet samoina, mutta vain niiden toteutustavat ovat muuttuneet esimerkiksi informaatioteknologian kehityksen vaikutuksesta. Yleinen suunta tulevaisuuden assistentin työnkuvalle oli Tuorinsuo-Bymanin (2008, 127) tutkimuksen mukaan enemmän itsenäinen ja erikoistunut rooli laajemmalla tehtävänkuvalla. Myös etätyön uskottiin yleistyvän eikä perinteisellä sihteerin roolilla ei nähty tulevaisuutta. Assistentit työskentelevät tulevaisuudessa yhä enemmän tiimeissä tai osastoilla. Tiimiassistentit nähtiin kehityksenä kohti perinteistä perussihteerin työtä ja siksi negatiivisena. Positiivisena kehityssuuntana pidettiin sitä, että assistentilla on oma erikoisalueensa. Assistentin työ tulevaisuudessa nähtiin mahdollisesti ensimmäisenä ura-askeleena yrityksessä.

Tekninen kehitys, kansainvälistyminen sekä globalisaatio ja monikulttuuriset organisaatiot nähdään haasteina, koska ne voivat muuttaa assistentin työtä. Jatkuva kehitys ja oppiminen ovat tulevaisuudessa yhä tärkeämpää ja kielistä erityisesti kiina nähtiin tärkeänä, koska yritykset kauppa siirtyy yhä enemmän Aasian markkinoille. (Tuorinsuo-Byman 2008, 128).

Merkittävimpinä trendeinä, jotka vaikuttavat assistentin toimenkuvaan asianajotoimistoissa, haastatellut pitivät globalisaatiota ja teknologian kehitystä. Ristiriitaisia näkemyksiä haastatelluilla oli väestön ikääntymisestä, talouden taantumasta, organisaatiokulttuurin- ja hierarkian muutoksista. Eri ikäluokkien vaikutus työelämään ja sosiaalista median merkityksen ei uskottu kasvavan.

2.1 Eri ikäluokat työelämässä

Karjalaisen tutkimuksen (2013, 130) mukaan suurimmat muutokset väestössä johtuvat iästä. Niin elinikä kuin työurat pitenevät ja seuraava sukupolvi aloittaa työskentelyn vanhempien sukupolvien rinnalla. Yrityksille tämä tarkoittaa sitä, että asiakaskohderyhmät muuttuvat, mikä pitää ottaa huomioon myös henkilökunnassa. (Davies, Fidler & Gorbis 2011, 3; Intuit 2010, 7-10, 18).

Karjalainen (2013, 51) vertaili Management Assistant 2020 -verkkoaivoriiheen osallistuneiden mielipiteitä ja näkemyksiä useiden sukupolvien työskentelemisestä yhdessä vastaajien sukupolvien mukaan seuraavasti: suuret ikä-luokat (jotka syntyivät vuosina 1946–1964), X-sukupolvi (syntyivät vuosina 1965–1976) ja Y-sukupolvi (syntyivät vuosina 1977–1997) sekä Z-sukupolvi (syntyivät vuoden 2000 jälkeen) ja havaitsi että vastaajien ikä vaikutti heidän vastauksiinsa.

Suuret ikäluokat jatkavat työelämässä pidempään kuin edelliset sukupolvet ja he vaativat enemmän joustavuutta työhön. Osa ikääntyvästä väestöstä jatkaa työuriaan perustamalla oman yrityksen, jolloin paljon hiljaista tietoa siirtyy pois nykyisiltä työnantajilta. (Karjalainen 2013, 130; Davies ym. 2011, 3; Intuit 2010, 9).

Y-sukupolvi edustaa uudenlaista ajattelumallia työhön suhtautumisessa. He ovat tehtäväkeskeisempiä kuin suuret ikäluokat. Tulevaisuuden työntekijät eivät määrittele menestystään asemansa mukaan vaan merkityksellisimpien asioiden kautta. Tämän kaltaiset työntekijät työskentelevät asemissa missä he tuntevat itsensä motivoituneiksi ja yrityksissä, joiden arvot ja käytännöt vastaavat heidän arvojaan. (Karjalainen 2013 130–131; Intuit 2010, 7-8; Fisher 2009).

Z-sukupolvelle suurin osa y-sukupolven vaatimuksista joustavuuteen työssä on jo itsestään selvyys. Kun Z-sukupolvi astuu työelämään, he tuovat enemmän haasteita ja mahdollisuuksia perinteisiin työskentelytapoihin. Heidän ei ole enää välttämätöntä sitoutua yhteen yritykseen; työtä voi tehdä yrityksille maailman ympäri jakamalla erikoisosaamista siellä, missä sitä tarvitaan eniten. (Karjalainen 2013, 131; Intuit 2010, 7).

Verkkoaivoriiheen osallistuneiden johtajien ja HR-ammattilaisten mielestä monimuotoisuus, kuten esim. eri ikäluokkien sekoitus on positiivinen asia organisaatioille, joka luo monia uusia mahdollisuuksia. Henkilökunnan tulee kuitenkin pystyä sopeutumaan tiettyihin käytännön ongelmiin, joita tämä monimuotoisuus tuo tullessaan. Tulevaisuudessa ihmiset jäävät eläkkeelle vanhempina kuin nykyään. Vastaajat näkevät assistentit mentoreina ja ihmissuhteiden rakentajina organisaatioissa. Lisäksi johtajat ja henkilöstöhallinnon ammattilaiset ajattelevat, että ikäero johtaja-assistentti työparissa voi olla hyödyllinen. (Karjalainen 2013, 51–52).

Niin suurten ikäluokkien sekä X- ja Y-sukupolvien assistentit näkevät eri-ikäiset ihmiset organisaatiossa rikkautena. Vanhempien sukupolvien kokemusta voi hyödyntää esimerkiksi mentorointimalla nuoremmille kollegoille ja vastaavasti nuoremmat ihmiset tuovat uusia metodeita ja ideoita organisaatioon. Näin eri sukupolvet täydentävät toisiaan ja oppivat toisiltaan. Hyvä tiimi muodostuu eri-ikäisistä ihmisistä. Assistenttien erikoisosaamista on pystyä mukautumaan erilaisiin ihmisiin. Eri sukupolvien työskenteleminen yhdessä luo myös mahdollisuuksia uusien työskentelytapojen kehittämiseksi. (Karjalainen 2013, 52–55).

Haastateltujen näkemykset väestön ikääntymisen merkityksestä olivat osittain ristiriidassa keskenään. Osan mielestä trendin vaikutus heidän työhönsä varmasti kasvaa tulevaisuudessa niin eri-ikäisten asiakkaiden kuin kollegoiden kautta, kun taas osa ei uskonut eri ikäluokkien yhdessä työskentelyn merkityksen kasvavan, koska trendi näkyy nyt jo heidän työssään ja organisaatiossaan.

2.2 Muutokset taloudessa

Talous keskittyy Aasian mantereelle yhä enemmän, niin tuotannon kuin markkinoiden osalta. Kun kasvu hidastuu länsimaiden markkinoilla, länsimaalaisten yritysten pitää kilpailla myös kasvavilla Aasian markkinoilla. Aasiassa talous kehittyy monilla alueilla nopeammin kuin teollisuusmaissa, koska siellä tietoa voidaan usein hyödyntää tehokkaammin ja nopeammin kuin länsimaissa. Tämä johtuu siitä, että Aasiassa ihmiset ovat yleisesti valmiita ottamaan uusia tuotteita ja innovaatioita nopeasti markkinoille ilman pitkäaikaista kokeilua. Jos tuote ei menesty, strategiaa vaihdetaan ja yritetään uudestaan.

(Karjalainen 2013, 131; Intuit 2010, 1; Ghemawat 2011, 97; Davies ym. 2011, 5; Economist Intelligence Unit 2006, 2; Savaspuro 2012, 24).

Taloudellinen fokus muuttuu myös siinä mielessä, että kestävyyden arvostaminen liiketoiminnassa muuttuu sosiaalisesta uutuudesta välttämättömyydeksi kuluttajien vaatimusten vuoksi. Organisaatioiden pitää suunnitella strategiansa ottamalla huomioon luonnonvarantojen pieneneminen, raakamateriaalin hintojen nousu ja kuluttajien vaatimus yritysvastuusta. (Karjalainen 2013, 131; Intuit 2010, 19)

Haastateltujen näkemykset talouden muutosten vaikutuksesta asianajoalaan olivat osin ristiriitaisia. Osa uskoi, että esimerkiksi heikko taloustilanne vaikuttaa myös asianajotoimistoihin, kun taas osa ei uskonut sillä olevan suurta merkitystä. Perinteisesti suuret asianajotoimistot ovat pystyneet tekemään voittoa huonossakin taloustilanteessa, koska niiden palveluille on aina kysyntää taloustilanteesta riippumatta. Talouskasvun aikana tehdään paljon yrityskauppoja, jolloin niihin perehtyneiden lakimiesten kysyntä kasvaa, kun taas taantuman tai laman aikana konkursseihin ja muihin maksukyvyttömyysmenettelyihin perehtyneiden juristien kysyntä kasvaa. Liikejuridiikkaan keskittyvät suuret asianajotoimistot tarjoavat molempia palveluita, mikä selittää suurelta osin niiden kyvyn selvitä talouden heittelyissä. Kuitenkin pidemmät kasvun hidastumiset, kuten nykyinen niin sanotun eurokriisin aiheuttama taantuma, vaikuttavat myös asianajotoimistoihin vähintään asiakkaiden koventuneina vaatimuksina.

2.3 Globalisaatio ja kilpailukyky

Nykyään yhä useammat yritykset toimivat kansainvälisesti ja useilla aikavyöhykkeillä. Karjalaisen (2013, 54–55) mukaan tämä kehitys jatkuu ja eri aikavyöhykkeillä työskentelemisestä tulee yhä arkipäiväisempää. Työ siirtyy yhä enemmän verkkoon ja IT-työkalujen hyödyntäminen vaatii assistenteilta paljon. On opittava ajattelemaan kontekstia, jossa ihmiset työskentelevät: esim. kuinka monta ihmistä on mukana tapaamisessa, missä paikassa ja ajassa he ovat, ovatko he tavanneet toisiaan kasvokkain ja niin edelleen. Assistentin pitää hallita valtavaa määrää informaatiota ja hän voi itsekin olla työmatkalla.

Globalisaatio voi helpottaa viestintää ihmisten kanssa muissa osissa maailmaa, mutta se voi myös aiheuttaa niin sanottua infoähkyä, jos ihminen ei pysty sulkemaan kaikkea hälyä pois. Kansainvälistymisen vaikutukset ulottuvat myös työskentelytapoihin: 'Asiat on aina tehty näin' –asenne ei ole enää suotavaa. (Karjalainen 2013, 55).

Tulevaisuudessa globalisaatio on yhä useammille yrityksille elinehto. Liiketoiminnan jatkaminen edellyttää työn jakamista usealle eri talousalueelle. On kannattavampaa laajentaa toimintaa eri talousalueille, koska taloudellisen kriisin vaikutukset ulottuvat yleensä tietyille alueille. Jos merkittävä osuus liikevaihdosta tulee yhdeltä alueelta, taloudellinen romahdus markkinoilla vaikuttaa välittömästi koko yrityksen toimintoihin. (Karjalainen, 131–132; Creighon, Akinori Ouye, Wilkser & Heacock 2009, 2-5; Saastamoinen 2012).

Menestystä haetaan myös monikulttuuristen työntekijöiden kautta. Ihmisten tuomat ideat ovat yksi tapa, jolla organisaatio voi pitää yllä kilpailukykyään. Pystyäkseen hyödyntämään työntekijöiden innovointimahdollisuuksia tehokkaasti, työntekijän äidinkieli tai hänen kotimaansa kulttuuri ei saisi olla esteenä onnistuneelle sopeutumiselle yritykseen. Mukautuakseen uusiin työntekijöihin erilaisista kulttuureista nopeasti ja tehokkaasti, yrityksen käytäntöjen, sääntöjen ja arvojen pitäisi olla helposti kaikkien saatavilla. Yrityksen kotimaan strategian ja kansainvälisen strategian välillä ei pitäisi olla eroja vaan toimintoja pitäisi järjestellä kokonaisuutena. (Karjalainen 2013, 132).

Haastatellut pitivät globalisaatiota yhtenä merkittävimpänä trendinä, koska kokivat sen vaikuttavat eniten (teknologian kehityksen ohella) assistentin toimenkuvaan asianajotoimistoissa. Asianajajien hoitamat toimeksiannot ovat yhä enemmän kansainvälisiä, mikä heijastuu myös assistentin työhön. Monilla suomalaisilla asianajotoimistoilla on tytäryrityksiä tai toimistoja muissa maissa, kuten esimerkiksi Ruotsissa tai Venäjällä, jotta ne pystyisivät palvelemaan kansainvälisiä asiakkaitaan paremmin.

2.4 Teknologian kehitys

Jotta assistentit voivat jatkossakin työskennellä tehokkaasti, heidän täytyy pystyä pysymään informaatio- ja viestintäteknologian kehityksen tasalla. Assistentin työtä ei voi vielä korvata älylaitteilla tai roboteilla, mutta teknologian kehitys tapahtuu nopein aske-

lin. Uudet ratkaisut auttavat ja mahdollistavat paremmat prosessit ja käytännöt. Sen lisäksi, että tietää miten käyttää teknologiaa ja ohjelmia tulisi myös ymmärtää logiikka toimintojen takana. (Karjalainen 2013, 56–57).

Assistentin työ helpottuu, kun ihmiset voi tavoittaa pikaviestimillä ja tieto vastaanotetaan välittömästi. Vaikka etätyöskentely yleistyy ajattelevat useat Karjalaisen (2013, 57) tutkimukseen osallistuneet, että assistentin tulisi olla näkyvä ja kuuluva toimistossa.

Ohjelmistojen kehittyessä yhä erikoistuneemmiksi assistenttien työ voi jakautua pienempiin erikoisosaamisalueisiin, esimerkiksi organisaation yrityskuvan hallintaan internetissä. Kyky ilmaista itseään ja omia tarpeitaan verkossa on välttämätön, koska tulevaisuudessa internet on yhä enemmän paikka ostoksille, informaation arkistoinnille ja varastoinnille kuten myös oppimisympäristö. (Karjalainen 2013, 57).

Karjalainen (2013, 58) jakaa verkkoaivoriihessä esiin tulleet näkemykset teknologian käyttämisen seurauksista kolmeen kategoriaan seuraavasti:

1. Rutiinien väheneminen automatisoinnin avulla tarkoittaa sitä, että ihmisillä on enemmän aikaa keskittyä vaativiin ja luoviin työtehtäviin.
2. Rutiineja tarvitaan pitämään yllä luovuutta ja automatisaatio lisää työmäärää.
3. Rutiinityön automatisointi voi luoda jotain uutta tai muuttaa ohjelmistojen ja ihmisten välisiä rooleja.

Assistentin ovat avainhenkilöitä työyhteisöissä, koska heillä on paljon hiljaista tietoa yrityksestä, työntekijöistä ja heidän työskentelytavoistaan. Ihmissuhteita tarvitaan myös tulevaisuuden työelämässä. Henkilökohtaisessa kohtaamisessa on mahdollista vastaanottaa hiljaisia, näkymättömiä viestejä ja reagoida nopeasti odottamattomiin tilanteisiin. Nopeita päätöksiä joudutaan liike-elämässä tekemään intuitiivisesti, koska tilanteet ovat monimutkaisia ja jatkuvassa muutoksessa. Karjalaisen (2013, 74–76) mukaan sisällön luomiseen tarvitaan jatkossakin ihmisiä. Ihmiskontakti on tärkeää, koska esimerkiksi johtajan ja assistentin välinen suhde perustuu hyviin viestintätaitoihin ja ennen kaikkea luottamukseen. Teknologian avulla assistentti voi käyttää aikaansa vaativimpiin työtehtäviin.

Uudet älylaitteet korvaavat joitakin rutiinityötehtäviä, mutta samalla ne luovat uusia mahdollisuuksia haastavimpien työtehtävien tehokkaampaan suorittamiseen. Vaikka laitteet korvaavat ihmisiä joillakin alueilla, ne myös vapauttavat ihmiset tekemään sitä missä he ovat hyviä ja mitä he haluavat tehdä. Automatisaatio mahdollistaa ihmisten omien ominaisuuksien paremman hyödyntämisen innovointiin. Erikoisosaajilla on enemmän aikaa keskittyä ongelmanratkaisuun, kun rutiinitehtävät toteutetaan teknisten ratkaisujen kautta. (Laine 2011, 31; Davies ym. 2011, 39; Geselle 2011; Karjalainen 2013 133).

Tiedon määrän kasvu aiheuttaa kuitenkin uusia haasteita yrityksille ja organisaatioiden pitää olla enemmän tietoisia siitä, mitä ne tietävät. Pysyäkseen kilpailukykyisinä markkinoilla yritystieto, toisin sanoin tieto-taito pitää pystyä pitämään ajan tasalla. (Karjalainen 2013, 133).

Teknologian kehityksen vaikutus voidaan jo nyt nähdä etätyön suosion kasvuna. Etätyö tarkoittaa tässä yhteydessä työtä, joka suoritetaan käyttämällä IT-välineitä missä vain, pysyvällä paikan tai toimiston sijaan. Etätyötä voidaan tehdä esimerkiksi tilapäisestä yrityksen tilasta tai haarakonttorista, asiakkaan tai sidosryhmän tiloista tai yksinkertaisesti kotoa käsin. Etätyöskentely on joustava tapa työskennellä, sillä työ ei ole enää sidoksissa aikaan tai paikkaan. Työskentelemällä sopivimmissa paikoissa ja sopivampiin aikoihin työntekijät voivat tehdä työnsä silloin, kun se sopii heidän aikatauluihinsa parhaiten, mikä saattaa nostaa innovaatioiden määrää. (Creighton ym. 2009, 1-5; Karjalainen 2013, 134).

Haastatellut pitivät teknologian kehitystä yhtenä merkittävimmistä assistentin toimenkuvaan vaikuttavista trendeistä. Kuitenkaan esimerkiksi etätyö ei noussut haastatteluissa esiin, koska assistenttien nykyinen työnkuva edellyttää edelleen assistentin näkyvyyttä ja kuuluvuutta toimistossa. Assistenttien työskentely on myöskin sidottu heidän työpariensa työskentelyyn, mikä rajoittaa työn erilaista aikataulutusta. Osa assistenteista uskoi teknologian kehityksen kiihtyvän entisestään, kunnes jossain vaiheessa se hidastuu, kun taas osa koki ettei esimerkiksi matkapuhelinten tai internetin kaltaisia maailmaa muuttavia teknologioita enää voitaisi keksiä. Assistentit kokivat esimerkiksi uusien ohjelmis-

tojen toisaalta helpottavan heidän työtään, mutta niiden opetteluun ja hallitsemiseen pitää myös varata riittävästi aikaa.

2.5 Sosiaalinen media

Karjalainen (2013, 60) jaotteli vastaukset koskien sosiaalisen median tulevaisuutta vastaajien iän perusteella. Nuorimmalla sukupolvella, joka syntyi vuosina 1977–1997(Y-sukupolvi) on positiivisin ja innostunein asenne vastaajista. Kuitenkin vanhemmissa vastaajaryhmissä, jotka syntyivät vuosina 1964–1976 (X-sukupolvi) ja 1946–1964 (suuret ikäluokat) on erilaisia kantoja sosiaalista mediaa kohtaan: Positiivisia, negatiivisia ja varovaisia.

Vastaajat ovat yksimielisiä siitä, että koska viestintä on osa assistentin työnkuvaa, täytyy assistenttien tottua työskentelemään sosiaalisen median verkostoissa. Vastaajat tunnustavat myös kasvokkain tapahtuvan kohtaamisen tärkeyden. Toisaalta liikekumppanit voivat olla sosiaalisen median kautta tavoitettavissa verkossa, mikä helpottaa ajatuksien jakamista. (Karjalainen 2013, 60).

Johdon assistentin rooli tulevaisuudessa sisältää varsin usein sosiaalisen median läsnäolon hienosäätöä ja keskittämistä. Verkkotyökaluissa tulee olla valikoiva informaatiotulvan estämiseksi. Ajan tasalla pysyminen on tärkeää, koska sosiaalinen media muuttuu jatkuvasti. Verkostoituminen on yksi avainkyvyistä tulevaisuuden assistentille ja se koskee verkostoitumista myös asiakkaiden, toimittajien ja kumppaneiden kanssa. Sosiaalinen media on käytössä myös projektityössä, erityisesti kun kyse on kansainvälisistä projekteista. Osa vastaajista on huolestunut siitä, kuinka paljon aikaa sosiaalisen median kanssa työskentelemiseen menee ja kuinka koukuttavaa se voi olla. (Karjalainen 2013, 60).

Sosiaalisen median läsnäolo kaikkialla johtaa siihen, että organisaation yksittäinen teko voi johtaa joko sen maineen kasvamiseen tai vähenemiseen nopeasti sosiaalisen median kautta ympäri maailman. Myös tieto työntekijän tai työntekijöiden epäeettisestä kohtelusta voi levitä kuin kulovalkea. Sen takia melkein kaikki mitä yritykset ja organisaatiot tekevät pitäisi myös katsoa siinä valossa, miltä se saattaa näyttää sosiaalisessa mediassa. (Karjalainen 2013, 135).

Sosiaalinen media tulee myös yhä enemmän osaksi jokapäiväistä työtä. Yritykset omaksuvat ja keksivät uusia tapoja hyödyntää sosiaalisen median mahdollisuuksia. Sosiaalinen media helpottaa tiedon kulkua organisaatiossa, muttei tee organisaation päätöksentekoa nopeammaksi. Karjalaisen (2013, 135) mukaan tulevaisuudessa organisaation sisäinen sosiaalinen media korvaa melkein kokonaan sähköpostin sisäisen viestinnän työkaluna. Wikit ja blogit ovat hyödyllisiä organisaatioille myös koska ne voidaan järjestää kattaviksi tietopankeiksi kaikille organisaation työntekijöille, sen sijaan että ne lojuisivat epäjärjestyksessä kaikkien sähköposteissa. Yrityksen sisäinen sosiaalinen media voi muuttaa myönteisesti osastojen välisen viestinnän ja yhteistyön, jos sitä käytetään oikein. (Shipilov 2012; Tuurala 2011, 44–47).

Pelaaminen, mikä on myös yhteydessä sosiaaliseen median, on yksi muutoksista, joita tapahtuu työ- ja oppimisympäristöissä. Erilaiset ongelmanratkaisuun keskittyvät opetuspelit ovat tulevaisuudessa tapa toteuttaa liiketoimintaprosesseja. Esimerkiksi pelejä voidaan luoda uusien työntekijöiden perehdytysohjelmaksi tai yrityksen ongelman ratkaisuun. Pelaamalla näitä pelejä työntekijät omaksuvat tietoa ja auttavat ratkaisemaan ongelmia ilman että edes huomaavat sitä. Jo nyt pelejä käytetään kehittämään yhteistyötaitoja, joita ihmiset tarvitsevat erilaisissa projekteissa. (Fisher 2009; Karjalainen 2013, 135–136).

Haastatellut eivät pitäneet sosiaalista median merkitystä omassa työssään kovin suurena eikä sen myöskään uskottu kasvavan tulevaisuudessa. Asianajotoimistot ovat asiantuntijaorganisaatioita ja näin useimmat assistentit työskentelevät enemmän ydinliiketoiminnan kanssa kuin tukitoimintojen, kuten viestinnän kanssa. Assistentit tiedostavan sosiaalisen median olevan jo nykyään suuressa roolissa yritysten viestinnässä, mutta eivät näe sen merkitystä omassa työssään.

2.6 Organisaatiokulttuuri ja –hierarkia

Karjalaisen mukaan (2013, 132) tulevaisuudessa melkein kaikki tieto organisaatioista, hallitusten päätöksistä ja ehdotuksista on kaikkien saatavilla ja jokaisella työntekijällä ja kansalaisella pitää olla mahdollisuus vaikuttaa ilmaisemalla mielipiteensä. Organisaatioiden ja valtioiden pitää antaa kansalaisilleen mahdollisuus mielipiteen ilmaisuun, koska

tiimin voi muodostaa kuka tahansa, joka antaa lisäarvoa projektiin. Työstä tulee vähemmän työntekijäkeskeistä ja enemmän tehtäväkeskeistä. (Aitamurto, Heikka, Kilpinen & Posio 2011, 31).

Uusi yrittäjien sukupolvi ei ole tottunut vahvoihin hierarkioihin. He näkevät kollektiivisen työskentelyn edut ja siten ovat valmiita jakamaan vastuuta useimmille ihmisille, esimerkiksi päätöksenteossa. Siinä vaiheessa kaikki päätöksenteossa tarvittava tieto pitää olla kaikkien saatavilla. (McDowell 2012; Karjalainen 2013, 132–133).

Kun työntekijöillä on enemmän vastuuta yrityksessä, he työskentelevät paremmin koska työtä ei tehdä vain esimiehelle tai kollegoiden päihittämiseksi. Vastuu myös tekee työntekijän osaksi kokonaissaavutusta, kun tavoitteet muuttuvat joksikin, joka on aidosti yhteistä ja henkilö, joka tekee työtä pystyy nauttimaan työnsä tuloksista. Käyntikortin titteli ei enää määritä ideoiden paremmuutta. Organisaatioiden pitää etsiä tietotaitoa sisäisiltä sidosryhmiltä eikä arvioida sitä perinteisten arvostusjärjestelmien perusteella. (Dickersson 2011, 33; Karjalainen 2013, 133).

Haastateltujen näkemykset olivat ristiriitaisia organisaatiokulttuurin- ja hierarkian muutoksien merkityksen osalta. Osa koki, että tulevaisuudessa organisaatiot ovat yhä enemmän tasa-arvoisia ja vähemmän hierarkkisia ja että hierarkian muutokset vaikuttavat myös assistenttien asemaan asianajotoimistoissa. Osa taas ei uskonut suuriin organisaatiokulttuurin muutoksiin, koska asianajotoimistot ovat nyt jo omaksuneet nykyajan asiantuntijaorganisaatioille tyypillisen matalahierarkkisen organisaatiorakenteen.

3 Haasteet muuttuvassa työympäristössä

Tässä kappaleessa käydään läpi erilaisia haasteita, joita muutokset aiheuttavat eri organisaatioissa, kuten jatkuvaa muutostilaa tai työn hektisyyttä sekä sitä, minkälainen rooli assistentilla on organisaatiossa, joka käy läpi muutoksia.

Haastatteluissa assistentit pitivät vakavimpana ongelmana työssään jatkuvaa muutostilaa ja he kokivat sen kiihtyvän ja johtavan helposti vaikeuksiin, jos muutoksia on liikaa. Myös hektinen työ koetaan osaksi omaa työtä jo nyt. Ristiriitaisia näkemyksiä haastatelluilla oli ennakoinnista, mikä riippuu paljon onko viestintä onnistunutta. Teknologian kehityksen vuoksi myös jatkuva oppiminen tunnistettiin ja sitä koettiin tekevän koko ajan, joten se miellettiin enemmän välttämättömyydeksi kuin ongelmaksi. Tärkeintä haastatelluille jatkuvassa oppimisessa on motivaation ylläpito.

3.1 Jatkuva muutostila

Pääsyy jatkuvaan muutokseen organisaatioissa on, että maailma ympärillämme muuttuu koko ajan, eikä operatiivinen ympäristö pysy samana. Organisaatioiden pitää muuttua ja mukautua uusiin vaatimuksiin – muuten ne eivät selviä. Muutos on olennainen osa elämää ja yritysten pitää mukautua uusiin markkinatrendeihin. Uudet asiakkaat, kriisit, tuotteet ja strategiat kaikki aiheuttavat tarpeen muutokseen. Assistentit ovat tottuneet muutoksiin, koska he ovat usein mukana suunnittelemassa niitä ja eturivissä niiden tekemiseksi ja muiden perehdyttämiseksi. Erityisesti suuret organisaatiot ovat eläneet jatkuvan muutoksen tilassa, kun kaikkein tehokkainta ja tuottavinta organisaatiomallia on haettu. (Karjalainen 2013, 61).

Organisaation toiminnot eivät ole ainoita, jotka voivat muuttua. Myös ihmiset ovat vaikutuksen alla: johtajat ja esimiehet ottavat uusia vastuita ja ihmisten pitää oppia työskentelemään uusien työkavereiden kanssa. Kaikki eivät pidä muutoksesta, ja muutokset tarkoittavat valitettavan usein irtisanomisia. Muutos on kuitenkin edelleen hyvä asia ja tarpeellinen motivoimaan ja panna alulle luovaa ajattelua. Kaikki muutokset ovat haaste. (Karjalainen 2013, 62).

Jatkuvaa muutostila on jo nyt läsnä haastateltujen assistenttien työssä ja he ennakoivat sen kasvavan entisestään tulevaisuudessa. Jos muutoksia on jatkuvasti ja liikaa, eikä henkilöstö ehdi sopeutua uuteen asiaan ennen kuin jo seuraava alkaa johtaa se helposti vaikeuksiin niin työssä jaksamisen kuin tehokkaan työskentelyn kannalta.

3.2 Hektinen työ

Työympäristöt ovat menettäneet rauhansa ja tulleet rauhattomiksi, koska on hädin tuskin aikaa oppia uusi organisaatiorakenne ennen kuin toinen tulee korvaamaan sen. On haaste assistentille pysyä tämän rytmin mukana, mitä nopeuttaa samanaikaisesti kansainvälistyminen, uusi teknologia sekä kokousten ja projektien laaja määrä. Unohtamatta työtehtäviä, joissa pitää auttaa akuuteissa ongelmissa ja niiden ratkaisemisessa. Karjalainen (2013, 62) kuvaa näitä työtehtäviä 'tulipalojen sammuttamisena'.

Vaikka assistentit tuntevat joskus itsensä epätehokkaiksi ja pitävät työtä erittäin haastavana ja hektisenä, he myös samanaikaisesti ajattelevat, että se on palkitsevaa ja tuo paljon oppimismahdollisuuksia. Uusi organisaatio ja uudet ihmiset tarvitsevat aikaa ennen kuin kaikki alkaa sujua omalla painollaan, mutta assistentti on valmis muuttamaan sekä työtään että asennettaan ja toimimaan esimerkkinä. Hän voi myös auttaa toteuttamaan siirtymistä hyödyntämällä organisointi- sekä sosiaalisia taitojaan. (Karjalainen 2013, 62–63).

Muutos ymmärretään välttämättömänä kehitysprosessina myönteisine ja negatiivisine vaikutuksineen. Organisaation jatkuva mallinnus pitää liikevoiman yllä, mutta usein muutos rapauttaa hyvän työn ja aiemmin rakennetut kyvyt. Esimerkiksi, tärkein aspekti assistentin roolissa – sosiaalinen pääoma – on vahvasti vaikutuksen alaisena. Tämä korostuu, kun työskentelytavoista tulee kasvavissa määrin virtuaalisia ja ihmisillä ei enää ole edes omaa työpöytää. (Karjalainen 2013, 63).

Johdon assistentit ovat tyypillisesti nähneet, kokeneet ja oppineet monista organisaatiomuutoksista, ja he ovat saaneet käytännön tietoa miten selviytyä. Assistentin tulee suvaita jatkuvaa muutosta ja epävarmuutta. Mukautumiskyky, positiivinen asenne, joustavuus ja halu oppia ovat assistentin tärkeimpien ominaisuuksien joukossa. Muita hyviä kykyjä ovat ketteryys, tiivistäminen ja yksinkertaistaminen. (Karjalainen 2013, 63).

Uuden teknologian takia työnopeus ja paine tehdä päätöksiä kasvavat työpaikalla. Tämä ei ole aina hyvä asia, koska on vähemmän aikaa ajatella asiat läpi ja harkita kaikkia näkökulmia. Työtehtävät annetaan usein viime hetkellä. Esimiehet ja johtajat eivät usein tajua, että työn tekemiseen menee aikaa. Ei ole tarpeeksi että johtaja itse saa oman osuutensa tehtyä ajoissa. (Karjalainen 2013, 64).

Haastatellut assistentit kokevat työnsä olevan jo nyt myös erittäin hektistä ja 'tulipalojen sammuttaminen' on olennainen osa työtä. Erityisen ongelmalliseksi työn hektisyyden tekee se, etteivät assistentit koe voivansa vaikuttaa siihen, koska paine kovempaan työtahtiin tulee oman organisaation ulkopuolelta asiakkailta.

3.3 Assistentin rooli muutosten keskellä

Assistentti on usein ottamassa osaa muutoksen suunnitteluun ja toimimassa työparina johdolle muutosta eteenpäin viemisessä. Useimmiten assistentti keskittyy vahvasti viestintään. Koska ihmiset eroavat toisistaan taustan ja kykyvahvuuksien takia, assistentin pitäisi pystyä toimimaan filtterinä ja tulkitsijana. Assistentin pitäisi olla kaikkien tapahtumien keskellä, jatkuvasti tuntien mitä tapahtuu pinnan alla. Kuitenkin, assistenttien pitää olla varovaisia ja pysyä omassa roolissaan. Assistentti hallitsee organisaation operatiiviset prosessit. Hän käyttää hiljaista tietoa ja kehittää työskentelymenetelmiä kohtaamaan vaihtelevia olosuhteita ja varmistaa että työ tulee tehdyksi vaikka organisaatio muuttuu. Assistentti edustaa vakautta ja rauhoittaa ilmapiiriä muutoksen keskellä. (Karjalainen 2013, 65).

Kuitenkin, työssään assistentin on varauduttava avustamaan (ehkä uusia) johtajia monissa erilaisissa (ehkä uusissa) alueissa ja kohtaamaan nämä muutokset tavallisina ja tavanomaisina. Assistentilla on rooli edelläkävijänä. Hänen pitää yrittää olla aikaansa edellä ja havaita uusia trendejä pystyäkseen tukemaan ja tuomaan uusia ideoita johdolle. Sosiaalinen media auttaa tiedon kulkua ja toimittamista, mikä on erittäin tärkeää assistentit työn kannalta. Vaikka johtaja-assistentti työpari pysyy samana, on kuitenkin parasta kehittää myös jo olemassa tapoja ja ottaa proaktiivinen asenne kohti tulevaisuutta. Tulevaisuudessa assistentit saattavat erikoistuvat enemmän tiettyihin tehtäviin tai tehtäviä priorisoidaan. (Karjalainen 2013, 65–66).

4 Assistentin rooli tulevaisuudessa

Tässä kappaleessa pohditaan assistentin roolia tulevaisuudessa työnantajien osaamisvaatimusten ja muuttuvien työskentelytapojen näkökulmasta ja peilataan näitä tekijöitä haastateltujen assistenttien näkemyksiin työnantajien arvostamista taidoista ja assistentin roolin kehittämisestä asianajotoimistoissa.

Johtajat ja henkilöstöhallinnon ihmiset korostavat assistentin roolia yksilönä, joka varmistaa, että kaikki sujuu niin kuin on suunniteltu. Heidän roolinsa nähdään luovana eikä teknillisenä tai byrokraattisena. Assistentin rooli perustuu ihmisten väliseen vuorovaikutukseen ja erilaisten asioiden yhteensovittamiseen ja keräämiseen. Assistentit toteuttavat yrityksen strategiaa onnistuneesti ja he ovat sitoutuneita työhönsä ja yhteistyökykyisiä. Assistentit osallistuvat myös päätöksentekoon. Assistentit ovat monesti esimiehen sijaisia eri operatiivisissa tehtävissä, edustaen esimiestä silloin kun hän ei ole paikalla ja he toimivat linkkinä johtajan ja osakkeenomistajien välillä. Assistentit ovat työpareja, joilla ei ole reaktiivista roolia vaan enemmänkin proaktiivinen eli ennakoiva rooli organisaatiossa. (Karjalainen 2013, 15–16).

Suurten ikäluokkien (syntyneet vuosina 1946–1964) assistenteille assistentit ovat tulevaisuudessa lähempänä keskijohdon ja erikoisosaajan roolia. Toimistohallinnon ohella he ovat erikoisosaajia esimerkiksi henkilöstöhallinnon, talouden ja viestinnän alueilla. Toimistossa parhaita hallintoammattilaisia ovat assistentit, jotka ottavat myös vastuuta projektien johtamisen aikana. Heidän asemansa on tärkeä ja vaikutusvaltainen ja he osaavat työskennellä saumattomassa yhteistyössä esimiestensä kanssa. Johtajille assistentit ovat määrätietoisia kumppaneita, jotka tekevät ahkeraa taustatyötä ja jotka pärjäävät tärkeiden ja luottamuksellisten asioiden parissa. (Karjalainen 2013, 15–16).

X-sukupolven (syntyneet vuosina 1965–1976) assistenttien mielestä assistentit ovat tulevaisuudessa yrityksissä joko hallintoammattilaisina tai tietyn alan asiantuntijoina. He avustavat käytännöllisten asioiden koordinoinnissa proaktiivisesti. Heidän organisaation tavoitteisiin keskittyvä tärkeä työnsä tukee yrityksen menestystä. He ovat asiakaspalvelun ammattilaisia. Assistentit toimivat neuvonantajina esimiehillensä ja aktiivisina ver-

kostoitujina. Usein he työskentelevät tiimiassistentteina tai ehkä myös virtuaalisina assistentteina. (Karjalainen, P. 2013 15–16.)

Y-sukupolven (syntyneet vuosina 1980–2000) assistentit tai opiskelijat näkevät tulevaisuuden assistenteilla hyvän koulutuksen ja kielitaidon, lisäksi heillä on potentiaalia olla oman alansa asiantuntijoita. He tarjoavat ainutlaatuisen uskollisen palvelun työnantajilleen ja he ovat monipuolisia ja monitaitoisia ammattilaisia. Assistenteilla on laaja näkemys koko organisaatiosta. He toimivat tiedon välikätenä ja vastaavat verkkodokumenttien ja –arkistojen hallinnosta. Assistentit ovat tiimipelaajia yrityksessä ja ovat ennen kaikkea auttava käsi. (Karjalainen, P. 2013. S. 15–16.)

Assistentin rooleista tulevaisuudessa asianajoalalla haastatellut pitivät tärkeimpinä tiimityöskentelyä ja kielitaitoa. Näkemykset olivat ristiriitaisia verkostoitumisesta, kulttuurisesta tietämyksestä sekä virtuaalisista assistenteista. Osan mielestä verkostoituminen, kulttuurinen tietämys tai virtuaaliset assistentit eivät ole erityisen oleellisia, kun taas toisten mielestä niiden merkitys kasvaa ja korostuu lähivuosina. Lisäksi haastatellut näkivät, että tulevaisuudessa assistentin työtehtävät ja työnkuva muuttuvat enemmän kohti asiantuntijuutta.

4.1 Ammatillinen osaaminen

Perinteisesti osa assistentin työnkuvaa on ollut usein ICT-neuvonnan rooli. Karjalainen (2013, 66) arvioi, että tulevaisuudessa tämä rooli vähenee johtuen kahdesta megatrendistä:

1. Teknologia ja työkalut toimistossa muuttuvat entistä käyttäjäystävällisemmiksi;
2. Uudet sukupolvet, jotka saapuvat työpaikoille hallitsevat ICT-sovellukset luultavasti paremmin kuin assistentit.

Assistenteilla on mahdollisuus kehittää ammatillista osaamistaan ja työnkuvaansa. Tulevaisuudessa johdon assistentit ovat usein valmistuneita liiketoiminnan ja hallinnon koulutuksesta. On myös yleisempää, että ihmisillä on uria eri aloilla työelämän aikana. On todennäköistä, että tulevaisuudessa assistenttien koulutustason täytyy nousta ja heillä pitäisi olla laajempi kokemus kuin ennen. (Karjalainen 2013, 66–67).

Koulutus ei ole tarpeeksi, koska assistentti tarvitsee uudistumista joka päivä. Asenteen muutosta kohtaan pitää olla positiivinen ja itsevarma; muutostilanteet ovat erinomaisia työnkuvaukseen vaikuttamiseen. Muutos on tilaisuus ja mahdollisuus, joka tekee helpommaksi nähdä mitä taitoja pitää korostaa omassa osaamisportfoliossa. (Karjalainen 2013, 67).

Organisaatiorakenteiden muuttumisella ei ole väliä, koska sitä tapahtuu koko ajan. Vain kyvyt ja oppiminen ovat tärkeitä. On kuitenkin tärkeää pysyä uskollisena itselleen muutoksessa ja uudistumisprosesseissa, kuten myös ylläpitää työn iloa. Uudistumisen vastakohta on jähmettyminen. Uudistuminen tarkoittaa myös luopumista vanhoista velvollisuuksista, mikä ei ole välttämättä helppoa. (Karjalainen 2013, 67–68).

Assistentit kokivat ICT-neuvonnan roolin olevan vielä olennainen osa heidän työtään eivätkä uskoneet sen merkityksen vähentyvän lähivuosina. He kokivat myös oppivansa jatkuvasti uuttaa muun muassa työvälineohjelmistojen kehittyessä. Olennaista jatkuvassa oppimisessa on heidän mielestään oman motivaation ylläpito.

4.1.1 Työnantajien osaamisvaatimukset tulevaisuudessa

Tuorinsuo-Bymanin (2008, 27) mukaan EK:n raporteista voidaan vetää monia johtopäätöksiä siitä, mitä odotetaan assistenteilta tulevaisuudessa. Suomalaiset ja Suomi sekä työ tulevat olemaan todella monikulttuurista. Toisten kunnioitus ja toisten kulttuurien, heidän arvojensa ja asenteidensa tunteminen ja ymmärtäminen on olennaista. Pitää pystyä tulemaan toimeen eri kulttuuritaustoista tulevien ihmisten kanssa. Assistenteille tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että he tarvitsevat hyvän kielitaidon. Samat kielet ovat tärkeitä vuonna 2020 kuin nyt. Englanti on kaikkein tärkein kieli kansainvälisessä viestinnässä. Vaikka on tärkeää pystyä ilmaisemaan omia ideoitaan selkeästi ja vakuuttavasti suullisesti, myös hyvät kirjoitustaidot tulevat entistä tärkeämmiksi.

Tulevaisuuden yritykset palkkaavat asiantuntijoita, joilla on korkean standardin mukaista teoreettista ja käytännöllistä tietoa, jotka on saatu koulutuksen ja/tai kokemuksen kautta. Teknilliset, yritystoiminnalliset, verkosto-, palvelu- ja designtaidot ovat niitä taitoja, jotka luovat kilpailuetua. Vuoteen 2020 mennessä, jäsenyys erilaisissa verkostoissa

on koko ajan tärkeämpää digitaalisesti toimivassa ympäristössä ja kyky muuntautua on perustaito, joka on verrattavissa lukutaitoon. (Tuorinsuo-Byman 2008, 27).

Tärkeimpinä ja arvostetuimpina assistentin kykyinä asianajoalalla haastatellut pitivät hyvää kielitaitoa, teknisiä taitoja ja sosiaalisia taitoja. Ristiriitaisia näkemyksiä haastatelluilla oli kulttuurien tietämyksen ja alan tuntemuksen tärkeydestä. Vähiten tärkeinä pidettiin innovatiivisuutta ja verkostoitumista, koska niiden ei koettu toteutuvan hyvin tai niille ei ole tarpeeksi aikaa omassa työssä. Muita hyvän assistentin ominaisuuksia olivat haastateltujen mielestä tarkkuus, omatoimisuus aktiivisuus ja itseohjautuvuus sekä stressin- ja paineensietokyky.

Assistentit kokivat, että tulevaisuudessa asianajoalalla arvostetuimpia ja hyödyllisimpiä taitoja ovat tiimityöskentelytaidot ja hyvä kielitaito niin työnantajien kuin assistentin työn näkökulmasta.

4.2 Verkostoituminen ja tiimityö

Kattava verkosto pitää assistentin hyvin tietoisena ja hän voi hyödyntää verkostonsa kontakteja lukuisilla eri tavoilla: jakamaan informaatiota, aivoriihiin ja muilta oppimiseen. Assistentit verkostoituvat niin sisäisesti kuin ulkoisesti kuten myös kollegoiden ja sidosryhmien kesken. Tulevaisuudessa, verkostoitumistaidot tulevat yhä tärkeämmiksi niin työpaikalla kuin sen ulkopuolella. Tulevaisuuden assistentti tietää tiensä ympäri tulevaisuuden monimutkaisissa organisaatioissa, joissa ammattilaiset työskentelevät tasa-arvoisina epähierarkkisissa verkostoissa. Hyvällä assistentilla on paljon yhteyshenkilöitä, mikä voi auttaa häntä ja antaa vinkkejä niin itsensä kuin työyhteisön kehittämisessä. (Karjalainen 2013, 40–41).

Yhteistyötaidot tarkoittavat kykyä työskennellä ja johtaa erilaisten ihmisten kanssa. Yhteistyö ja tiimityö tarkoittavat myös konseptien, ideoiden ja ehdotusten myymistä, neuvottelua ja esiintymistä mutta myös kysymysten esittämistä ja kuuntelemista. Yhteistyön kautta on helpompaa saada ihmiset mukaan projekteihin. Tulevaisuudessa assistentin rooli tiimin jäsenenä tulee merkityksellisemmäksi ja hänen täytyy pystyä kantamaan vastuuta. Assistentit vuorovaikuttavat enemmän kuin yhden johtajan kanssa monilla eri tasoilla kuten myös ihmisten kanssa organisaatiosta, joten on tärkeää olla keskiö johtoa

kohtaan kuten myös muille. Assistenteilla pitää olla ajan tasalla oleva käsitys esimiehensä alasta. Hän toimii yhteistyössä yrityksen tavoitteiden kanssa ja ennakoi mahdollisia haasteita ja ongelmia. Tämä on mahdollista vain jos viitekehys ja työn sisältö on selvää. (Karjalainen 2013, 41).

Tulevaisuudessa assistentin rooli on olla käyttöliittymä ja helpottaja tiimissä ja se vaatii erittäin hyviä tiimityöskentelytaitoja. Assistentit työskentelevät yhä enemmän tiimille ja tulevat luonnolliseksi osaksi johtotiimiä. Kasvavan globalisaation ja fokuksen ollessa tiimityössä pitää olla oikeat sosiaaliset taidot selvitäkseen tiimissä. Toisaalta, teknologia sallii työskentelyn itsenäisesti tiimissä virtuaalisesti missä tahansa. (Karjalainen 2013, 71–72).

Verkostoituminen on avainaihe assistentille, ja vaatii järjestelmiltä sosiaalista aktiivisuutta monella tapaa. Kaikkein tärkeimmät verkostot ovat kollegat, ja vaikka verkostoitumistapahtumat, kuten myös verkostojen rakentaminen, tapahtuvat enenevissä määrin internetissä, assistentin verkostot ovat usein enemmän kuin virtuaalisesti operoivia. On vaivan arvoista pitää verkostot aktiivisina, koska esimerkiksi monet työpaikat täytetään henkilökohtaisten kontaktien kautta. (Karjalainen 2013, 72).

Verkostot ovat hyödyllisiä, koska niitä käyttämällä voidaan laajentaa käytettävissä olevien resurssien määrää, johtuen siitä, että erilaisilla ihmisillä on erilaisia kykyjä. Esimerkiksi tiettyjä asioita ei välttämättä tehdä työyhteisössä, mutta ne viedään loppuun hyödyntämällä verkostoa. Tulevaisuudessa, assistenttitiimien lukumäärä kasvaa ja assistenttipooleista tulee yleisempiä ainakin suurissa yrityksissä. (Karjalainen 2013, 72).

Assistenttitiimeillä on erilaisia erikoisasiantuntijoita, ja tiimi on parempi tapa hyödyntää muiden kykyjä. Muita assistenttipoolien hyötyjä ovat tehokkuus, joka saavutetaan tiimityöllä, kollegiaalinen tuki ja jaettu vastuu. Perustyötehtävät ja työ jaetaan sisäisesti ryhmässä. Internet mahdollistaa laajemman hyödyntämisen koko tiimin panoksesta. (Karjalainen 2013, 72–73).

Ideaalissa tilanteessa kaikilla on oma vastuu- tai erikoisalueensa. Kuitenkin kaikki työskentelevät yhteisen tavoitteen vuoksi ja työtehtävät eivät ole kenenkään yksityisomai-

suutta. Tiimityötä tehdään avoimesti ja kaikki parhaat ideat otetaan käyttöön ja assistentit pystyvät myös tiettyyn pisteeseen asti tukemaan ja tuuraamaan toisiaan, jos tarpeen. Vaikka on ristiriitaisia mielipiteitä henkilökohtaisten assistenttien olemassaolosta tulevaisuudessa, ei ole eriäviä mielipiteitä koskien assistenttipooleja tai –tiimiä tulevaisuuden organisaatioissa. (Karjalainen 2013, 73).

Nykyään yritysten sisäisiä ja ulkoisia verkostoja tarvitaan enemmän tukemaan ja hyödyntämään tiimityön positiivisia puolia, ja ne saattavat rikastaa ja vahvistaa assistenttityön sisältöä esimerkiksi jakamalla parhaita käytäntöjä ja yhdenmukaistamalla sisäisiä työskentelytapoja. Äärimmäinen joustavuus ja avomielisyys ovat välttämättömiä pystyäkseen vastaamaan ennakoimattomiin ja erittäin vaihteleviin vaatimuksiin assistenteilta. (Karjalainen 2013, 73).

Haastatelluilla assistenteilla oli ristiriitaisia näkemyksiä verkostoitumisen tärkeydestä tulevaisuudessa. Osa ei uskonut verkostoituminen olevan erityisen oleellista omassa työsään, kun taas toisten mielestä sen merkitys kasvaa ja korostuu lähivuosina.

4.3 Kielitaito ja kulttuurillinen tietämys

Kirjallista ja suullista taitoa kielissä pidetään johdon assistenttien toiseksi tärkeimpänä kykynä. Kielien laajuus koskee myös oman äidinkielen asianmukaista hallintaa. Käytännössä millä tahansa organisaatiolla on jo nykyään globaaleja yhteyksiä tai se on itse monikansallinen ja korkeatasoista englannin taitoa pidetään välttämättömänä. Kuitenkin johdon assistenteille vain yksi vieras kieli ei ole tarpeeksi. Riippuen assistentin sisäisistä ja/tai ulkoisista asiakkaista, yhden tai kahden lisävieraskielen hallinta on vahvuus. Erityisesti kiinaa pidetään tärkeänä koska Aasia tulee olemaan tulevaisuuden taloudellisen kasvun alue. Vastaavasti, naapurikauppamarkkinat vaikuttavat tiettyjen kielien tarpeeseen. Ulkomaisia kieliä tarvitaan myös palveluiden ulkomaille ulkoistamisen takia. (Karjalainen 2013, 45).

Karjalaisen (2013, 45–46) tutkimuksen vastaajat painottavat kielien tärkeyttä avaimena ymmärtää kulttuurisia piirteitä ja erilaisuuksia, tapoja ja liiketoimintaetikettiä. Monissa organisaatioissa johdon assistentit toimivat kulttuurien välisinä ohjaajina tai neuvonan-

tajina koko yritykselle ja erityisesti esimiehille, jotka tapaavat osakkaita, asiakkaita, kollegoita ja muita sidosryhmiä kansainvälisellä areenalla.

On huomattavaa, että myös liiketoimintasektoreilla on omat kulttuurinsa. Assistentin täytyy tietää kansallisen mikro- tai makrokulttuurin lisäksi myös sektoreita koskevat tavat, käytännöt, rajat ja hyväksyttävät normit, jotta hän pystyy työskentelemään organisaation täysipainoisena osana. On välttämätöntä lukea ja tulkita niitä asioita ja mukauttaa omaa käytöstään niiden mukaiseksi. Assistentti ei voi rynnätä organisaatioon ja pitää yllä omaa, erikoista pukeutumistapaa esimerkiksi lakitoimistossa, jotka on perinteisesti tunnettu tiukasta pukukoodista. (Karjalainen 2013, 46).

Tulevaisuudessa, toimimme monikulttuurisessa ympäristössä ja kielitaito on olennainen osa jokapäiväistä työtä. Assistentti toimii globaalisti ja hän pystyy työskentelemään eri kulttuuritaustoista tulevien ihmisten kanssa. Globalisaatio tarkoittaa, että vahva englannin hallinta on välttämättömyys monissa työpaikoissa joka päivä. Usein se on niin sanottua huonoa englantia, joka on yleinen kieli kansainvälisessä viestinnässä. Mutta kun kyseessä on yhteyshenkilöt, korkean tason tapaamiset ja niin edelleen on tarve ihmisille, jotka voivat puhua ja kirjoittaa englantia (melkein) äidinkielen tasolla. Näiden ihmisten joukossa ovat johdon assistentit, jotka myös ymmärtävät eri kansallisuuksiin ja kieliin liittyvät kulttuuriset tekijät. (Karjalainen 2013, 46).

Teknologisten keksintöjen kielien kääntämisessä ennustetaan kehittyvän tulevaisuudessa ja kattavan myös puhutun kielen kirjoitettujen tekstien lisäksi. Tulevaisuuden assistentti on kansainvälinen, puhuu useita kieliä, ymmärtää eri kulttuureista tulevia ihmisiä ja on kokonaisuudessaan kiinnostunut siitä mitä maailmassa tapahtuu. On tärkeää myös rinnastaa ja olla ekspertti monessa eri toimenpiteessä eikä vain puhua muita kieliä. Johto tulee koostumaan ihmisistä eri valtioista, ja kaikkien täytyy olla enemmän tietoisia eri kulttuureista, jotta ihmisiä kohdellaan kunnioituksella ja viestintä on tehokasta heidän kanssaan. (Karjalainen 2013, 47).

Haastatellut pitivät hyvää kielitaitoa yhtenä assistentin tärkeimpinä osaamisalueina tulevaisuudessa asianajoalalla. Kulttuurisesta tietämyksen osalta näkemykset olivat ristiriitaisia. Osan mielestä kulttuurinen tietämys ei ole erityisen oleellista, eivätkä näe sen liit-

tyvän oleellisesti kielitaitoon, kun taas toisten mielestä sen merkitys kasvaa ja korostuu lähivuosina kielitaidon merkityksen ohella.

4.4 Virtuaaliassistentti ja assistenttiverkostot

Tulevaisuudessa monet perinteiset assistentin työtehtävät suoritetaan yrityksissä automaattisten virtuaaliassistenttisovellusten avulla tai assistenttiverkostoista virtuaalisen viestinnän kautta. Nämä tulevaisuuden virtuaaliset assistentit voivat olla assistentteja monikansallisissa yrityksissä eri maissa tai kokonaan ulkoisia yksityisyrittäjiä tai verkostoja, jotka tarjoavat virtuaaliassistenttien palveluja ympäri maailman. (Tuorinsuo-Byman 2008, 142).

Työskentely muuttuu tavallisesta työstä, joka tehdään tiettyä asiakasta varten pieniin työosiin, missä työn kesto ja työllistyminen voi vaihdella minuuteista useisiin kuukausiin tai jopa vuosiin ja missä työ tehdään ympäri maailman useille yrityksille ja henkilöille. Nämä muutokset työskentelytavoissa ja työskentelyssä vaativat suuria muutoksia tulevaisuudessa, niin palkkajärjestelmissä kuin verotuksessakin. (Tuorinsuo-Byman 2008, 142).

Tulevaisuudessa on useita assistenttiverkostoja, mitkä tarjoavat virtuaaliassistenttipalveluja yrityksille. Tämän kaltaiset verkostot koostuvat usein assistenteista assistenttijärjestöistä, assistenttipalveluyrityksistä ja yksityisyrityksistä, organisaatioiden assistenteista ja heidän tärkeimmistä liikekumppaneistaan ja assistenttiliittolaisistaan tai assistenteista, jotka työskentelevät useissa organisaation toimistoissa. (Tuorinsuo-Byman 2008, 142).

Haastateltujen assistenttien näkemykset olivat ristiriitaisia virtuaalisten assistenttien roolin merkityksen kasvusta. Osan ei usko virtuaalisten assistenttien olevan erityisen oleellisia tai niiden merkityksen kasvavan, kun taas toisten mielestä niiden merkitys kasvaa ja korostuu lähivuosina ja he kokevat jo nyt työn olevan pääosin verkossa.

5 Asianajoalan muutokset

Suomen asianajajaliiton (2015a) mukaan asianajajia on Suomessa noin 2000, kun taas asianajotoimistoja on noin 800 ja lakiasiaintoimistoja arviolta 500–550. Toimistot ovat keskimäärin pieniä yhden tai kahden juristin yrityksiä ja suuret toimistot ovat keskittyneet Helsinkiin.

Suomen asianajajaliiton Asianajajatutkimuksen (2012a) mukaan asianajoalalla luotetaan tulevaisuuteen, mutta kasvu perustuu yritysten antamiin toimeksiantoihin. Kuluttajille suunnattujen oikeuspalveluiden tulevaisuus aiheuttaa Asianajoliitossa huolta. Perinteisesti asianajajat ovat työskennelleet pienissä yhden tai kahden juristin toimistoissa. Kuitenkin asianajajakunnan lukumääräinen kasvu keskittyy pääkaupunkiseudulle ja etenkin keskisuuriin ja suuriin asianajotoimistoihin, jotka hoitavat pääasiassa liikejuridisia toimeksiantoja. Asianajajakunta kasvaa ja palvelutarjonta lisääntyy, mutta vain pääkaupunkiseudulla ja liikejuridiikan parissa. Perinteisen juridiikan osuus vähenee ja sitä tarjoava asianajajakunta jää eläkkeelle. (Suomen asianajajaliitto 2012b).

Susskind (2013, 4) kirjoittaa, että asianajoalan muutoksen aiheuttaa voimakkaimmin kolme eri tekijää. Muutos muuttaa asianajajien työskentelytapoja voimakkaasti ja se vaikuttaa niin tapoihin tarjota lakipalveluita kuin itse palveluntarjoajiin. Susskindin mukaan muutoksen kolme päätekijää ovat: "enemmän vähemmällä" -haaste, lainsäädännön vapautuminen ja informaatioteknologia. Myös muut muuttuvat tekijät, kuten demografia ja globalisaatio vaikuttavat lakialan muutokseen, mutta Susskindin nimeämät kolme tekijää vaikuttaa nimenomaan lakialaan ja tapaan tuottaa lakipalveluita.

Haastateltujen organisaatioissa on puhuttu asianajoalan tulevaisuudesta, mutta vain pintapuolisesti. Visioita on laadittu esimerkiksi viiden vuoden päähän, mutta tulevaisuuteen ei katsota jatkuvasti, eikä se näy omassa päivittäisessä työskentelyssä.

Myös assistentin roolia pyritään kehittämään, mutta se vaatii oma-aloitteellisuutta ja lisäksi se voi olla työn luonteen vuoksi vaikeaa. Tästä huolimatta organisaatioissa pyritään ottamaan huomioon jokaisen assistentin oma persoona, jotta hänellä olisi mahdollisimman sopivat työparit ja työtehtävät. Roolin ja osaamisen kehittämiseen saa myös

tukea, jos on oma-aloitteinen ja esimerkiksi tiimityöskentely on apuna. Kansainvälistymisestä ei ole haastateltujen mukaan keskusteltu alan sisällä.

5.1 Enemmän vähemmällä –haaste

Tämänhetkinen taloudellinen tilanne, joka on jatkunut maailmanlaajuisesti jo vuodesta 2007 asti, on aiheuttanut myös lakipalveluita tarjoaville yrityksille sen tilanteen, että niiden asiakkailla (olivat ne yritysten lakiosastoja tai pk-yrityksiä) ei ole varaa perinteisellä tavalla tuotettuihin lakipalveluihin, mutta samanaikaisesti heidän pitäisi saada enemmän tuloksia aikaan. (Susskind 2013, 4).

Yritysten lakiosastojen johtajilla on kolme ongelmaa: he joutuvat vähentämään talon lakimiesten määrää ja ulkopuolisiin lakitoimistoihin käyttämäänsä summaa, mutta samanaikaisesti heillä on enemmän oikeudellista työtä kuin koskaan ennen. Susskindin mukaan monet lakijohtajat joutuvat leikkaamaan budjeteistaan noin 30–50 %. Tämä on enemmän vähemmällä –haasteen ydinongelma: miten asiakkaat voivat saada enemmän lakipalveluita pienemmillä kustannuksilla? Susskind uskoo, että enemmän vähemmällä –haaste vaikuttaa lakialan seuraavaan vuosikymmeneen kaikista eniten muuttaen lakimiesten työskentelytavat. (Susskind 2013, 4-5).

Asianajoalan muutoksista haastatellut näkivät tärkeimpänä asiakkaiden enemmän vähemmällä –haasteen, koska asiakkaan vaatimukset vaikuttavat suoraan hinnoitteluun. Korkean liikejuridiikan palvelun toimistojen pitää pystyä kilpailemaan palveluiden lisäarvolla, kuten esimerkiksi asiakasseminaareilla tai huippuasianajajilla sekä vahvalla brändillä. Haastatellut ovat huomanneet kilpailutuksien sekä vaihtoehtoisten hinnoittelumallien (muu kuin tuntiperusteinen) yleistymisen viime vuosina.

Talouden kehityksen asettamista haasteista puhutaan haastateltujen assistenttien mukaan myös alalla, vaikkei talouden heittelyiden uskotakaan vaikuttavan toimintaan merkittävästi. Tämä johtuu suurten toimistojen palvelutarjonnasta: kun taantuman tai laman aikana yrityskaupat vähenevät lisääntyvät konkurssit ja muut maksukyvyttömyysmenettelyt, joten aina jokin osasto saa toimeksiantoja asiakkailta. Lisäksi tärkeiden asiakkaiden kanssa hinnasta voidaan neuvotella ja tarvittaessa antaa lisää maksuaikaa. Kui-

tenkin myös asianajotoimistojen pitää ottaa huomioon eri mahdollisuudet ja reagoida ketterästi talouden muutoksiin.

5.2 Lainsäädännön vapauttaminen

Toinen pääsyy muutokseen on Susskindin mukaan asianajoalan sääntelyn vähentäminen. Useimmissa maissa vain pätevillä lakimiehillä on lupa tarjota lakipalveluita asiakkaille ja silloinkin vain tietyn tyyppisestä organisaatiosta. Lait ja säännökset ovat määritelleet kuka voi olla lakimies, kuka voi johtaa ja omistaa lakitoimiston ja mitä palveluja ne voivat tarjota. Eri maissa raja on vedetty eri paikkoihin, esimerkiksi niin, että Englannissa ja Walesissa "reserved legal business" eli työ, jota vain pätevät lakimiehet voivat tehdä, on kapeampi kategoria kuin Yhdysvaltojen "authorized practice of law". Monissa oikeusjärjestelmissä lakimiesten yksinoikeuden takana ovat samanlaiset periaatteet. On asiakkaan parhaaksi, että ne jotka neuvovat heitä laista ovat sopivasti koulutettuja ja kokeneita. (Susskind 2013, 5-6).

Susskindin mukaan yksi suurista ongelmista on se, että tällainen lakiasiantuntijoiden suljettu yhteisö ei vaikuta tarjoavan riittävää valinnan määrää kuluttajille. Kriitikoille lakiammatti on epäoikeutettu monopoli, jonka käytännöt ovat rajoittavia ja vaikeuttavat kilpailua. Vastaavasti monissa maissa on pidetty kampanjoita lakipalveluita rajoittavien lakien ja säännösten purkamiseksi. (Susskind 2013, 6).

Englannissa ja Walesissa julkaistiin itsenäinen tutkimus lakipalveluita sääntelevästä lainsäädännöstä vuonna 2004. Raportin laatinut kirjanpitäjä ja juristi Sir David Clementi suositteli lakialan huomattavaa vapauttamista sääntelystä. Tämä johti suoraan lakiin lakipalveluista (Legal Services Act 2007), mikä monien muiden säännösten joukossa sallii uuden tyyppisten lakiyritysten perustamisen. Susskind kuvaa näitä yritysmuotoja nimellä vaihtoehtoiset yritysrakenteet (*alternative business structures, ABSs*). ABS:t mahdollistavat muiden kuin lakimiesten omistaman yrityksen tarjota lakipalveluita ja sallii yksityiset pääomasijoitukset. Myös Skotlannissa on sisällöltään vastaavaa, mutta konservatiivisempaa lainsäädäntöä. (Susskind 2013, 6-7).

Uudet omistussuhdesäännökset tulivat voimaan Englannissa ja Walesissa vuonna 2011, minkä jälkeen jotkut suuret kansalliset lakitoimistot ovat ilmoittaneet aikomuksensa

listautua pörssiin, esim. Irwin Mitchell. Myös ulkomaiset lakitoimistot ovat ostaneet englantilaisia ABS-lakiyrityksiä miljoonilla punnilla. Samalla monet muut lakiyritykset keskustelevat pääomasijoitusyhtiöiden kanssa ulkoisista sijoituksista ABS-lakifirmoihin. Royal Bank of Scotland on arvioinut, että ulkoista pääomaa olisi tarjolla ABS-muotoisiin lakifirmoihin jopa miljardi puntaa. Ulkoisten sijoitusten avulla on pystytty rahoittamaan esimerkiksi QualitySolicitors-nimisen lakiyritysryhmän monen miljoonan punnan tv-mainoskampanja. (Susskind 2013, 7).

Tällainen kehitys on merkittävää ja tarkoittaa suurta muutosta perinteisiin lakipalveluihin. Tällainen lainsäädäntö synnyttää merkittävää ja ennennäkemätöntä yrittäjyyshenkeä lakialalla Iso-Britanniassa. Vaikka ei olisi kyse virallisesta lainsäädännön vapauttamisesta on nähtävissä muutoksia kapeakatseisessa ajattelutavassa siitä, miten lakipalveluita voidaan tarjota. Kukaan ei tiedä miten paljon ala tulee muuttumaan. Susskind uskoo alan olevan suuren murroksen partaalla. (Susskind 2013, 7-8).

Sijoittajat, yrittäjät ja brändi-talot ovat huomaamassa, että Iso-Britannian 25 miljardin lakipalvelumarkkinat ovat kaikkea muuta kuin tehokkaat ja, että lakialalla on paljon mahdollisuuksia uusille, halvemmille ja asiakasystävällisemmille palvelutavoille. Uudet pelaajat eivät ole sitoutuneet perinteisiin työskentelytapoihin. He eivät esimerkiksi usko, että kaikki lakiin liittyvä työ pitää toteuttaa kalliilla juristeilla kalliissa toimistorakennuksissa kalliissa kaupunkien keskustoissa. He eivät monien perinteisten lakimiesten tapaan vaadi, että lakityöstä on parhainta laskuttaa tuntiperusteisesti. Heitä eivät rajoita vanhat työskentelytavat. He ovat intohimoisia muutoksesta ja he ovat usein parempia liikkeenjohtajia kuin useimmat lakimiehet, joilla on vähän koulutusta kaupallisen alan asioista. Lakimaailma on varmasti hyvin erilainen, kun siihen vaikuttavat ajan mittaan jälleenmyyntiteollisuus, yrityshallitusten johtometodit ja sijoituspääoman tuki. (Susskind 2013, 8).

Yhteenvetona, markkinavoimat vaikuttavat lakialaan Iso-Britanniassa ja se tuo uutta kilpailupainetta perinteisille lakiyrityksille. Lainsäädännön vapauttamisen vaikutuksen laajuus on huomattava väittelyn aihe. Monet suuret lakiyritykset sanovat, että ne eivät tarvitse ulkoisia sijoituksia. Kuitenkin, heidän pitäisi pitää mielessä, että vapauttaminen auttaa houkuttelemaan "Ison neljän" tilitoimiston palaamaan lakialalle kilpailun muka-

na. Lisäksi suuret yritykset saattavat tarvita ylimääräistä pääomaa jatkaakseen toimintaansa kuten ennen, mutta ei ole varmaa, että niillä on varaa tukea uusia palvelumahdollisuuksia, kuten avaamaan jaettuja palvelukeskuksia suurille asiakkaille. (Susskind 2013, 8-9).

Lakimiehet maissa, joissa ei ole vielä vapautettu lainsäädäntöä usein ohittavat ilmiön, koska pitävät sitä joidenkin harhaanjohdettujen hallintoalueiden oikkuna. Susskind ennakoi, että kun vapauttaminen antaa lakiyrityksille ja –palveluille mahdollisuuden nousta tavalla, joka tapaa paremmin asiakkaiden kasvaville tarpeille se aiheuttaa maailmanlaajuisen muutoksen. Kansainvälisten yritysten lakiasiain johtajat, jotka hyötyvät uusista palveluista vapautetuilla hallintoalueilla vaativat samanlaista palvelua omissa maissaan. Lakiyritykset perinteisillä markkinoilla saattavat pitää esimerkiksi kyvyttömyyden kerätä varoja kunnianhimoisiin uusiin sijoituksiin kilpailuhaittana. Yhdysvalloissa monet lainsäädännön vapauttamiseen liittyvät kysymykset ovat American Bar Associationin eli Amerikan asianajoliiton komission tutkittavana. (Susskind 2013, 9-10).

Suomessa asianajaja-titteli on ns. suojattu ammattinimike, jota saa käyttää vain tietyt vaatimukset täyttävä Suomen Asianajajaliittoon kuuluva jäsen. Liittoon kuuluu noin 2 000 jäsentä, jotka ovat asianajajia tai julkisia oikeusavustajia. Kaikista suomalaisista lakimiehistä vain 10 prosenttia on asianajajia. Asianajajalta edellytetään vähintään ylempää oikeustieteellistä korkeakoulututkintoa, neljän vuoden kokemusta lakimiestehtävistä, joista kahden vuoden kokemus asianajollisista tehtävistä, asianajajatutkinnon läpäisemistä sekä lain ja liiton sääntöjen mukaista sopivuutta tehtävään. Tähän mennessä Asianajajaliitto, Eduskunta, Oikeusministeriö tai muu taho ei ole vielä tähän mennessä ehdottanut, että Suomen lainsäädäntöä pitäisi muuttaa asianajajien osalta tai että alan sääntelyä pitäisi helpottaa. (Suomen asianajajaliitto 2015b).

Lainsäädännön vapauttamisen ja alan sääntelyn purkamisen vaikutuksiin haastatellut assistentit suhtautuivat hieman varauksellisemmin. Siihen uskottiin menevän useita vuosia ja epäilyä herätti alan konservatiivisuus, vaikka suuret yritysjuridiikan toimistot yrittävätkin olla edistyksellisiä. Suomessa ei ole myöskään käyty asiasta laajaa keskustelua, eikä siksi asianajoalan sääntelyn purkamiselle koeta samanlaista tarvetta kuin ulkomailla. Muista maista tulevia välillisiä vaikutuksia pidettiin silti mahdollisina. Toisin kuin

common law -oikeuden maissa, kuten Yhdysvalloissa tai Iso-Britanniassa, Suomessa ei ole perinteisesti rajattu oikeudenkäyntiavustajan tehtäviä liian tarkasti tietyille ammattiryhmille. Viime vuosina kehitys on kuitenkin mennyt toiseen suuntaan ja avustajatehtävät on varattu pääsääntöisesti asianajajille, yleisille oikeusavustajille ja vuodesta 2013 lähtien myös ns. lupalakimiehille. (Laki luvan saaneista oikeudenkäyntiavustajista 715/2011).

5.3 Informaatioteknologia

IT on läpitunkevaa nykymaailmassa. Internetin käyttäjiä on yli 2,2 miljardia, Facebookilla on 800 miljoonaa käyttäjää, maailmassa on 3,5 miljardia sähköpostitiliä, miljoona kilometriä meren alaista kuituoptista kaapelia yli 5 miljardia matkapuhelinkäyttäjää ja joka toinen päivä luodaan yli viisi kvintiljoonaa (5 x 1018) uutta datatavua. IT ja internet ovat yhä enemmän saatavilla hyödykkeen tavoin, kuten vesi ja sähkö. Susskindin mielestä on käsittämätöntä ajatella, että IT muuttaa radikaalisti koko talouden ja yhteiskunnan, mutta että asianajotoiminta pysyisi silti samana. (Susskind 2013, 10–11).

Susskindin mukaan olemme siirtyneet vakaasti Verkko 2.0 aikaan, mikä tarkoittaa sitä, että tavalliset ihmiset tietokone-eksperttien sijaan voivat vaikuttaa ja osallistua suoraan verkossa. Vielä 90-luvun lopulla, kun verkossa oli noin 40–50 miljoonaa käyttäjää, kaikki olivat vielä tiedon passiivisia vastaanottajia. Nykyään käyttäjät ovat hankkijoita, lukijat kirjoittajia, vastaanottajat osallistujia ja käyttäjät vaikuttajia. Uusia tapoja tuottaa tietoa ja toimia yhdessä löytyy koko ajan lisää. (Susskind 2013, 11–12).

Hyvin harva juristi oli kuullut Twitteristä vielä viisi vuotta sitten. Nykyään sillä on yli 300 miljoonaa käyttäjää. Hänen mukaansa yksi lakialan avainhaasteista on uusien järjestelmien aikaisempi omaksuminen, koska silloin voitaisiin tunnistaa ja tarttua nousevien teknologioiden mahdollisuuksiin. Myös tekoäly (AI) on kehittynyt merkittävästi ja erityisesti IBM:n tekoälyjärjestelmä Watson. Vuonna 2011 Watson voitti suorassa lähetyksessä tietovisa Jeopardy!'n kaksi kaikkien aikojen parasta ihmiskilpailijaa. Kyseessä on ilmiömäinen teknologinen saavutus, jossa yhdistyy kielenymmärrys, koneoppiminen, tiedonkeruu, tiedonkäsittely, puheen yhdistely ja niin edelleen. (Susskind 2013, 12–13).

On huomattava, että monet uudet ja kasvavat sovellukset eivät vain tietokoneista ja virtaviivaista jo olemassa olevia ja epätehokkaita manuaalisia prosesseja. Automatisoin-

nin sijaan monet järjestelmät innovoivat, mikä tarkoittaa että ne sallivat meidän tehdä työtehtäviä, jotka eivät ennen olleet mahdollisia (tai edes kuviteltavissa). Lakimiehille haaste ei ole vain automatisoida nykyisiä työskentelytapoja, jotka eivät ole tehokkaita. Haasteena on innovoida ja harjoittaa lakia tavoilla, jotka eivät olleet mahdollisia menneisyydessä. (Susskind 2013, 13).

Samalla monet innovatiiviset teknologiat ovat kuitenkin häiritseviä, koska ne eivät tue perinteisiä työskentelytapoja vaan haastavat ja muuttavat tavanomaisia tapoja. Nämä teknologiat tuhoavat ja muuttavat radikaalisti asianajajien ja oikeuslaitosten toimintatapoja. Monet teknologiat ja Verkko 2.0 tuomat muutokset ovat tuttuja nuorille lakialan jäsenille, jotka kuuluvat Internet-sukupolveen, mutta silti sen potentiaalia ei välttämättä ymmärretä ammattikäytössä. (Susskind 2013, 13–14).

Susskind ehdottaa, että enemmän vähemmällä –haaste, lainsäädännön vapauttaminen ja tietotekniikka yhdessä aiheuttavat suunnattoman ja peruuttamattoman muutoksen lakimiesten tavassa työskennellä. Vapauttaminen ja tietotekniikka yksinään voisivat tuoda ja mahdollistaa uudistuksen, mutta enemmän vähemmällä –haaste eli synkkien talousolosuhteiden ajama pakko on hallitseva tekijä alan murroksessa. (Susskind 2013, 14).

Informaatioteknologian kehitys nähtiin myös haastatteluissa merkittävänä muutoksen aiheuttajana ja haasteellisuutta lisää myös epätietoisuus siitä, miten hyvin eri viranomaiset pysyvät kehityksen mukana. Kehityksen ei kuitenkaan uskottu pysyvä kiihtyvänä, vaan sen uskottiin hidastuvan jossain vaiheessa.

6 Pohdinta ja johtopäätökset

6.1 Tavoitteiden saavuttaminen ja tutkimusmenetelmän arviointi

Tutkimuksen keskeisiä tuloksia on se, että asianajoala ei ole muista aloista erillinen kupla, vaan siihen vaikuttavat samat tekijät ja muutosvoimat kuin muihinkin sektoreihin työmarkkinoilla. Haastateltavat pitivät merkittävimpinä trendeinä alan tulevaisuudelle globalisaatiota ja teknologian kehitystä. Ongelmallisina pidettiin jatkuvaa muutostilaa, hektistä työtä sekä jatkuvaa oppimista. Assistentin tärkeimpinä ominaisuuksina pidettiin hyvää kielitaitoa, teknisiä taitoja ja verkostoitumistaitoja. Assistentin roolin nähtiin kehittyvän tulevaisuudessa lähemmäs asiantuntijan tai erikoisosaajan roolia. Myös tiimiassistentin roolin nähtiin yleistyvän tulevaisuudessa. Asianajoalan merkittävimpinä haasteina ja muutosta aiheuttavina tekijöinä pidettiin asiakkaiden enemmän vähemmällä – haastetta sekä teknologian kiihtyvää kehitystä.

Haastateltavat eivät kuitenkaan nähneet kaikkia aikaisemmasta tutkimuskirjallisuudesta esiin nousseita ilmiöitä merkittävinä muutostekijöinä. Eri ikäluokkien olemisella työelämässä ei uskottu olevan suurta vaikutusta tulevaisuudessa, sillä haastateltavat kokevat eri ikäluokkien olevan jo nyt mukana työelämässä ilman suurempia ongelmia. Myöskään sosiaalisella medialla ei uskottu olevan suurta vaikutusta. Nykyään sosiaalinen media, kuten Facebook, LinkedIn, Twitter ja blogit ovat arkipäiväistyneet ja yritykset ovat niissä aktiivisesti läsnä, joten trendi on ehkä hiipumassa, eikä aiheuta enää suuria muutoksen tuulia. Myöskään virtuaaliassistentin yleistymiseen ei uskottu vahvasti. Työn koetaan olevan niin henkilökohtaista palvelua työpareille, että ihmiskontaktia tarvitaan haastateltujen mielestä vielä pitkään työn tekemiseen.

Haastateltujen näkemykset olivat myös eriäviä yllättävän monesta aiheesta. Väestön ikääntymisen, talouden taantuman, organisaatiokulttuurin tai –hierarkian vaikutuksesta alan tulevaisuuteen ei oltu varmoja. Muutosten ennakointia pidettiin tärkeänä, mutta toisaalta haastateltavat kokivat tekevänsä sitä jo nyt. Osa haastatelluista ei pitänyt kulttuurien ymmärrystä assistentille tärkeänä ominaisuutena, vaikka kielitaitoa arvostettiin. Osa näkee siis kulttuurien ymmärryksen kielten osaamisesta erillisenä tekijänä. Myös verkostoitumisen tärkeyden ja assistenttiverkostojen vaikutuksesta oltiin epävarmoja. Suurin ongelma verkostoitumisessa on haastateltavien mielestä se, ettei sille ole tar-

peeksi aikaa. Asianajoalan muutokset aiheuttivat myös ristiriitaisia tuntemuksia. Toisaalta alaa pidetään monessa asiassa edelläkävijänä, mutta sitä tuntuu edelleen vaivaavan tietty konservatiivisuus. Erityisesti lainsäädännön vapauttamisen suhteen oltiin skeptisiä, koska sen ei uskota tapahtuvan Suomen lainsäädännössä lähitulevaisuudessa. Asianajajilla on myös aktiivinen ja vaikutusvaltainen liitto, joka sääntelee ja valvoo asianajotoimintaa. Vapauttamisen vaikutukset uskottiin näkyvän lähinnä kansainvälisten asiakkaiden kautta, koska lakipalveluissa on aina otettava huomioon paikallisen lainkäyttöalueen erityispiirteet.

Yllättävintä tutkimustuloksista itselleni oli se, miten vähän ja pintapuolisesti eri muutoksia oli organisaatioiden sisällä käsitelty. Keskittyvätkö alan yritykset vain nykyhetkeen vai onko tulevaisuuteen ollenkaan varauduttu?

6.2 Tutkimuksen uskottavuus ja yleistettävyys

Tutkimukseni olisi luonnollisesti paljon uskottavampi, jos minulla olisi ollut enemmän haastateltavia. Kuitenkin suurempi määrä ei takaisi luotettavampaa tutkimustulosta, koska aiheessa ei ole kyse varmoista faktoista vaan ihmisten mielipiteistä ja näkemyksistä. Haastatelluilla on kuitenkin kokemuksia ja näkemyksiä aiheesta, koska he työskentelevät asianajoalalla. Vaikka alan yritysten käytännön vaihtelevat, on assistentin työnkuva hyvin samankaltainen ja suurimmat erot liittyvät siihen, millaisia toimeksiantoja omat juristityöparit hoitavat.

Opinnäytetyön suunnitelma kehittyi työn edetessä, mikä oli mielestäni luontevaa ottaen huomioon aiheeni ja tutkimusmenetelmäni. Tulevaisuutta ei voi varmasti ennustaa, vaan voimme tyytyä vain esittämään erilaisia skenaarioita ja arvioida niiden todennäköisyyttä.

Haastattelu toteutettiin kasvokkain yksilöhaastatteluna. Haastattelu tallennettiin sanelukoneella ja lisäksi haastattelulomaketta täytettiin haastattelun aikana ja siihen täydennettiin muistiinpanoja. Analysoin tutkimustuloksia jakamalla ne eri teemoihin ja peilaten niitä teoriapohjaani.

Tuloksia voi hyödyntää esimerkiksi organisaatioiden sisällä keskustelunavauksena asianajoalan tulevaisuudesta ja assistentin roolista. Assistenttien koulutusohjelmissa voitaisiin ottaa muuttuva työelämä paremmin huomioon.

6.3 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset

Tutkimustuloksista kävi ilmi, että myös asianajoala on muutosten kohteena, vaikka se ei olekaan yhtä suhdanneherkkä kuin muut esimerkiksi viennistä riippuvaiset alat. Suurin alaan vaikuttava tekijä on asiakkailta tuleva enemmän vähemmällä –haaste ja siihen pitäisi jo alkaa reagoida. Haastattelujen perusteella toimistot voisivat panostaa enemmän tulevaisuuden suunnitelmiinsa ja innovatiivisien ratkaisujen etsimiseen. Ratkaisut eivät kuitenkaan synny tyhjästä vaan oikeanlaiseen keskusteluilmastoon tulisi rohkaista koko organisaatiota ja niiden selvittämiselle tulisi varata myös aikaa.

Assistenttien osaamisen oikeanlainen hyödyntäminen on mielestäni ratkaisevana tekijänä asianajoalan murroksessa. Monet assistentit ovat koulutukseltaan HSO-tradenomeja, tradenomeja tai oikeus-tradenomeja. Heillä on siis myös liiketaloudellista osaamista ja ymmärrystä, mitä voitaisiin hyödyntää muun muassa asianajotoimistojen työskentelyn tehostamiseen esimerkiksi organisaatiouudistusten myötä. Monissa yrityksissä on luovuttu kokonaan assistenteista tai ulkoistettu assistenttipalvelut kustannuksien säästämiseksi. Myöhemmin kuitenkin on havaittu, ettei todellisia säästöjä synnykään, kun asiantuntijat joutuvat itse avustamaan itseään ja siihen käytetty aika on pois ydinliiketoiminnasta. Asianajoalalla on tässä se etulyöntiasema, että muiden yritysten ja alojen virheistä voidaan oppia. Assistenttien poistamisen sijaan heidän toimenkuvaansa kannattaa kehittää.

6.4 Oma oppiminen ja ajatuksia opinnäytetyöstä

Aloitin opinnäytetyön suunnittelun alkuvuodesta 2014 ollessani työharjoittelussa, mutta varsinainen opinnäytetyöprosessi alkoi vasta kesällä 2014. Tavoitteenani oli saada tutkimus valmiiksi vuoden 2014 loppuun mennessä. Jouduin kuitenkin miettimään aikatauluni uusiksi, kun aluksi pääsin jatkamaan työharjoittelupaikassani kesätöissä ja sen jälkeen syksyllä määräaikaisena assistenttina. Koska kirjoitin opinnäytetyötäni työn ja muun koulutyön ohessa tiesin tarvitsevani siihen enemmän aikaa, kuin olin alun perin

ajatellut. Kvalitatiiviselle tutkimusmenetelmälle tyypillisesti tutkimussuunnitelmani muotoutui tutkimuksen edetessä ja lopulta tavoitteeksi muodostui tutkimuksen valmistuminen kevään 2015 loppuun mennessä. Kesän ja syksyn 2014 aikana etsin taustatietoa aiheestani ja kirjoitin itselleni kattavat teoriamuistiinpanot, koska jo siinä vaiheessa oli selvää, että työstäni tulee enemmän teoria- kuin tutkimuspainotteinen. Kevään 2015 käytin tutkimuksen suunnitteluun, haastattelulomakkeen laatimiseen sekä haastatteluiden toteuttamiseen ja tutkimustuloksien analysointiin.

Opinnäytetyöprosessi oli pitkä ja vaati paljon kärsivällisyyttä sekä energiaa. Teoria-aineiston etsiminen, tutkiminen ja omaksuminen veivät yllättävän paljon aikaa muun muassa siksi, että aiheestani löytyi vähän suomenkielistä kirjallisuutta. Kirjallisuutta tutkiessa kävi myös helposti niin, että uppouduin vähän liiankin syvälle johonkin aiheeseen, mikä hidasti etenemistäni entisestään ja vaikeutti ”punaisen langan” mukana pitämistä. Jos nyt aloittaisin opinnäytetyön tekemisen, pyrkisin keskittymään vain oleelliseen tietoon enemmän. Myös haastateltavien löytäminen sekä haastatteluaikojen järjestäminen oli haastavaa. Tutkimusta laatiessani jouduin tekemään myös uusia asioita, kuten tiivistämään laajan kirjallisuusaineiston haastattelukysymyksiksi haastattelulomakkeelle.

Oli kiinnostavaa etsiä taustatietoa asianajoalan tulevaisuudesta ja työnantajien osaamisvaatimuksista, koska vaikka ne ovat minulle omakohtaisia, en silti törmäisi niitä koskevaan tietoon vapaa-aikanani. Aiheen kiinnostavuus ehdottomasti auttoi opinnäytetyön tekemisessä ja motivoi jatkamaan. Kiinnostavasta aiheesta jaksaa kirjoittaa enemmän.

Sain myös paljon hyödyllistä tietoa asianajoalan kehityssuunnista ja haasteista sekä siitä mitä ominaisuuksia ja kykyjä työnantajat arvostavat myös tulevaisuudessa. Toivottavasti näiden tietojen avulla osaan markkinoida ja kehittää itseäni paremmin työelämässä.

6.5 Jatkotutkimusehdotukset

Tutkimusongelmanani oli asianajoalan muutos ja se, miten eri työelämään vaikuttavat trendit muuttavat työmarkkinoita ja miten niiden aiheuttamiin muutoksiin kannattaisi varautua ja miten tämä vaikuttaa assistentin toimenkuvaan sekä millaisia käsityksiä alalla

työskentelevillä assistenteilla on omasta tulevaisuudestaan. Koen, että sain tutkimuksessani näkökulmaa tulevista muutoksista ja vastaukset tutkimusongelmaani.

Mielestäni aihe on mielenkiintoinen ja ehdottomasti lisätutkimuksen arvoinen. Erityisesti vaihtoehtoisia hinnoitteluratkaisuja asianajopalveluille kannattaisi tutkia ja kokeilla. Assistentit ovat edelleen tärkeä osa asianajotoimistojen organisaatioita ja siksi assistenttien roolin kehittäminen olisi hyödyllistä.

Assistentin roolia kannattaisi miettiä myös henkilöstön kehittämisen näkökulmasta ja assistentti voisi toimia esimerkiksi niin sanottuna muutoksen viejänä (englanniksi *change agent*) organisaation sisällä. Assistentit otettaisiin siis mukaan toteuttamaan organisaatioissa tapahtuvien muutoksien toteuttamiseen. Tässä assistenttien liiketoiminnallinen osaaminen voidaan hyödyntää.

Liitteet

Liite 1. Haastattelulomake

Tutkimus: Muutokset asianajoalalla ja assistentin rooli

1. Trendit työelämässä

   Arvioi seuraavien trendien vaikutusta assistentin toimenkuvaan asianajotoimistoissa asteikolla 1-5. 1 on erittäin vähäinen, 2 aika vähäinen, 3 en osaa sanoa, 4 jokseenkin suuri ja 5 erittäin suuri vaikutus. Valitse trendeistä mielestäsi kolme tärkeintä ja kolme vähiten tärkeintä trendiä asettaen ne tärkeysjärjestykseen.

   a) Väestön ikääntyminen
   b) Eri ikäluokat työelämässä
   c) Talouden taantuma
   d) Globalisaatio
   e) Teknologian kehitys
   f) Sosiaalinen media
   g) Organisaatiokulttuurin ja –hierarkian muutokset
   h) Muu, mikä?

2. Muutosten aiheuttamat haasteet

   Arvioi muutoksien mukanaan tuomia ongelmia niiden vakavuuden perusteella asteikolla 1-5. 1 on erittäin vähäinen, 2 aika vähäinen, 3 en osaa sanoa, 4 jokseenkin suuri ja 5 erittäin suuri vaikutus.

   a) Jatkuva muutostila
   b) Hektinen työ
   c) Ennakointi
   d) Jatkuva oppiminen
   e) Muu, mikä?

3. Työnantajien osaamisvaatimukset

   Arvioi työnantajien arvostamia kykyjä asteikolla 1-5. 1 on erittäin vähäinen, 2 aika vähäinen, 3 en osaa sanoa, 4 jokseenkin suuri ja 5 erittäin suuri arvostus.

   a) Kielitaito
   b) Kulttuurien ymmärrys
   c) Tekniset taidot
   d) Innovatiivisuus
   e) Alan tuntemus
   f) Sosiaaliset taidot / Verkostoituminen
   g) Muu, mikä?

4. Asianajoalan tulevaisuus

   Onko organisaatiossasi puhuttu asianajoalan tulevaisuudesta?
   a) Kyllä
   b) Ei
   c) En osaa sanoa

   Onko organisaatiossasi kehitetty/suunniteltu kehitettävän assistentin roolia?
   a) Kyllä
   b) Ei

c) En osaa sanoa

Onko organisaatiossasi puhuttu talouden kehityksen asettamista haasteista alalle?
a) Kyllä
b) Ei
c) En osaa sanoa

Onko organisaatiossasi puhuttu kansainvälistymisestä?
a) Kyllä
b) Ei
c) En osaa sanoa

Koetko, että assistentin roolin ja osaamisen kehittämistä tuetaan organisaatiossasi?
a) Kyllä
b) Ei
c) En osaa sanoa

5. Assistentin rooli

Arvioi assistentin roolia tulevaisuudessa asteikolla 1-5. 1 on erittäin vähäinen, 2 aika vähäinen, 3 en osaa sanoa, 4 jokseenkin suuri ja 5 erittäin suuri rooli. Valitse rooleista mielestäsi kolme tärkeintä ja kolme vähiten tärkeintä trendiä asettaen ne tärkeysjärjestykseen.

1. Verkostoituminen
2. Tiimityö
3. Kielitaito
4. Kulttuurillinen tietämys
5. Virtuaalinen assistentti
6. Muu, mikä?

6. Asianajoalan muutokset

Arvioi asianajoalan muutoksia tulevaisuudessa asteikolla 1-5. 1 on erittäin vähäinen, 2 aika vähäinen, 3 en osaa sanoa, 4 jokseenkin suuri ja 5 erittäin suuri muutosvoima.

1. Asiakkaiden enemmän vähemmällä –haaste
2. Lainsäädännön vapauttaminen
3. Informaatioteknologia

7. Muita ajatuksia?

Termit:

Väestön ikääntyminen
Ikäluokka
Taantuma
Globalisaatio, kansainvälistyminen
Teknologia esim. tekoäly
Sosiaalinen media (Twitter, LinkedIn jne.)
Organisaatiokulttuuri ja –hierarkia mm. kv-yritykset
Jatkuva muutostila
Innovatiivisuus
Verkostoituminen
Virtuaalinen assistentti

Lähteet

Aitamurto, T., Heikka, T., Kilpinen, P & Posio, M. 2011. Uusi kultakausi. Bookwell Oy. Juva.

Creighon, J., Akinori Ouye, J., Wilkser, C. & Heacock, J. 2009. What Every Senior Executive Needs to Know about Distributed Work. Luettavissa: http://www.newwow.net/what-every-senior-executive-needs-know-about-distributed-work. Luettu 28.4.2015.

Davies, A., Fidler, D. & Gorbis, M. 2011. Future Work Skills. Institute for the Future for Apollo Research Institute.

Dickersson, D. 2011. Marching to the Beat of Your Own Drum. Executive Secretary Magazine, Maaliskuu 2011, s. 33.

Economist Intelligence Unit 2006. Foresight 2020 – Economic, Industry and Corporate trends. Economist Intelligence Unit. Luettavissa: http://www.eiu.com/site_info.asp?info_name=eiu_Cisco_Foresight_2020. Luettu 28.4.2015.

Fisher, A. 2009. When Gen X Runs the Show. Time, 14.5.2009. Luettavissa: http://www.time.com/time/specials/packages/article/0,28804,1898024_1898023_1898086,00.html. Luettu 28.4.2015.

Geselle, N.-M. 2011. SoMe – Rohkeasti uutta. Secretarius 1/2011. 48. Painos, s. 28.

Ghemawat, P. 2011. The Cosmopolitan Corporation. Harward Business Review, Maaliskuu 2011, s. 93-99.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Bookwell Oy. Porvoo.

Intuit 2010. Intuit 2020 Report – Twenty Trends that Will Shape the Next Decade. Luettavissa: http://about.intuit.com/futureofsmallbusiness/. Luettu 28.4.2015.

Karjalainen, P. 2013. Management Assistant 2020. Multiprint. Vantaa.

Laine, T. 2011. Sihteerille sihteeri. Secretarius 3/2011. 48. Painos, s. 31.

Laki luvan saaneista oikeudenkäyntiavustajista 715/2011.

McDowell, L. 2012. Non-hierarchial Structures: Could It Work for You? Luettavissa: http://www.guardian.co.uk/voluntary-sector-network/2012/jul/02/charities-non-hierarchical-structures. Luettu 28.4.2015.

Saastamoinen, J. 2012. Konepajat vuoden tähtiä. Kauppalehti Optio, 8/2012 KL 81 B, s. 26.

Savaspuro, M. 2012. Aaltosten kaukoputki. Kauppalehti Optio, 9/2012 KL 90 B, 10.3.2012, s. 22-24.

Shipilov, A. 2012. INSEAD Blog, 21.2.2012. Luettavissa: http://knowledge.insead.edu/blog/insead-blog/social-media-improves-internal-communication-2802#AjrdCVZvMK20fcVy.99. Luettu 28.4.2015.

Suomen asianajajaliitto. 2015a. Suomalainen asianajajakunta. Luettavissa: http://www.asianajajaliitto.fi/files/1869/Suomalainen_asianajajakunta_(paiv._23.3.2015)_pdf.pdf. Luettu 7.5.2015

Suomen asianajajaliitto. 2015b. Asianajajaliitto lyhyesti. Luettavissa: http://www.asianajajaliitto.fi/asianajajaliitto/liitto_lyhyesti. Luettu 29.4.2015.

Suomen asianajajaliitto. 2012a. Tiedote. Asianajajatutkimus: Kuluttajille suunnatut oikeuspalvelut uhattuna. Luettavissa: http://www.asianajajaliitto.fi/files/1630/Tiedote_8.11.2012_-

_Asianajajatutkimus_kuluttajille_suunnatut_oikeuspalvelut_uhattuna.pdf. Luettu 7.5.2015.

Suomen asianajajaliitto. 2012b. Asianajajatutkimuksen 2012 tulokset. Luettavissa: http://www.asianajajaliitto.fi/files/1629/Asianajajatutkimuksen_2012_tulokset_kalvosarja.pdf. Luettu 7.5.2015.

Susskind, R. 2013. Oxford. Tomorrow's Lawyers. An Introduction to Your Future. St Ives.

Tuorinsuo-Byman, S. 2008. European Management Assistants – Work, challenges and the future. Edita. Helsinki.

Tuurala, A. 2011. Sosiaalisen median sankarit. Tietokone 7/2011, s. 44–47.