

# Vastavalmistuneiden juristien osaaminen ja työnhaun keinot

Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otus sr

1 / 2023

Jukka-Pekka Jänkälä





## Sisällysluettelo

Johdanto.....	2
Ratkaisukyky .....	4
Työnantajan kontekstin ymmärtäminen .....	5
Juristin työn muu sisältö .....	6
Osaamisidentiteetti ja monialaisuus .....	9
Miten kehittää OTM-tutkintoa ja juristien lisäkoulutusta?.....	11
Johtopäätökset .....	13
Lähteet .....	16
Liite 1. Haastateltujen työpaikat .....	17
Liite 2. Haastattelurunko .....	17
Liite 3. Kutsukirje .....	18
Liite 4. Puolistrukturoidusta haastattelututkimuksesta .....	19



## Johdanto

Haastattelututkimuksessa selvitettiin vastavalmistuneita juristeja palkkaavien työnantajien näkemyksiä siitä, mitä puutteita vastavalmistuneilla juristeilla on ja miten vastavalmistunut voi erottua edukseen työnhakutilanteessa. Erityisenä kiinnostuksen kohteena tutkimuksessa oli se, mihin asioihin työhaussa kiinnitetään huomiota silloin, kun hakijoilla ei ole relevanttia työkokemusta tai työkokemusta on yhtä paljon. Tarkoituksena oli tuottaa tietoa siitä, mitä ominaisuuksia tai taitoja juristeilta odotetaan ja mitä heidän tulisi vahvistaa jo ennen valmistumista substanssijuridiikan lisäksi. Tutkimusraportti on suunnattu Juristiliiton vaikuttamistyön tueksi, opiskelijoille ja vastavalmistuneille sekä muille juristien koulutuksen kanssa toimiville.

Tutkimuksessa haastateltiin 11 työnantajien edustajaa, joilla oli pitkä kokemus juristien esihenkilönä toimimisesta, rekrytoimisesta tai juristien kanssa työskentelystä. Haastatteluihin viitataan tekstissä kirjaimilla A–K. Haastatellut olivat pääosin esihenkilöitä, päälliköitä tai johtajia ja heistä viisi työskenteli julkissektorilla ja kuusi yksityissektorilla. (Liite 1.) Haastateltavat valittiin osittain yhteistyössä Juristiliiton kanssa. Kolmannen sektorin toimijat ja hyvin pienet työnantajat jätettiin haastattelujen kohdentamiseen liittyvien syiden ja kustannussyiden vuoksi tutkimuksen ulkopuolelle. Haastattelut toteutettiin syys-marraskuussa 2022 puolistrukturoituina teemahaastatteluina (liitteet 2 ja 4).

Haastatelluista suurin osa oli taustakoulutukseltaan juristeja, tosin osalla oli myös toisen alan tutkinto. Haastatteluihin etsittiin etenkin henkilöitä, jotka osaisivat arvioida juristin osaamista suhteessa muihin koulutuksiin. Haastatteluihin valikoituneet henkilöt rekrytoivat pääasiassa juristeja juristintehtäviin, joten epäjuridisia työtehtäviä koskevaan tutkimuskysymykseen voitiin vastata vain sen kautta, mitä osaamisia juristeilta ylipäänsä puuttuu. On mahdollista, että haastateltavien määrää lisäämällä paikannettaisiin useampia tutkintoja, joiden kanssa juristi kilpailee tai joiden sisällöillä juristi voisi laajentaa osaamistaan.

Tutkimuksen tulokset esitetään teemakohtaisesti siten, että kerrotaan, miksi teema on tärkeä juristin työn kannalta, minkä jälkeen pohditaan sitä, miten vastavalmistunut voi erottua edukseen ilman aiempaa kokemusta juristin työstä. Teemat esitetään pääsääntöisesti tärkeysjärjestyksessä sillä perusteella, miten suuren painoarvon ne saivat haastateltujen puheessa.

Jokainen rekrytoija ja työpaikka painottaa eri asioita työhaussa. Haastatteluissa toistui samoja ydinteemoja, mutta on mahdollista, että olennaisia palasia juristin työllistymisestä jäi tutkimuksen ulkopuolelle. Tutkimuksen menetelmiä ja yleistettävyyttä pohditaan tarkemmin liitteessä neljä. Tiivistettynä voidaan todeta, että tutkimuksessa esitetään yksi näkökulma juristien osaamispalettiin, mutta lukijan on syytä suhteuttaa havainnot omiin kokemuksiinsa ja tavoitteisiinsa.



Tutkimuskysymykset:

- Mikä saa oikeustieteen maisterin erottumaan edukseen muista hakijoista silloin, kun työtehtävään haetaan juristia?
- Mikä saa oikeustieteen maisterin erottumaan edukseen muista hakijoista silloin, kun työtehtävään haetaan soveltuvan tutkinnon suorittanutta?
- Mitä puutteita oikeustieteen maistereilla on koulutuksessaan / ammatillisessa osaamisessaan / muutoin?
- Miten oikeustieteen maisterien osaamistarpeet muuttuvat seuraavan 10 vuoden aikana?



## Ratkaisukyky

Haastattelujen perusteella hyvän juristin keskeisin ja vaikein taito on kyky tuottaa riittävän hyviä ratkaisuja ongelmiin (ABCDEFGHIJ). Juristin koulutus valmentaa pikkutarkkuuteen ja laajojen kokonaisuuksien purkamiseen, mutta ongelmaan liittyvien yksityiskohtien esittely ei riitä, koska työnantaja odottaa ongelman ratkaisevaa päätöstä ja päätöksen perustelua. Työn kannalta on tärkeämpää tuottaa epävarma toimintasuositus kuin liuta vaihtoehtoja, joihin kaikkiin liittyy omat riskinsä.

Ratkaisukyky, päätöksentekokyky, päätöksentekorohkeus, ratkaisukeskeisyys, johtopäätöskyky, prosessinjohtokyky ja riskinotto kyky viittasivat haastateltujen puheissa siihen, miten tärkeää on välttää ongelman yliproblematisointia. Lainsäädäntö on monimutkaistunut (DG), jolloin vaaditaan kokemusta ja ammattitaitoa tunnistaa se hetki, jolloin ongelmaan liittyvien asioiden selvitystyötä ei tarvitse enää syventää tai laajentaa. Tällöin on saavutettu riittävä varmuus siitä, että johtopäätös on perusteltavissa; riittävä varmuus siitä, että päätöksentekoon liittyvän epävarmuuden kykenee hyväksymään.

Vastavalmistuneen kannalta tämä juristityön ydin sisältää ongelman. Tutkinto valmentaa juridisesti perusteltujen vaihtoehtojen etsimiseen, mutta työelämässä painottuu soveltamiskyky. Soveltamiskyvyllä haastateltavat viittasivat kykyyn etsiä ongelmaan soveltuva lainsäädäntö, yhdistää lainsäädäntö ymmärrykseen ongelman kontekstista ja tuottaa lainsäädännön ja kontekstin tuntemuksen perusteella perusteltu juridinen ratkaisu. On toisin sanoen löydettävä tasapaino laajemman perehtymisen ja riittävän hyvän ratkaisun väliltä (H).

Juridisiin ongelmiin on harvemmin pomminvarmaa ratkaisua, joka on sataprosenttisesti oikein eikä sisällä mitään harmaata, tulkinnanvaraista aluetta (CEGH). Tämä pätee haastattelujen perusteella niin yksityisellä kuin julkisellakin sektorilla, mutta juristin koulutus ei valmenna riittävästi tosielämän päätöksentekokykyä. Keskeinen juristin ammattitaito on kyky ja rohkeus tehdä ratkaisuja riittävän suurella varmuudella ja kohtuullisessa ajassa (HJ). Tämä osaaminen ei voi olla kovinkaan kehittynyt ilman relevanttia työkokemusta, mutta ei sitä aloitteleville juristeille suunnatuissa tehtävissä välttämättä odotetakaan.

## Miten erottua edukseen?

Kaikilla vastavalmistuneilla on valmiudet ratkaista juridisia ongelmia, mutta omalla aktiivisuudellaan voi erottua edukseen. Esimerkiksi harjoittelussa voi etsiä ongelmaan liittyvää tietoa hieman pyydettyä laajemmalla alueella, tehdä rohkeita arvioita siitä, mitkä asiat ovat relevantteja ongelman ratkaisun ja työnantajan kontekstin kannalta, ja yhdistellä asioita perustelluksi johtopäätökseksi (H). Omaa ratkaisuprosessiaan voi käyttää myöhemmin esimerkkinä kyvyistään juristina, ja tarvittaessa esimerkiksi voi keksiä hypoteettisen ongelman. Ratkaisuprosessistaan voi kuvata sen, mikä on ongelman juridinen ydin, mistä lähteistä kerää ratkaisemiseen tarvittavat tiedot, mitkä lainsäädännön reunaehdot pitää täyttyä ja millä tavalla vuorovaikuttaa kollegoiden ja asiakkaan kanssa. (B.)

Vastavalmistuneiden ratkaisukyky tai rohkeus viedä selvitystyö tehokkaasti päätökseen on heikko (BEIJ), mikä johtuu työhön liittyvän rutiinin puutteesta tai toistaiseksi puutteellisesta työpaikan



kontekstin tuntemisesta. Epävarmuutta ei kuitenkaan tarvitse hävetä, koska lähes jokainen juristi kokemukseen katsomatta kokee epävarmuutta siitä, ratkaisisiko joku ongelman paremmin (H). Käytännönläheistä kokemusta kannattaa korostaa, oli kyse sitten harjoittelusta, käytännönläheisistä kurssitehtävistä, omasta harrastuneisuudesta tai työelämästä (E), mutta lisäksi kannattaa korostaa oppimishalua.

Yleiseen juridiikkaan ja juridiikan teoriaan erikoistuneet kykenevät mahdollisesti asettamaan lait juridiseen kontekstiinsa muita paremmin. Lainsäädännön kokonaisuuksien ja taustalla olevien periaatteiden ymmärtäminen mahdollistaa oikean laintulkinnan ja samalla riski tarkoitushakuisesta tai ennakkoajatusten ohjaamasta lain soveltamisesta vähenee. Teoreettinen osaaminen saattaa olla substanssiosaamista helpommin siirrettävissä tehtävästä toiseen. (J.) Erottautua voi siis myös tavanomaista syvällisemmällä teoreettisella osaamisella, mikäli onnistuu perustelemaan osaamisensa hyödyn työnantajalle.

Jos epäilee kykyään saada työpaikka, kannattaa hakea harjoittelupaikkoja, vaikka olisikin jo valmistunut (E). Moni juristi tekee töitä jo opintojen aikana myös muulloin kuin kesäisin (A), joten kilpailutilanne ilman työkokemusta on haastava (E).

### Työnantajan kontekstin ymmärtäminen

Vastavalmistunut juristi ei ole työelämän silmissä valmis itsenäiseen työskentelyyn, koska juristin tutkinto tarjoaa vasta ajatteluvalmiuden (ADGFH). Juristin kyky ratkoa ongelmia on riippuvainen siitä, ymmärtääkö juristi työpaikan tai ongelman kontekstia niin hyvin, että hän osaa tarjota hyödyllisiä ratkaisuja. Soveltamiskykyinen juristi ymmärtää sen, miten ongelma liittyy työpaikan perustehtävään ja hahmottaa, mitkä juridiset seikat voivat olla relevantteja ongelman tarkastelemiseksi. Kontekstia ymmärtävä juristi osaa esittää tarkentavia kysymyksiä esimerkiksi siitä, ovatko kaikki ongelmaan mahdollisesti vaikuttavat tekijät huomioitu, eli onko ongelman esittäjä arvioinut esimerkiksi sitä, tuleeko kansainvälistä lainsäädäntöä huomioida (A). Haastateltavien mukaan kontekstisidonnainen tieto on kuitenkin hankittava juristin tutkinnon ulkopuolelta. Tutkinto itsessään tarjoaa vain hyvän oppimiskyvyn.

Kontekstissa on kyse työnantajan toimintakentän ymmärtämisestä. Pelkistetysti kyse liiketoiminnan logiikan ymmärtämisestä yksityissektorilla ja yhteiskunnallisen kokonaisuuden ymmärtämisestä julkissektorilla. On esimerkiksi ymmärrettävä mikä on liiketoiminnan kannalta oleellista ja miten juridiikka tukee liiketoimintaa parhaiten (CDE). Samalla on ymmärrettävä, että myös juristilta odotetaan riskinottoa, koska liiketoiminta on riskien ottamista (D). Juristin olisi siis rohjettava tyytyä juridisiin ratkaisuihin, jotka eivät ole täydellisiä, ainoastaan riittäviä.

Yksityisellä sektorilla juristiin saatetaan suhtautua liiketoiminnan jarruna, koska juristi näkee riskejä joka puolella (ABC). Ongelma saattaa tällöin olla epärakentavassa asiantuntijuudessa, eli tilanteessa, jossa juristi hallitsee juridiikan, mutta juuttuu joko kokemuksen puutteen tai vajavaisen kontekstin ymmärtämisen vuoksi esittelemään epävarmuustekijöitä ratkaisujen sijaan. Lisäksi juristi saattaa tarttua liiketoiminnan kannalta merkityksettömiin asioihin (A).

Hyvä juristi puolestaan pystyy kytkemään osaamisensa osaksi työnantajan ydinprosesseja, jolloin hän kykenee perustelemaan ratkaisunsa esimerkiksi kustannusvaikutusten kautta (D). Jos juristi ei ymmärrä, miten liiketoiminnallisia ratkaisuja tehdään, hänen on vaikea hahmottaa omaa



paikkaansa ja hyötyään yrityksessä (E). Käytännössä tämä voi ilmentyä esimerkiksi siten, että juristi ei osaa asettaa juridisia ongelmia tärkeysjärjestykseen eikä siten ratko kiireellisimpiä ongelmia liiketoiminnan riskienhallinnan kannalta (H).

Juristin tutkinto antaa yleistä ymmärrystä yhteiskunnan toiminnasta, koska kaikkeen inhimilliseen toimintaan liittyy lainsäädäntöä (G). Tutkinto ei kuitenkaan tarjoa juurikaan tietoa työpaikkojen spesifeistä konteksteista. Tämän vuoksi vastavalmistuneet osaavat ja ymmärtävät heikosti esimerkiksi taloutta ja liiketoimintaa (ADEG), kirjanpitoa (ADEJ) ja matematiikkaa (ACDEG). Esimerkkinä juristin kyky perustella vero-oikeudellisia ratkaisuja heikkenee, mikäli hän ei kykene laskemaan päätösten vaikutuksia (D), ja vastaavasti talousrikoksiin liittyvä asianajotyö vaikeutuu, mikäli ei osaa lukea kirjanpitoa (J). Tarvittaessa juristin on osattava kysyä kollegalta neuvoa tai annettava ongelma muiden ratkaistavaksi. Rohkeus kysyä on osa itseohjautuvuutta (H).

### Miten erottua edukseen?

Puutteet kontekstin ymmärtämisessä ovat keskeinen rasite juristin rekrytoimisessa, mutta samalla tilanne tarjoaa erottumisväylän monitieteiselle tai moniammatilliselle osaamiselle hankkineelle vastavalmistuneelle. Sellaiselle juristille on vain vähän käyttöä, jolla ei ole juridiikan lisäksi muuta näkökulmaa, kiinnostusta tai osaamista, koska riskianalyysin lisäksi tarvitaan ratkaisukykyä (H). Tämän takia sekä substanssijuridiikkaan että työpaikan toimintakenttään liittyvää oppimishalua kannattaa tuoda esiin. Kirjallisuuden, artikkelien, tulevaisuuskatsausten ja webinaarien seuraaminen lisää ymmärrystä yhteiskunnasta ja työpaikkojen konteksteista ja samalla vakuuttaa työnantajan siitä, että hakija jaksaa perehtyä maailmaa koskeviin asioihin ja kykenee mahdollisesti ennakoimaan muutoksia. (A.)

Yksittäisen työpaikan kontekstin sisäistäminen vie haastateltujen mukaan vähintään kaksi vuotta (AD), mutta työelämän ja liiketoiminnan logiikan ymmärtämisen valmiuksia voi kehittää jo opiskelun aikana. Harjoittelut, mahdolliset case- tai työpajatyypiset opinnot ja sivuaineopinnot tai -kurssit voivat kehittää yleisiä työelämätaitoja ja ymmärrystä juristin roolista työpaikoilla (ABDEH).

Jatkuvaa tai pitkäkestoista työsuhdetta tavoitteleva vastavalmistunut saattaa olla houkuttelevampi rekrytoijalle. Työpaikan kontekstin oppiminen vie aikaa, joten rekrytointi tarkoittaa työnantajan näkökulmasta investointia tulevaisuuteen. (AC.) Työtehtävään liittyvän motivaation puolesta argumentointi on erityisen tärkeää silloin, kun hakee muita kuin juristintehtäviä, koska rekrytoija haluaa kuulla vahvistuksen sille, ettei hakija aio välittömästi vaihtaa työpaikkaa (F).

### Juristin työn muu sisältö

Osalla vastavalmistuneista on vahva luottamus siihen, että he kykenevät työelämässä mihin vaan (AEH). He kokevat olevansa valmiita ratkomaan juridisia ongelmia käytännön työssä, vaikka heiltä puuttuu työelämän tuoma kokemus ja riittävä ymmärrys työn kontekstista.

Todellisuudessa vain pieni osa juristin työn sisällöstä on säädösten etsimistä ja soveltamista. Haastattelujen perusteella vastavalmistuneet yllättyvät siitä, kuinka suuri osa työajasta kuluu esimerkiksi projektinhallintaan (BEF), hallinnolliseen työhön (D), asiakastyöhön (DH), laskelmien tekemiseen (D) ja viestintään (E). Juristi toimii käytännössä projektinvetäjänä, jolloin hänen



työnsä keskeinen sisältö on ohjata ratkaisutyö kustannuksia ja aikaa säästäen läpi (B). Muu kuin juridiikka täyttää juristin päivän jopa silloin, kun hän toimii muiden alojen osaajien kanssa tiiminä (H).

Huomattava osa juristin työtä on kontekstiin perehtymistä ja yleistä toimistotyötä. Vastavalmistuneen juristin ammatti-identiteetti on kuitenkin rajoittunut juridiikkaan, minkä vuoksi ei tunnisteta sitä, että epäjuridiset tehtävät ovat kiinteä osa juristin työtä (DEH). Virheellinen käsitys työn sisällöstä selittyy sillä, että tutkinto ei valmenna käytännön työelämään (E).

Vahva juridinen ammatti-identiteetti yhdistettynä juridiikan arvostettuun asemaan yhteiskunnassa toimii rajoitteena vastavalmistuneille, sillä se ruokkii perusteetonta ylpeyttä ja epärealistisia odotuksia siitä, että kontekstisidonnaisten ongelmien ratkaiseminen olisi helppoa pelkän juristikoulutuksen kautta (GH). Etenkin vastavalmistuneet hyötyisivät nöyryydestä tunnistaa oman osaamisen rajoitteet (AGH). Tämän voi esittää myös vahvuutena, sillä kyky tunnistaa oman osaamisensa rajat on tapa demonstroida reflektointikykyä ja halua oppia (GH).

Oikeustieteen maisterin tutkinto opettaa laajasti eri juridiikan alueita, mutta vain vähän muuta (H). Vastavalmistuneen juristin työosaaminen saattaa juridiikkaan rajoittuneena olla verrattain kapea-alaista verrattuna esimerkiksi kauppätieteitä tai yhteiskuntatieteitä opiskelleisiin, joiden opinnot sisältävät monipuolisemmin eri aihealueiden tarkastelua (H). Tästä ei kuitenkaan seuraa se, että juristi voisi työllistyä ainoastaan juristiksi. Haastattelujen mukaan vastavalmistuneilla on tarpeettoman kapea mielikuva juristille mahdollisista työtehtävistä (EH).

### Kirjoitustaito ja selkokieliisyys

Juristin on osattava kiteyttää sanomansa kirjallisesti sekä suomeksi että englanniksi (ADEGK). On osattava kertoa, miten sääntely soveltuu ongelmaan ja miten sääntelyä on soveltanut tähän ratkaisuun päästäkseen (G). Suomen ja englannin lisäksi julkissektorilla ruotsin osaaminen on suuri etu: ruotsin kieltä äidinkielen tasoisesti puhuvista on krooninen pula esimerkiksi oikeusavussa ja tuomioistuimissa (B).

Koska juridiset kysymykset ja lakiteksti ovat muiden mielestä hankalia ymmärtää, juristin työssä korostuu selkokieliisyys ja se, miten juristi osaa viedä asioita eteenpäin organisaatiossa (DEH). Vaikuttava ja vakuuttava teksti on ymmärrettävä, jäsennelty (GJ), ydinasioiden kautta perusteltu (J), mielenkiintoinen ja luottamusta herättävä (E). Selkokieliisyyden rinnalla on kuitenkin osattava kirjoittaa pilkkusääntöjä myöten eksaktia ja yksiselitteistä tekstiä toisille juristeille (J). Puhumistaitoihin pätevät samat ymmärrettävyyden ja perustelun peruspiirteet sillä erolla, että juristi voi pärjätä joissain tehtävissä ilman vahvaa suullista taitoa, mutta kirjallista taitoa tarvitaan jokaisessa juristipositiossa (G).

Kirjoittamista ei kuitenkaan harjoitella tutkinnon yhteydessä tarpeeksi, jotta se olisi sujuvaa, yksityiskohtaista ja vaikuttavaa (DE). Yksityiskohtaisena esimerkkinä vastavalmistuneet eivät välttämättä tiedä, mitä mihinkin juridiseen dokumenttiin vaaditaan (AB). Erikoistuneiden juridiikan alojen yksityiskohdat oppii tarvittaessa työssäkin, mutta sujuva kirjoitustaito on jokaisessa työpaikassa tarpeellinen taito. Kirjallista osaamistaan voi kehittää ja demonstroida





kirjoittamalla esimerkiksi artikkeleita tai tekstinäytteitä (AE). Käytännönläheisiä tekstinäytteitä voi laatia esimerkiksi case-tyyppisen harjoittelun lopputuotteena.

### Vuorovaikutustaidot

Kyky soveltaa juridiikkaa edellyttää vuorovaikutustaitoja ja asiakastaitoja (BCGHJ). Juristin on osattava tehdä yhteistyötä, kohdata asiakkaita ja kertoa juridisista aiheista etenkin kirjallisesti mutta myös suullisesti. Yksinkertaisimmillaan vuorovaikutustaidoissa on kyse siitä, millaisen vaikutelman antaa muille, eli onko juristin kanssa mukava jutella (EFJ). Vuorovaikutustaitoja ja ihmisten kohtaamista voi ja kannattaa harjoitella. Voi esimerkiksi harjoitella sitä, millaisen ensivaikutelman antaa ja miten esittää itsensä (G).

Viestinnässä ja kohtaamisissa korostuu se, millä keinoilla juristi herättää luottamusta ja auktoriteettia. Konservatiivinen pukeutuminen ja ylimielinen asenne toimivat aiempaa huonommin ja tilalle on tullut kyky saada muut kokemaan tulevansa kohdatuksi. Juristi herättää luottamusta entistä enemmän ihmistaidoillaan: kyvyllä kuunnella keskeyttämättä, halulla ymmärtää muita, empatialla työyhteisössä. (E.) Asiakas- tai edunvalvontatyötä tekevän juristin pitää tulla toimeen kaikenlaisten asiakkaiden kanssa (AFJ), minkä ehtona on halu työskennellä ihmisten kanssa (F), mutta vuorovaikutustaitojen merkitys on kasvanut kaikissa juristitehtävissä (CDE). Juridiset rutiinitehtävät vähenevät automatisaation vuoksi ja tilalle tulevista monimutkaisista tehtävistä pitää kyetä viestimään muille (D).

Kyky työskennellä yhdessä muiden kanssa on tärkeää etenkin silloin, kun toimintakentässä tapahtuu suuria muutoksia eikä ole varmuutta siitä, miten lainsäädäntö muuttuu (H). Juristi ei kuitenkaan automaattisesti osaa tehdä yhteistyötä ja tiimityötä, vaan esimerkiksi palautteen antamista ja projektinjohtotaitoja kuten toimeksiantojen sisällön kertomista ja delegoimista on pitänyt kouluttaa ja harjoitella (DF). Yhteistyötaitot ja työn tekemisen tavat voivat olla tapa erottua edukseen silloin, kun hakijoiden välinen ero substanssiosaamisessa on pieni tai kun yhteistyötaitojen merkitys työtehtävässä on suuri (F). Yhteistyötaitojaan voi demonstroida esimerkiksi kertomalla millaisella prosessilla ratkaisee ongelmia ja millä tavalla omat ihmistaidot tulevat prosessissa esille (B).

Vuorovaikutustaitojen erityislaji ovat esiintymistaidot, jotka ovat erityisen keskeisiä asianajajan ja oikeudenkäyntiavustajan työssä (FJ). Oikeudenkäynnissä on kyettävä ajattelemaan nopeasti ja vastaamaan hetkessä (FJ) eikä pokerinaamastakaan ole haittaa (F). Lisäksi tarvitaan hyviä ihmistaitoja työn asiakaspalveluluonteeseen vuoksi (FJ). Asianajotyö asettaa siten melko suuria vaatimuksia juristin luonteelle ja sosiaaliselle ulospäinsuuntautuneisuudelle. Yksinäisestä työskentelystä pitävät, ahkerat ja sisäänpäinkääntyneemmät juristit saattavat saada vahvuutensa paremmin esiin muunlaisissa työtehtävissä, joista esimerkkinä mainittiin hallinnollisissa valmistelutehtävissä olevat juristit (J). Sosiaalinen lahjakkuus ja puheliaisuus eivät mitenkään välttämättä tee hyvää juristia kaikkiin positioihin (G).

### Tietotekninen osaaminen

Vastavalmistuneilla ja nuorilla on edellisiä sukupolvia parempi valmius oppia uusia tietoteknisiä taitoja ja järjestelmiä (CGHJ). Tietoteknisillä taidoilla erottautuminen vaatii kuitenkin erityisosaamisen korostamista, koska kaikkien perustaidot ovat vähintään kohtuulliset. On



kyettävä kertomaan, millä tavalla omat valmiudet ovat keskimääräistä parempia. Osaako esimerkiksi Outlookin, Officen ja pdf-ohjelman tehokäytön, osaako muokata asiakirjoja tehokkaasti, käyttääkö tietokoneita paremmin kuin muut (F), onko oppinut ohjelmointia tai osaako esimerkiksi yritysten toiminnanohjausjärjestelmiä (D). Yksittäisten työkalujen opettaminen on todennäköisesti työpaikan eikä yliopiston vastuulla (H), mutta mahdollisuuksien mukaan osaamisestaan kannattaa kirjoittaa muutakin kuin ”hyvät perustaidot”.

Tietoteknisiin rajapintoihin liittyvä osaaminen ja siihen liittyvä juridiikka kasvattavat merkitystään (ADF). Tämän vuoksi tarvitaan juristeja, jotka osaavat ymmärtää riittävän hyvin esimerkiksi automatisaatiota ja työpaikkojen käyttämiä järjestelmiä (D) tai esimerkiksi tietosuojalainsäädäntöä ja siihen liittyvää tietojen keruuta (AC). Juristin on kyettävä keskustelemaan eri alan osaajien kanssa, jotta hän osaisi esittää kysymyksiä ongelmia ympäröivästä kontekstista. Ongelmat voivat liittyä esimerkiksi siihen, miten standarditehtävät automatisoidaan säännösten mukaan tai siihen, miten yhdistetään verotuksen juridiikka yritysten toiminnanohjausjärjestelmiin (D).

On suuri etu ymmärtää muun koulutuksen tai mielenkiinnon pohjalta yritysten it-järjestelmiä, mutta myös yleistasoisempi osaaminen tarjoaa erottautumisen mahdollisuuksia. Perusvalmius tai kiinnostus ymmärtää ohjelmointia, kirjanpitoa tai esimerkiksi it-järjestelmiin liittyviä datavirtoja voi olla eduksi, kun tarvitaan it-osaajien kanssa työskentelevää juristia. (D.)

### Muutoskyky ja palautuminen työstä

Nuoret ovat avoimempia, kykenevät analysoimaan ja puhumaan tunteistaan ja vaativat työelämältä vapaa-ajan ja työelämän tasapainoa aiempia sukupolvia enemmän (H). Kyky tasapainoiseen itsensä johtamiseen, oman hyvinvoinnin ylläpitämiseen ja stressistä palautumiseen voi olla pieni tapa osoittaa reflektointikykyä, hyvää itsetuntemusta ja siten omaa kykyä pysyä tuottavana työntekijänä.

Juristien työtehtävät antavat erilaisia mahdollisuuksia työajan hallintaan. Esimerkiksi yksityisen sektorin asianajotyö saattaa olla muita työpaikkoja hektisempää, mikä voi asettaa haasteita esimerkiksi säännöllistä työaikaa kaipaaville (C).

### Miten erottua edukseen?

Juristin työ sisältää paljon epäjuridista työtä, joten on hyödyksi osata sanoittaa yleisiä työelämätaitojaan ja sitä, millä tavalla ne auttavat ratkaisemaan ongelmia, tekemään yhteistyötä ja viestimään juridiikasta. Ratkaisuprosessi sisältää useita vaiheita, joissa vaaditaan juridiikan ymmärrystä, kontekstin ymmärrystä, viestintätaitoja, vuorovaikutus- ja esiintymistaitoja, tietoteknistä osaamista, kykyä oppia uutta ja kykyä tunnistaa oman osaamisen puutteet. Työnhaussa on keskeistä korostaa niitä ominaisuuksia, joilla uskoo erottuvansa muista, ja miettiä miten ne vastaavat työnantajan tarpeisiin ja haettavan työn sisältöön.

### Osaamisidentiteetti ja monialaisuus

Juridista substanssiosaamista kehittävä työkokemus on tärkein kriteeri työnhakijan arvioinnissa. Kun tarkastellaan työkokemukseltaan verrannollisia hakijoita, keskeisimpiä valintakriteereitä ovat aito kiinnostus työpaikkaa kohtaan (AF) ja halu tai valmius oppia (AG). Osa työnantajista



saattaa tehdä hakijoiden karsintaa arvosanojen perusteella (J), mutta yleisemmin haastattelujen perusteella vaikuttaa siltä, että opinnoissa tehdyt erikoistumisvalinnat eivät ole erityisen tärkeitä työhaussa (ADH). Tämä johtuu siitä, että substanssiosaamista syvennetään työn ohessa (ADHJ). Erikoistuminen opinnoissa voi antaa pienen etulyöntiaseman silloin, kun valinta hakijoiden välillä on vaikea, mutta tällöinkin erikoistuminen opinnoissa kertoo enemmän olemassa olevasta kiinnostuksesta alaa kohtaan (H).

Hyvä juristi osaa muutakin kuin juridiikkaa (H). Juristin on kyettävä ymmärtämään työnantajan ja asiakkaan kontekstia, ja kontekstia ei voi oppia ilman kiinnostusta monialaisuuteen. Juridiikka ja lainsäädäntöön liittyvä substanssiosaaminen ovat yksi osa työnhakijan osaamispalettia ja ammatti-identiteettiä, mutta ne eivät ole ainoita (H) eivätkä työnhakutilanteessa edes välttämättä tärkeimpiä tekijöitä. Jopa erikoisalan vahva osaaja saattaa hävitä toisen alan juristille esimerkiksi puutteellisten ihmistaitojen tai esiintymisvarmuuden takia (F).

Kaksoistutkinto voi olla yksi tapa laajentaa osaamistaan (ADEH), mutta juridiikkaa täydentävän osaamisen ei tarvitse olla kokonainen tutkinto, vaan se voi olla esimerkiksi toisen alan työkokemusta (ADEFH), JOO-opintoja (E), sivuaineita (EH), webinaareja (C), Youtube-kursseja (A) tai pelkkä kiinnostus oppia (EH). Jo pelkkä kollegojen kanssa keskustelu auttaa ymmärtämään työpaikan kontekstia ja sitä, millä tavalla juristi voi tuottaa lisäarvoa (E).

Toisen alan opinnot ja työkokemus voivat olla miltä tahansa alalta, kunhan osaa perustella kokemuksensa osaamisen kautta. Haastateltavat nostivat esiin seuraavia osaamisia, joita juristit eivät tavallisesti saa tutkinnostaan: kauppatieteen osaamiset (ACDEH), tekniikan alojen osaamiset (AH), palvelumuotoilu (H), markkinointi (EH), viestintä (E), johtaminen (DEFH), myyntityö (D), organisaatiopsykologia (H), asiakaspalvelutaidot (H), ohjelmointi (D), valmius arvioida ongelman ratkaisuihin liittyvää etiikkaa, moraalia (H), arvoja ja vastuullisen liiketoiminnan edistämistä (C), ihmisoikeuksiin liittyvä osaaminen ja yritysten vastuullisuus (CH) ja kestävä kehitys (H). Osa osaamisista liittyy työpaikan yleisen kontekstin ymmärtämiseen, kun taas kestävä kehitys, ihmisoikeuksien, ohjelmoinnin ja johtamisen ymmärtäminen tarjoaa etulyöntiaseman tarkemmin rajattuihin tehtäviin.

Jos työnhakijalla ei ole käytännön kokemusta juristin tehtävistä, kannattaa pukea uratarinansa osaamispaletin tai osaamisprofiilin muotoon (E). Uratarinan keskiössä ovat omat ammatilliset kiinnostuksenkohteet, joiden ympärille kootaan eri puolilta saatua kokemusta ja palautetta. Esimerkiksi myyjä osaa esittää juridiset ratkaisut houkuttelevalla ja selkeällä tavalla (H), asiakaspalvelija osaa vuorovaikuttaa luontevasti ja miellyttävästi (FH) ja esiintyvässä ammatissa tai harrastuksissa toiminut osaa tuoda esiin luotettavuutta ja asiantuntemusta (F).

Omien vahvuuksien ja kiinnostuksenkohteiden tunnistaminen tuo esiin sen, että juristin ei tarvitse rajoittaa työnhakua pelkkiin juristitehtäviin. Juristeja toimii esimerkiksi asiantuntijoina (ACG), liiketoiminnan tai tuotteiden kehittäjinä (AH), myynnin prosessinvetäjinä (H), henkilöstöhallinnossa (EH), markkinoinnissa (H), viestinnässä (E), esihenkilöinä (ACG) ja yrittäjinä (E). Tutkinto antaa yleistä ymmärrystä yhteiskunnasta (CG) ja valmentaa myös asiantuntijatöihin (C). Juristin tapa ajatella voi tuottaa lisäarvoa yllättävissä työtehtävissä, kunhan osaamisensa osaa markkinoida työnantajalle.



Ydinosaamisen tai substanssijuridiikanalan ympärille rakennettu osaamispaletti helpottaa työnhakua, mutta on järkevää seurata muutoksia myös oman ydinalueensa ulkopuolella (E). Työpaikkoja hyvin erikoistuneille, erittäin rajatun spesialistialan juristeille on vähän, kun taas monialaisen juristin on helpompi siirtyä tehtävästä toiseen työelämän muuttuessa (H). Vastavalmistuneella menee haastateltujen arvion mukaan kahdesta viiteen vuotta etsiessä omaa erikoistumisalaansa ja todellisen kiinnostuksen kohdettaan (AD). Osittain tämä johtuu työkokemuksen puutteesta ja osittain siitä, ettei hahmoteta juridisen koulutuksen antamia mahdollisuuksia. Koulutuksella voi erikoistua kapeaan substanssialaan, useiden juridiikan alojen moniosajaksi (D), mutta yhtä hyvin voi siirtyä kokonaan juridiikan ulkopuoliseen työhön (E).

### Miten erottautua edukseen?

Mieti aiempia työtehtäviäsi, opintojasi, harrastuksiasi ja tapaasi vuorovaikuttaa ihmisten kanssa. Muodosta osaamispalettisi, osaamisprofiilisi tai CV:si sen perusteella, mitä kykyjä olet demonstroinut elämäsi aikana (DEH). Kerro kyvyistäsi käytännönläheisesti ja jäsennellysti, jolloin demonstroit samalla kykyä reflektoida ja analysoida (H). Työnhaku on osaamisen paketoitua kokonaisuudeksi, joten mieti osaamisistasi joku kulma, jolla haet kutakin työpaikkaa (H).

Oppimishalu (G), työn imu, motivaatio (C) ja innovointikyky ovat ominaisuuksia, joita voi demonstroida haastattelussa. Omia vahvuuksiaan työntekijänä ja omaa motivaatiotaan kyseistä työtä kohti voi tuoda esiin kertomalla siitä, millaisista työtehtävistä pitää, mikä on ilahduttanut töissä tai mikä on ollut työssä tai työpaikassa tärkeää (CE). Se että on ollut kiinnostunut tai innostunut esimerkiksi kurssitehtävästä tai lopputyöstä voi välittää yleistä työskentelyasennetta rekrytoijalle (J). Samaten työhön tarttumisen halu, kiinnostus, reippaus, aktiivisuus ja itsenäisen työnteon taito voivat kertoa valmiudesta oppia (G).

Rekrytoija tunnistaa intuition avulla aidon kiinnostuksen työnantajaa kohtaan. Aitoa kiinnostusta voi välittää perustelemalla kiinnostuksensa uskottavasti ja kertomalla urasuunnitelmistaan ilman ulkoa opittuja fraaseja (CE). Motivaatiosta kertoo esimerkiksi se, että osaa sanoittaa sen, miten opinnot, työtehtävät ja tulevaisuuden suunnitelmat asettuvat osaksi tämän hetken urasuunnitelmia (AE).

Vastavalmistuneet juristit eivät välttämättä osaa sanoittaa omia osaamisiaan. Kokemuksia ei ole mietitty sen kannalta, mitä osaamista ne ovat kehittäneet eikä sen kannalta mitä ne kertovat siitä, millaista työtä haluaisi tehdä ja missä olisi vahvoilla. (E.) Sivuaaineet tai -kurssit muista tiedekunnista ja keskustelu muiden alojen opiskelijoiden kanssa auttavat sanoittamaan juristin osaamista. Oman koulutuksensa vahvuudet ja heikkoudet tunnistaa vertailun kautta. Osaamispaletin muodostamista voi tukea hankkimalla uravalmennusta sekä uran alussa että myöhemmissä käännekohtissa (E).

### Miten kehittää OTM-tutkintoa ja juristien lisäkoulutusta?

Haastatellut olivat yleisesti ottaen tyytyväisiä vastavalmistuneiden juristien osaamiseen eikä hyvää perusosaamista haluta menettää. Koulutukseen oltaisiin kuitenkin valmiita tekemään hienosäätöä. Haastattelujen mukaan tutkinto kouluttaa hallintovirkamiehiä ja lainsäädännön valmistelijoita, mutta poikkitieteelliset työn sisällöt ja yleiset työelämätaidot jäävät vähäisiksi (D). Poikkitieteellistä tai kenties pikemmin poikkiammatillista osaamista voisi lisätä kasvattamalla



valinnaisten opintojen osuutta, jolloin opiskelija voisi suunnata tutkintoa kiinnostuksenkohteidensa mukaisesti.

Tutkinnon painotuksiin suhtauduttiin kahdenlaisesti. Toisaalta harkittiin tulisiko tutkinnossa erikoistua nopeammin, koska pieni määrä tietoa jokaisesta juridiikan alasta ei valmenna työelämälle relevanttia asiantuntijuutta (DH). Varsinaiset specialistit löytyvät juridiikan alojen sisältä alalajien asiantuntijoista (D). Toisaalta pohdittiin sitä, tulisiko tutkinnossa panostaa enemmän yleiseen oikeusteoriaan, joka tukisi sekä työstä toiseen siirrettävän perusymmärryksen kehittymistä (J) että generalistin työhön valmentavaa osaamista (D).

Katsantokannat ovat ristiriidassa keskenään, mutta yhteistä kummallekin on tutkinnon työelämärelevanssin kasvattaminen juridiikan sisäistä laaja-alaisuutta vähentämällä. Suurempi valinnanvaraisuus toisi tilaa joko juridiikan sisäiselle erikoistumiselle (D), juridiikan yleisen teorian ja analysointikyvyn kasvattamiselle (J), poikkitieteellisille kursseille tai oikeustieteellisen tiedekunnan ulkopuolelta otetuille sivuaineille (ADEH) tai käytännönläheisille case-tyyppisille harjoituskursseille (BDH).

Ratkaisukykyä voisi parantaa case-tyyppisellä harjoittelulla opintojen aikana (ABGH). Käytännönläheisessä harjoittelussa juridista teoriaa ja lakia joutuisi soveltamaan työelämän todellisuutta simuloiviin tilanteisiin. Opiskelijoiden olisi etsittävä tilanteeseen soveltuvia ennakkotapauksia, joista yksikään ei suoraan vastaisi ongelmaa. Tällöin harjoitellaan juridisesti perusteltujen päätösten tekemistä tilanteissa, joissa jokainen ratkaisu sisältää epäselviä tai jopa huonoja elementtejä (H). Tämä parantaisi opiskelijoiden valmiutta tehdä riittävän hyviä ratkaisuja.

Oikeussalikäyttäytymistä voi opettaa oikeudenkäyntiharjoitusten avulla, mikä toisi OTM-tutkintoon asianajotutkinnon oikeudenkäyntiosan sisältöjä ja antaisi opiskelijoille kokemuksen väittelytilanteesta. Samalla opiskelijat saisivat eväitä arvioida omia kykyjään nopeatempoiseen asianajotyöhön. (J.) Case-tyyppistä harjoittelua voi soveltaa myös muiden yhteistyötaitojen opetteluun. (DF) Tällöin harjoitellaan juridiikan soveltamisen ohella esimerkiksi vastuun jakamista tiimin sisällä, toimeksiantojen selostamista, palautteenantoa, esiintymistä, asiakkaan kohtaamista, juridisten argumenttien jäseneltyä esittämistä ja muita vuorovaikutustaitoja. Vastaavia taitoja olisi mahdollista kouluttaa myös jo valmistuneille (BF). Yksi mahdollisuus koulutukselle olisivat vertaisoppimisen työpajat syyttäjien, asianajajien ja tuomarien kesken (B).

Tutkintoon sisältyvien harjoittelujen ajankohdat rajaavat niistä saatavaa hyötyä silloin, kun juridinen ratkaisuprosessi ylittää harjoittelujaksolle määritellyn ajan. Mikäli harjoittelun voisi venyttää pidemmälle aikajänteelle, harjoittelija ehtisi tutustua kokonaisuun oikeustapauksiin, kuten esimerkiksi käräjäoikeuden prosessiin alusta loppuun (B).



## Johtopäätökset

Tutkimuksessa kartoitettiin vastavalmistuneiden oikeustieteen maisterien vahvuuksia ja heikkouksia työhaussa. Tutkimuksen aineiston muodostivat yhdentoista rekrytoivassa asemassa olevan henkilön haastattelut. Haastatelluilla oli pitkä kokemus juristien rekrytoinnista, juristien esihenkilönä toimimisesta tai juristien kanssa työskentelystä. Tutkimuksen tarkoituksena oli tuottaa taustatietoa Juristiliiton toiminnan tueksi ja muille oikeustieteellistä koulutusta kehittäville toimijoille sekä auttaa opiskelijoita ja vastavalmistuneita tunnistamaan osaamistaan.

Tutkimuksessa lähestyttiin oikeustieteellisten yliopistotutkintojen kehittämistä työelämärelevanssin käsitteen kautta, jolla viitataan koulutuksen kykyyn tarjota valmistumisen jälkeisessä työelämässä tarvittavaa osaamista (esim. Mähönen ym. 2021, 41; ks. myös Brauer ym. 2020, 11–12; Koski, Kullaslahti & Mäntylä 2014, 139–140; Mähönen ym. 2021, 36). Tässä tutkimuksessa työelämärelevanssia lähestyttiin yksittäisen työnhakijan näkökulmasta, jolloin keskiöön nousevat työnhakijan käytössä olevat erottumisen keinot. Tuloksista voidaan kuitenkin tehdä johtopäätöksiä myös siitä, miten vastavalmistuneiden työllistymistä voidaan tukea tutkintorakennetta suunniteltaessa ja yliopistojen sekä ammattiliiton uraneuvonnassa.

Kaikki haastatellut pitivät oikeustieteen maisterin tutkintoa laadukkaana ja eroja oli pääasiassa siinä, millaista hienosäätöä haastateltu haluaisi tutkinnon rakenteessa tai sisällöissä nähdä. Työhaun onnistumisen kannalta keskeisimpänä pidettiin juridisen työkokemuksen olemassaoloa. Työkokemuksen lisäksi hakija voi tuoda esiin sitä, mitä hän osaa, mistä hän on kiinnostunut ja mistä hän haluaa oppia lisää. Haastateltavat toivoivat tutkintoihin etenkin käytännönläheistä oppimista, mikä kehittäisi ratkaisukykyä ja sitä tukevia työelämätaitoja, kuten esimerkiksi ymmärrystä siitä, miten tärkeää on oppia kunkin työpaikan konteksti.

## Johtopäätökset koulutuksen järjestäjille ja juristien työllistymistä edistäville tahoille

Tutkimus täydentää Kansallisen koulutuksen arviointikeskus KARVI:n oikeustieteellisen alan korkeakoulutuksen arviointia (Mähönen ym. 2021) tuomalla esiin työnantajien edustajien näkökulmia oikeustieteen maisteritutkinnon työelämärelevanssista. Tutkinnon työelämärelevanssin arviointi oli keskeinen osa myös KARVI:n arviointitutkimusta (mt., 14), mutta aihetta tarkasteltiin pääasiassa koulutuksen kehittämisen kannalta.

KARVI:n tutkimuksen mukaan koulutuksen järjestäjät pitivät oikeudellisten tutkintojen tarjoamia työelämävalmiuksia hyvinä, koska valmistumisen jälkeinen työllisyysaste on hyvä (Mähönen ym. 2021, 80).<sup>1</sup> Vuonna 2015 valmistuneiden juristien uraseurantakyselyssä tutkinnon antamat työelämävalmiudet saivat kuitenkin varovaista kritiikkiä, ja esimerkiksi yhteistyötaitojen, organisointitaitojen ja neuvottelutaitojen koettiin kehittyneet opintojen aikana merkittävästi vähemmän, kuin mitä taitojen tärkeys työelämässä antaisi olettaa. Vuorovaikutustaitojen kaltaisten yleisten työelämätaitojen tärkeys nousi esiin myös sidosryhmähaastatteluissa

---

<sup>1</sup> Opetushallinnon tilastopalvelun mukaan juristien työttömyys vuosi, kolme vuotta ja viisi vuotta valmistumisen jälkeen on ollut muutamien prosenttien suuruusluokkaa (Vipunen).



oikeudellisen ajattelun valmiuksien lisäksi. (mt., 82–85.) Havainnot vastaavat tässä tutkimuksessa saatuja tuloksia. Relevantti työkokemus antaa parhaat mahdollisuudet työllistyä, mutta yleiset työelämätaidot ja vuorovaikutus- ja ihmistaidot ovat tärkeitä työssä menestymisen kannalta. Etenkin ihmistaitojen ja lähestyttävyyden merkitys näyttää kasvaneen.

KARVI:n haastatteleuille opiskelijoille oli epäselvää, mitkä ovat valmistumisen jälkeen tarvittavia työelämävalmiuksia (Mähönen ym. 2021, 86). Voidaan olettaa, että tarvittavat työelämävalmiudet ovat osittain epäselviä myös valmistumisen jälkeistä työtä haettaessa, mikä lisää tarvetta valmistumisen jälkeiselle uraohjaukselle ja omien vahvuuksien tunnistamisen harjoittamiselle. Osaamisen ja vahvuuksien tunnistaminen ja demonstrointi on erityisen tärkeää silloin, kun juristi kilpailee muista kuin juridista pätevyyttä edellyttävistä työpaikoista (ks. mt., 39), mutta monipuolisen osaamisen ja oppimishalun sanoittaminen on tämän tutkimuksen mukaan keskeisessä roolissa myös juridisia tehtäviä haettaessa.

Juristin työelämätaidojen ja juristin vahvuuksien hahmottamisen kannalta voi olla hyödyksi hankkia monialaista kokemusta joko työelämässä tai opinnoissa, koska vasta muiden alojen edustajien kanssa toimiminen antaa vertailukohdan juristien osaamiselle. Koulutuksen järjestäjät voivat edesauttaa tätä joko muiden oppialojen kanssa järjestettävien kurssien tai työpajojen avulla tai jättämällä tutkintorakenteeseen tilaa sivuaineopinnoille.

Opintojen työelämärelevanssia voi edesauttaa myös lisäämällä juridiikan soveltamiseen keskittyvien case-tyyppisten harjoitusten määrää. Case-harjoituksissa voi oppia epätäydellisten päätösten tekemisen rohkeutta, juridiikan soveltamista ja argumentointia. Samalla opiskelija oppii itsestään ja siitä, minkä tyyppinen juridinen työ häntä mahdollisesti kiinnostaa ja mitä vahvuuksia ja heikkouksia hänellä tällä hetkellä on kyseisen työn kannalta.

Opiskelijat ja valmistuneet voivat oppia juristin työtehtävistä ja niissä vaadittavista työelämätaidoista lukemalla juristien työpaikkojen toimintakentästä, osallistumalla työtä käsitteleviin webinaareihin ja hankkimalla uravalmennusta ja osaamisen tunnistamisen koulutusta. Myös job shadowing, alumniin kirjoittamat tekstit työstään ja alumniin järjestämä mentorointi tai coaching ovat hyviä mahdollisuuksia ammattiliitolle ja alumnijärjestöille tarjota oppimisen mahdollisuuksia opiskelijoille ja kenties myös alumneille itselleen.

### Tulosten arviointi ja jatkotutkimuksen mahdollisuudet

Haastateltujen kertomuksista muodostui melko yhteneväinen kuva siitä, millaisiin asioihin vastavalmistuneen juristin kannattaa työhaussa kiinnittää huomiota. Näistä seikoista voidaan vetää johtopäätöksiä siitä, millaista tukea vastavalmistuneet tarvitsisivat yliopistoilta, Juristiliitolta ja muilta toimijoilta. Keskeisten tulosten yhtenevyyden vuoksi näyttää pääsääntöisesti siltä, että tutkimusta ei ole tarpeen laajentaa näillä tutkimuskysymyksillä. On kuitenkin mahdollista, että tarkasteltava ilmiö (juristien työllistyminen) muuttuu, joten tuloksia ja tulkintoja kannattaa tarkastella kriittisesti. Lisäksi on muistettava, että kolmannen sektorin työnantajat ja pienet työnantajat jätettiin tutkimuksen ulkopuolelle. Näiden toimijoiden haastattelu voi rikastaa nyt saatuja tuloksia.

Tutkimuksen toiseen tutkimuskysymykseen ei saatu kattavasti vastauksia, koska haastatteluun valikoituneilla henkilöillä ei ollut riittävästi kokemusta juristien rekrytoimisesta





generalistityötehtäviin. Kilpailutilannetta juristien ja muiden soveltuvan tutkinnon suorittaneiden kesken voidaan selvittää uudella haastattelututkimuksella. Tutkimuskysymykseen neljä liittyvään tulevaisuuden ennakkointiin voidaan puolestaan saada perusteellisempia vastauksia esimerkiksi työpajatyöskentelyllä tai Delfoi-menetelmällä.

Tutkimuksen toistaminen sellaisenaan voi kuitenkin olla arvokasta esimerkiksi siten, että myös haastattelija on juristi. Haastattelijan ja haastateltavien vuorovaikutus vaikuttaa haastattelussa tuotettuun tietoon, jolloin aineistosta tehdyt tulkinnat tai tulkintojen sävy ovat riippuvaisia haastattelutilanteista (Alastalo, Åkerman & Vaitinen 2017, 219–220). On mahdollista, että haastateltavat painottaisivat eri asioita, mikäli haastattelija olisi juridisten alojen asiantuntija. Vastaavasti jotain saattaisi jäädä piiloon. (Ks. mt., 223–225.)

Tutkimuksessa tuotettua tietoa on mahdollista täydentää myös muilla menetelmillä. Keskeisimmäksi havaittuja rekrytoinnin kriteerejä voidaan käyttää määrällisen kyselytutkimuksen laadinnassa. Vaihtoehtoisesti laadullista tietoa voidaan syventää esimerkiksi havainnoinnin tai työpajatyöskentelyn keinoin. Rekrytointihaastattelujen havainnointi tai anonymisoitujen työhakemusten ja niitä koskevien päätösten tutkiminen saattavat tuottaa sellaista tietoa rekrytoinnista, jota haastateltavat eivät itse tunnista (ks. Alastalo, Åkerman & Vaitinen 2017, 218). Työpajatyöskentelyssä puolestaan haastattelija voi ottaa fasilitaattorin roolin ja tietoa tuotetaan osallistujien välisessä keskustelussa (ks. mt., 220).





## Lähteet

Alastalo, Marja, Maria Åkerman & Tiina Vaittinen (2017). Asiantuntijahaastattelu. Teoksessa Hyvärinen, Matti, Pirjo Nikander & Johanna Ruusuvoori (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Vastapaino, Tampere.

Brauer, Sanna, Eila Pajarre, Leena Nikander, Reija Häkkinen & Jaana Kettunen (2020). Kehittämishankkeet korkeakoulutuksen työelämärelevanssin edistäjänä. *Ammattikasvatuksen Aikakauskirja*, 22(1), 8–25. <https://journal.fi/akakk/article/view/91030>

Eskola, Jari & Juha Suoranta (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino, Jyväskylä.

Koski, Ari, Jaana Kullaslahti & Ritva Mäntylä (2014). Teoksessa Kullaslahti, Jaana & Anu Yli-Kauppila (toim.), *Osaamisperustaisuudesta tekoihin. Osaamisperusteisuus korkeakouluissa (ESR) -hankkeen loppujulkaisu*. Turun yliopiston Brahea-keskuksen julkaisuja 3. Turun yliopiston Brahea-keskus, Turun yliopisto. [https://ospe.utu.fi/materiaalit/Osaamisperustaisuudesta\\_tekoihin.pdf](https://ospe.utu.fi/materiaalit/Osaamisperustaisuudesta_tekoihin.pdf)

Mähönen, Jukka, Manne Airaksinen, Atte Korte, Albert Mattsson, Sampo Mielityinen, Johanna Niemi, Mirjami Paso, Johanna Rantanen, Sirpa Moitus, Laura Partanen & Mira Huusko (2021). *Oikeustieteellisen alan korkeakoulutuksen arviointi*. Julkaisut 22:2021. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (KARVI). <https://karvi.fi/publication/oikeustieteellisen-alan-korkeakoulutuksen-arviointi/>

Vipunen. Tutkinnon suorittaneiden sijoittuminen. Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen. <https://vipunen.fi/fi-fi/yliopisto/Sivut/Tutkinnon-suorittaneiden-sijoittuminen.aspx> (Luettu 12.1.2022)



## Liite 1. Haastateltujen työpaikat

- A vakuutusyhtiö, varajohtaja
- B tuomarinkoulutuslautakunta
- C eläkevakuutusyhtiö, johtaja
- D tilintarkastusyhtiö, tiimin johtaja
- E rekrytointiyritys, yrittäjä
- F oikeusapu, esihenkilö
- G finanssivalvonta, päällikkö
- H lakialan palveluita tarjoava yritys, henkilöstöjohtaja
- I asianajotoimisto, esihenkilö
- J oikeusapu, esihenkilö
- K ministeriö, esihenkilö

## Liite 2. Haastattelurunko

- Millaisiin tehtäviin oikeustieteen maisterit työllistyvät oman kokemuksesi mukaan?
- Mitä vahvuuksia ja puutteita oikeustieteen maistereilla on työelämässä?
- Vastavalmistuneilla?
  - Työelämässä olevilla verrattuna muiden alojen edustajiin?
- Mikä saa hakijan erottumaan osaamisellaan haettaessa juristia?
  - Miten voi erottua edukseen, jos ei ole relevanttia työkokemusta?
  - Mitkä asiat saavat kiinnostumaan hakijasta?
  - Onko hakijoilla tieto osaamisestaan ja kiinnostuksenkohteistaan?
- Mikä saa hakijan erottumaan osaamisellaan haettaessa generalistia?
  - Milloin OTM häviää muille tutkinnoille työnhaussa?
  - Mitä vahvuuksia oikeustieteen maisterilla on generalistitehtävissä? Entä mitä puutteita?
- Mitä osaamisia juristi vie mukanaan lähtiessään teiltä toiseen työpaikkaan?
- Vastaako oikeustieteen maisterien osaaminen tulevaisuuden työtarpeita?
  - Minkä osaamisten painoarvo kasvaa tulevaisuudessa ja minkä laskee 10 vuodessa?
  - Miten yrittäjän kannattaa kehittää osaamistaan?



### Liite 3. Kutsukirje

Juristiliitto selvittää oikeustieteen maisterin tutkinnon laatua tutkimalla vastavalmistuneita juristeja työllistävien työnantajien näkemyksiä. Oletko kiinnostunut osallistumaan tutkimukseen?

Etsimme haastatteluun henkilöitä, joilla on pitkä kokemus juristien lähiesihenkilönä toimimisesta, juristien rekrytoinnista, juristien kanssa työskentelemisestä tai juristien työtehtävistä käytännössä. Toivomme haastatteluun erityisesti henkilöitä, jotka osaavat arvioida OTM-tutkinnon vahvuuksia ja heikkouksia suhteessa muihin asiantuntijatutkintoihin.

Haastatteluun on hyvä varata aikaa puolesta tunnista enintään tuntiin. Haastattelu tehdään etänä syys-marraskuun aikana. Juristiliitto käyttää tuloksia koulutuspoliittisen vaikuttamistyön ja urapalveluiden tukena. Lisäksi tutkimuksella autetaan opiskelevia ja vastavalmistuneita juristeja tunnistamaan vahvuuksiaan ja kehittämistarpeitaan.

Tutkimuskysymykset:

- Mikä saa oikeustieteen maisterin erottumaan edukseen muista hakijoista silloin, kun työtehtävään haetaan juristia?
- Mikä saa oikeustieteen maisterin erottumaan edukseen muista hakijoista silloin, kun työtehtävään haetaan soveltuvan tutkinnon suorittanutta?
- Mitä puutteita oikeustieteen maistereilla on koulutuksessaan / ammatillisessa osaamisessaan / muutoin?
- Miten oikeustieteen maisterien osaamistarpeet muuttuvat seuraavan 10 vuoden aikana?

Tutkimuksen toteuttaa Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otus.



#### Liite 4. Puolistrukturoidusta haastattelututkimuksesta

Haastattelututkimus on laadullinen aineistonkeruumenetelmä, jolla voidaan tuottaa kyselylomakkeita ja tilastoja seikkaperäisempää tietoa. Laadullisen aineiston analyysissä voidaan keskittyä sekä siihen, mitä haastateltava sanoo, että siihen, millä tavalla asiasta kerrottiin. Haastattelu ei tuota tilastollisesti yleistettävää tietoa (Eskola & Suoranta 1998, 61–62), mutta pienikin määrä haastatteluita voi paljastaa tutkittavan ilmiön yleisimpiä piirteitä ja näiden lisäksi yksityiskohtia, jotka joko täydentävät tai haastavat ilmiön yleisimpiä piirteitä

Tutkimus oli muodoltaan puolistrukturoitu teemahaastattelututkimus. Teemahaastattelussa haastattelijalla on valmistellut itselleen haastattelurungon, mutta itse haastattelu etenee vapaan keskustelun tavoin aiheesta toiseen. Haastattelu poikkeaa tavallisesta keskustelusta siinä, että haastattelijalla ei lähtökohtaisesti kerro omia näkemyksiään, vaan pyrkii ainoastaan ymmärtämään ja tulkitsemaan haastateltavan näkökulmia. Haastateltujen kertomuksia rekrytoinneista tulkittiin tässä tutkimuksessa kulttuurisina jäsenyyksinä siitä, millainen on hyvä juristi ja työntekijä (ks. Alastalo, Åkerman & Vaittinen 2017, 222–223).

Näkökulmien ymmärtämiseksi haastattelijalla esittää mahdollisimman avoimia kysymyksiä, joiden pohjalta haastateltava kertoo niistä aiheista, joita hän päättää nostaa esiin. Haastattelijalla voi pyytää kertomaan lisää esiin nousseista aiheista ("Mainitsit että —. Mitä tämä käytännössä tarkoittaa?"). Lisäksi haastattelijalla voi esittää kysymyksiä sellaisista aiheista, jotka eivät ole nousseet keskustelussa esiin, kunhan kysymys on esitetty mahdollisimman avoimella tavalla ("Onko kokemuksesi mukaan — nousseet esiin?"). Tavoitteena on, että kysymyksiin on yhtä helppo vastata myöntävästi ja kieltävästi ja että kysymykset mahdollistavat vapaan assosioinnin. Asiantuntijahaastattelussa voi joskus olla perusteltua haastaa haastateltavan näkemyksiä (Alastalo, Åkerman & Vaittinen, 2017, 224–225), mutta pääsääntöisesti keskeistä on, että haastateltavaa johdatellaan mahdollisimman vähän. Haastateltavalle annetaan tilaa kertoa oma näkemyksensä aiheesta.

#### Miksi laadullinen haastattelututkimus?

Laadullisen haastattelututkimuksen vahvuus on kyky tuottaa tiheää tai syvällistä tietoa asioiden merkityksistä. Survey-tyyppisessä kyselytutkimuksessa kysymykset ja vastausvaihtoehdot on määriteltävä ennalta ja vastaajalla on vain rajalliset mahdollisuudet täydentää tai taustoittaa vastauksiaan. Vastaajat eivät myöskään usein kerro auki asioita, joita he pitävät itsestään selvyyksinä.

Haastattelututkimuksessa voidaan saada tutkittavasta aiheesta monimuotoisempi ja rikkaampi kuva, koska tarkentavat kysymykset ovat mahdollisia. Lisäksi analyysissä voidaan huomioida se, millä tavalla aiheesta on kerrottu. Aihe on esimerkiksi saatettu ohittaa nopeasti, mikä voi viitata sen olevan haastateltavan mielestä vähemmän merkityksellinen. Vastaavasti aiheeseen palaaminen ja siitä keskustelun rönkyily voi viitata aiheen tärkeyteen ja antaa tietoa siitä, mihin muihin teemoihin aihe liittyy.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata työntekijän rekrytoinnissa painotettavia aiheita. Tiedon kerääminen laadullisesti oli perusteltua sen vuoksi, että haastateltaville annetaan vapaus päättää asioiden tärkeysjärjestys ja mahdollisuus nostaa sellaisia yksityiskohtia keskusteluun,



joita tutkija ei ole osannut ennakoida. Lisähyöty haastattelusta on se, että keskusteleminen saattaa auttaa muistamaan ja keksimään tärkeitä asioita kyselytutkimukseen vastaamista paremmin.

Laadullinen tutkimusote oli perusteltu myös vastaajajoukon suhteellisen pienuuden kautta. Vastavalmistuneita juristeja rekrytoivissa organisaatioissa työskenteleviä esihenkilöitä on verrattain rajallinen määrä, joten vastaajakato huomioiden kyselytutkimuksen vastaajajoukko olisi jäänyt pieneksi. Tämä olisi heikentänyt tulosten tilastollista yleistettävyyttä ja samalla olisi menetetty laadullisen tutkimuksen vahvuus, eli asioiden merkitysten seikkaperäinen kuvailu.

### Tulosten yleistettävyys

Laadullisen tutkimuksen tuloksista voidaan tehdä yleistyksiä muihin tutkimuskohteisiin ja tutkimuksen lukija voi rinnastaa tulokset muihin vastaaviin tilanteisiin ja arvioida niiden yhteneväisyyttä. Tulosten yleistettävyys nojaa esimerkiksi haastattelujoukon valintaan, tutkimusaineiston ja tulkintojen syvälliseen kuvailuun sekä siihen, miten hyvin tulkinnat kestävät vertailua muihin vastaaviin tutkimustuloksiin nähden. (Eskola & Suoranta 1998, 61–68.) Tähän tutkimukseen haastateltujen henkilöiden kertomukset tukivat toisiaan vahvasti, vaikka jokainen haastateltu painottikin hieman eri osaamisia työkokemuksen, ratkaisukyvyyn ja kontekstin tuntemisen jälkeen. Lisäksi tulokset vastaavat osittain KARVI:n arviointitutkimuksessa (Mähönen ym. 2021) nousseita havaintoja, mikä tukee tehtyjen tulkintojen yleistettävyyttä. Haastatteluaineistosta muodostetut tulokset ovat kuitenkin tutkijan tekemä tulkinta aineiston kokonaisuudesta. Sama varaus koskee ilmiöille annettuja nimiä, sillä kaikki haastateltavat eivät esimerkiksi käyttäneet sanoja ”ratkaisukyky” ja ”konteksti”, vaan näiden käsitteiden muodostaminen on tutkijan tekemä tulkinta.

Haastateltavien määräksi päätettiin ennen tutkimuksen aloittamista 8–10 henkilöä ja yhteensä haastateltiin 11. Haastateltavien määrä perustui tutkimuksen rahoituksen suuruuteen ja Juristiliiton kanssa tehtyyn arvioon siitä, minkä kokoinen aineisto kattaisi yksityisen ja julkisen sektorin erityyppisiä työnantajia riittävällä laajuudella. Haastattelututkimuksessa aineiston riittävä koko perustuu havaintojen saturaatioon tai kylläntymiseen: uusia haastateltavia ei tarvita, mikäli haastattelut alkavat toistaa itseään eivätkä tuo enää uutta tietoa tutkimusongelmasta (Eskola & Suoranta 1998, 62–63). Tämän tutkimuksen kohdalla haastateltujen kertomukset tukivat keskeisiltä osiltaan toisiaan, joten voidaan katsoa aineiston saturoituneen riittävästi. On kuitenkin mahdollista, että haastattelujen jatkaminen tai tutkimuksen toistaminen tuottaisi uusia tai tarkempia tulkintoja.



# OPISKELUN JA KOULUTUKSEN TUTKIMUSSÄÄTIÖ

Lapinrinne 2, 00180 Helsinki

Y-tunnus: 0829910-7

[posti@otus.fi](mailto:posti@otus.fi)

[www.otus.fi](http://www.otus.fi)