

PARAGRAAFFIN TYÖELÄMÄBAROMETRI

Juristiprofession ytimessä 2021

MAKING LEGAL WORK

Selvitimme jälleen juristiprofession työelämään liittyviä työntekijöiden odotuksia ja arvostuksia. Tutkimus tehtiin yhteistyössä alan keskeisten vaikuttajien kanssa, ja se tarjoaa näkökulmia mielekkään uran, työympäristön sekä rekrytointiprosessin rakentamiseksi.

Paragraaffi on vuonna 1982 perustettu juristiprofession erikoistunut työelämätalo. Rakennamme merkityksellisiä työuria ja huipputiimejä tuoden yhteen alan työnantajat sekä työntekijät. Tavoitteenamme on tukea monimuotoista ammattikuntaa modernin ajan haasteiden edessä.

861 VASTAAJAA

66% OIKEUSTIETEEN OPISKELIJOITA

34% OIKEUSTIETEEN MAISTEREITA

7 VIIKKOA VASTAUSAIKAA



VASTAAJAT

Olen...

Kysymys 1



Nainen 71 % Mies 28 % Muu 0,5%

Olen...

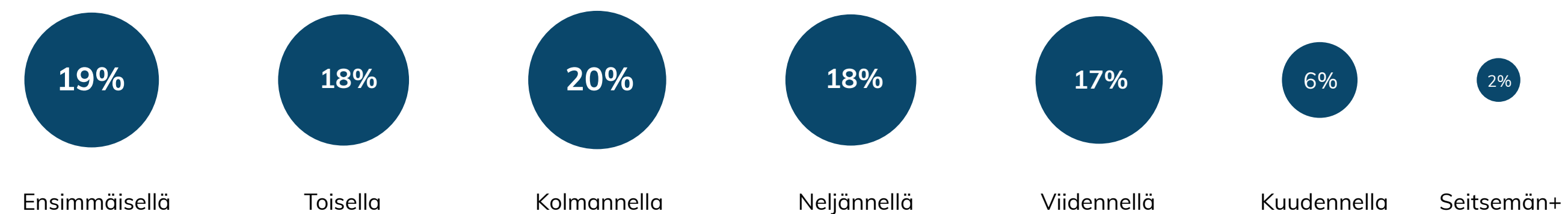
Kysymys 2

66% Oikeustieteen opiskelija

34% Oikeustieteen maisteri

Millä vuosikurssilla opiskelet?

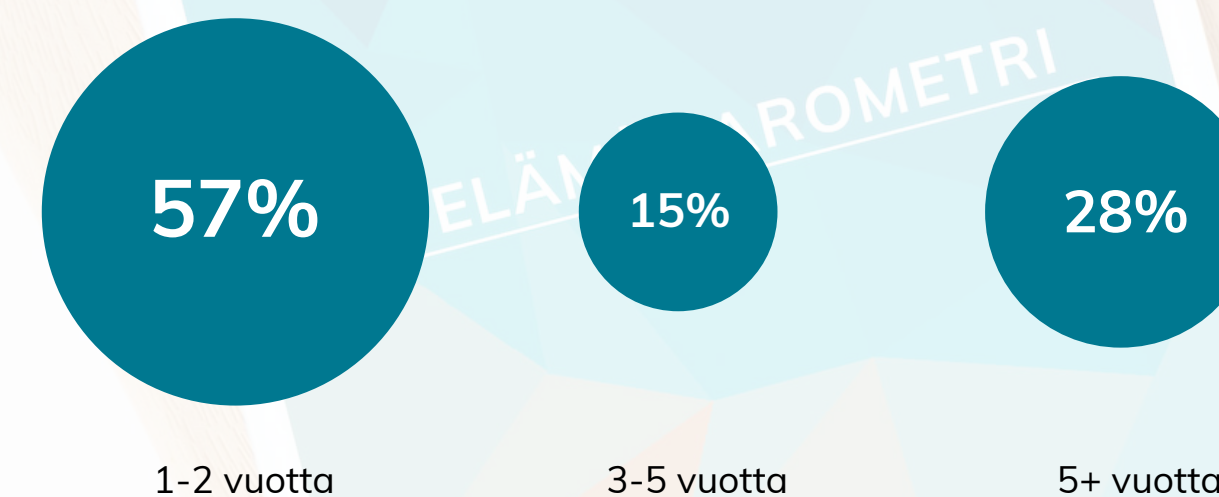
Kysymys 3



Ensimmäisellä Toisella Kolmannella Neljännellä Viidennellä Kuudennella Seitsemän+

Paljonko sinulla on opintojen jälkeistä työkokemusta?

Kysymys 5



1-2 vuotta 3-5 vuotta 5+ vuotta

Onko sinulla alan työkokemusta?

Kysymys 4



Ei vielä Alle 2 vuotta 2-4 vuotta +4 vuotta

VASTAAJAT

Missä yliopistossa opiskelet tai opiskelit oikeustieteitä?

Kysymys 6

Helsingin yliopistossa: **48%**

Turun yliopistossa: **22%**

Lapin yliopistossa: **13%**

Itä-Suomen yliopistossa: **5%**

Helsingin yliopiston Vaasan yksikössä: **6%**

Åbo Akademiassa: **0,6%**

Olen suorittanut opintoja useassa yliopistossa tai muualla: **4%**

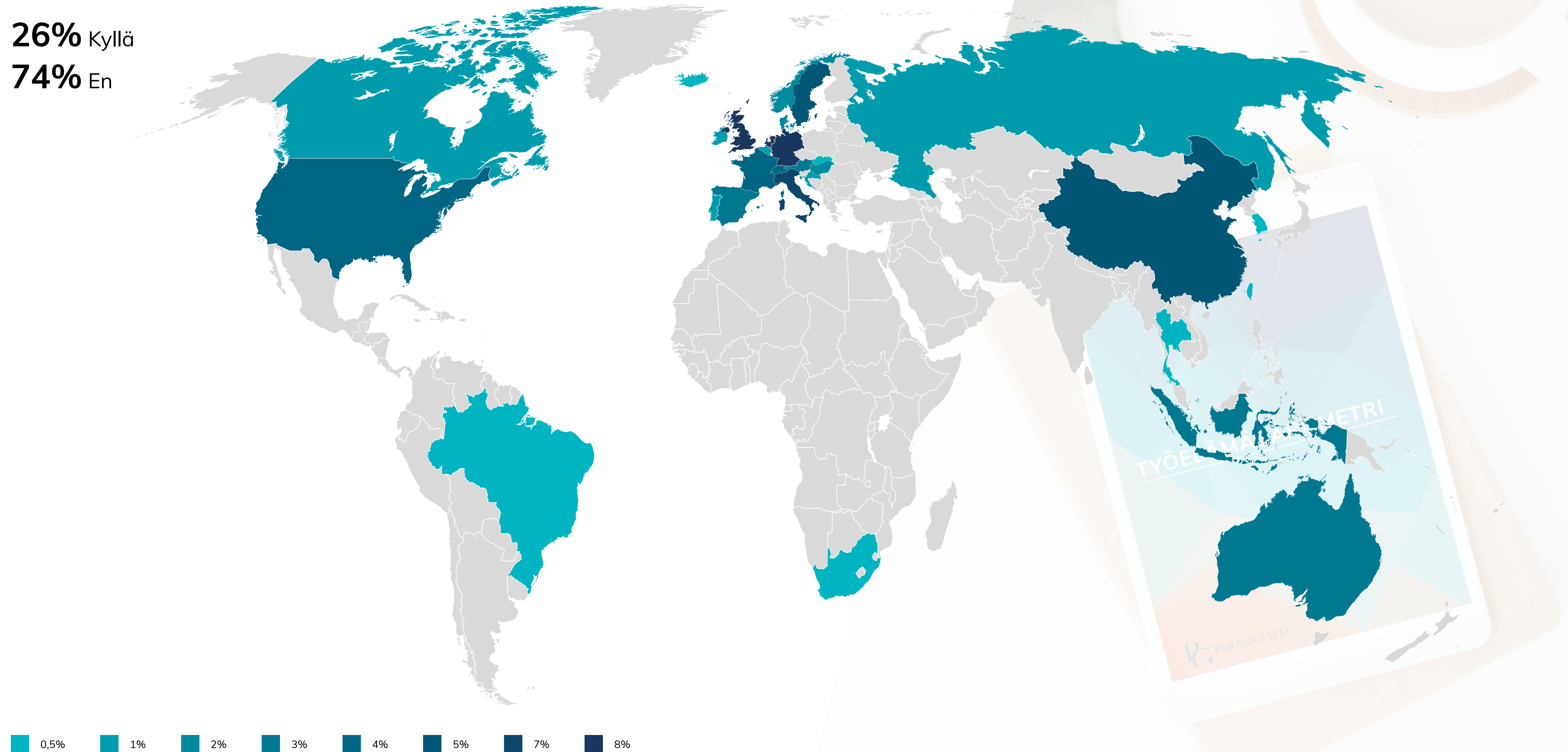


Suorititko opiskelijavaihtoa opintojesi aikana? Jos suoritit, missä?

Kysymys 7

26% Kyllä

74% En



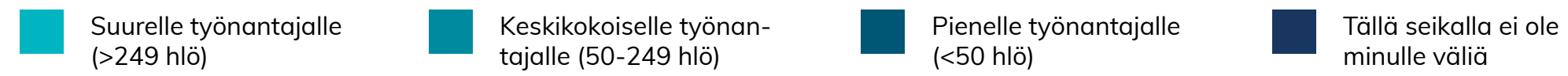
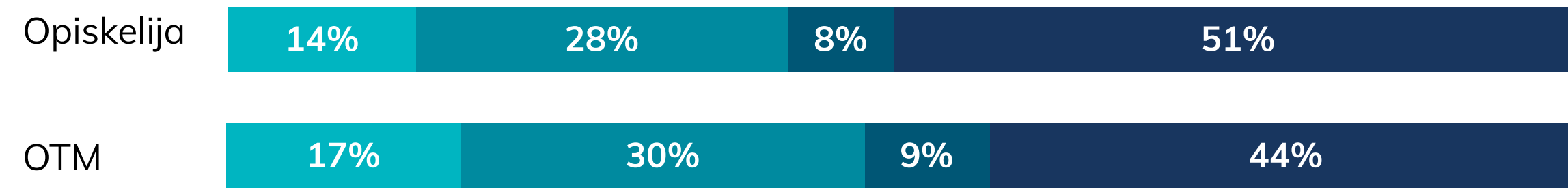
TYÖELÄMÄN METRI

PG PARAGRAAFI

TYÖLLISTYMINEN

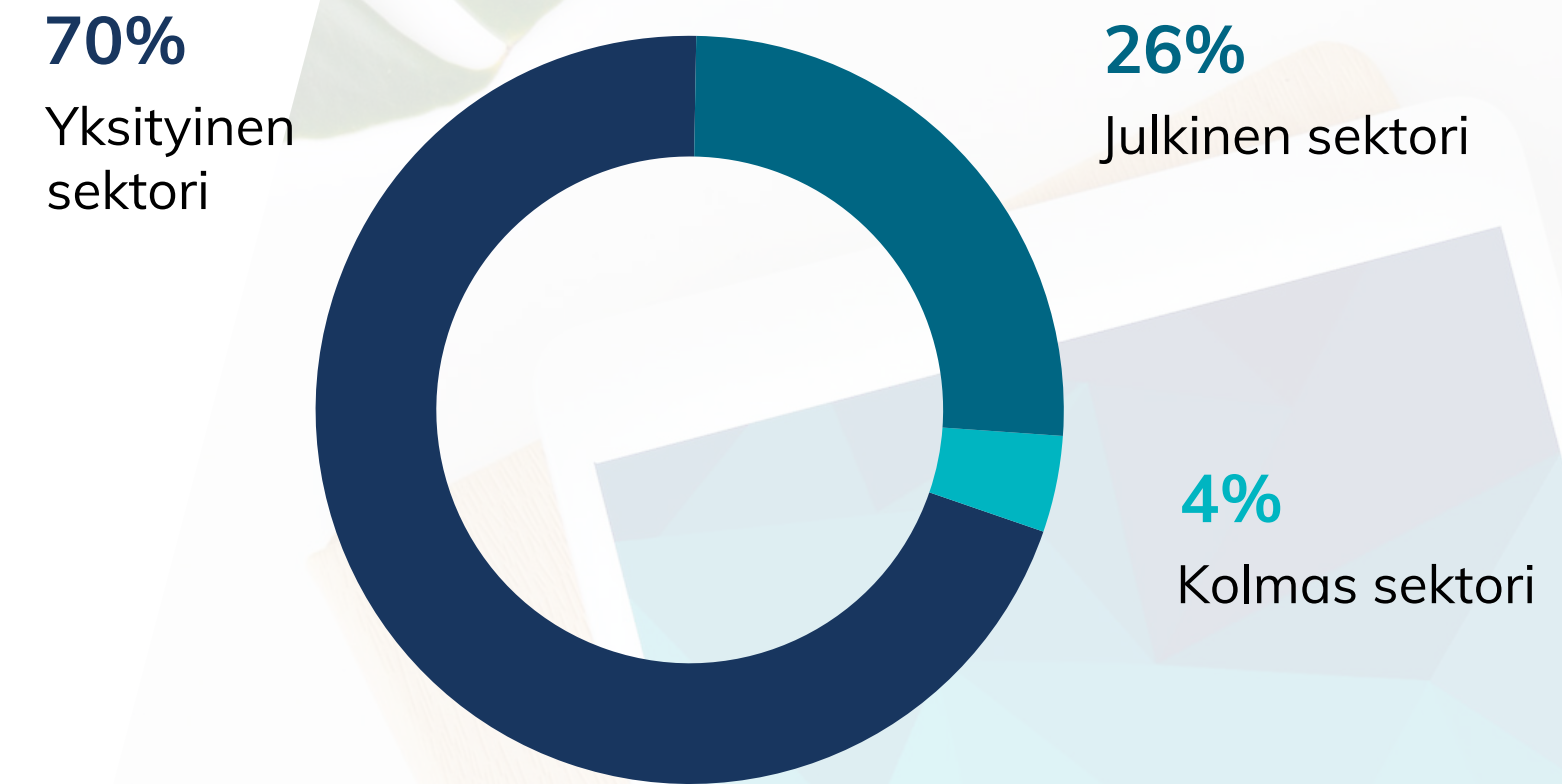
Haluan mieluiten työllistyä

Kysymys 8



Missä seuraavista haluaisit mieluiten työskennellä?

Kysymys 9



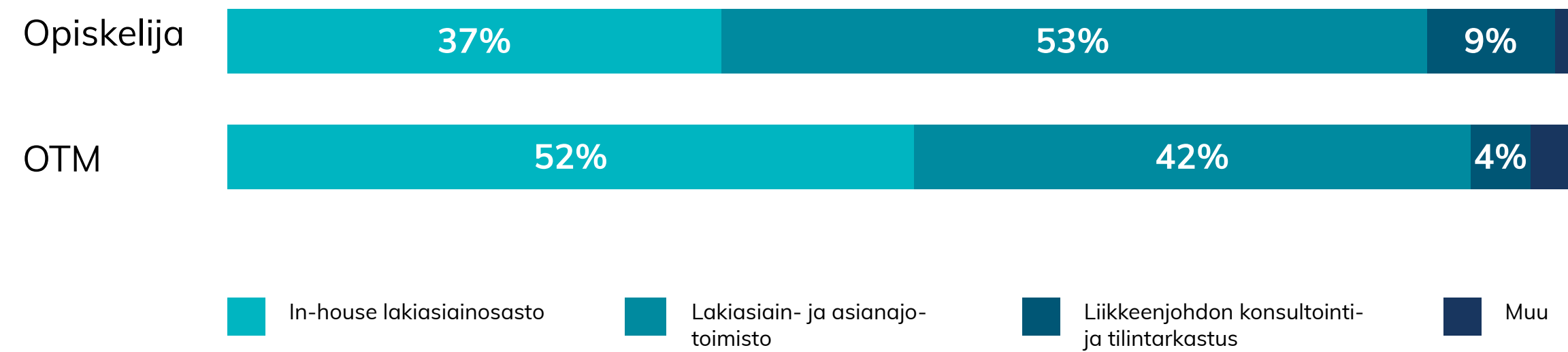
TYÖELÄMÄBAROMETRI

PG PARAGRAAFI

TYÖLLISTYMINEN

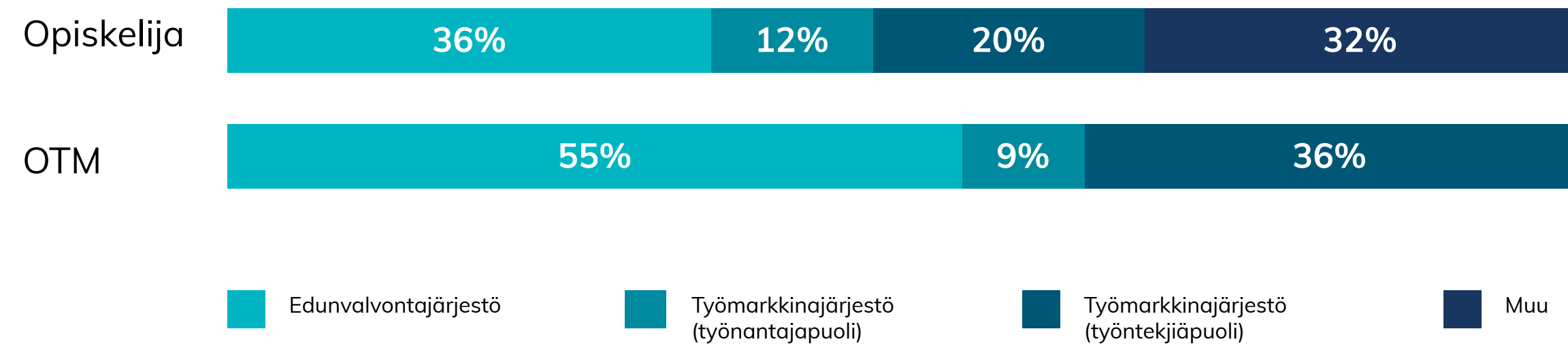
Millä seuraavista yksityisen sektorin työpaikoista haluaisit työskennellä?

Kysymys 10



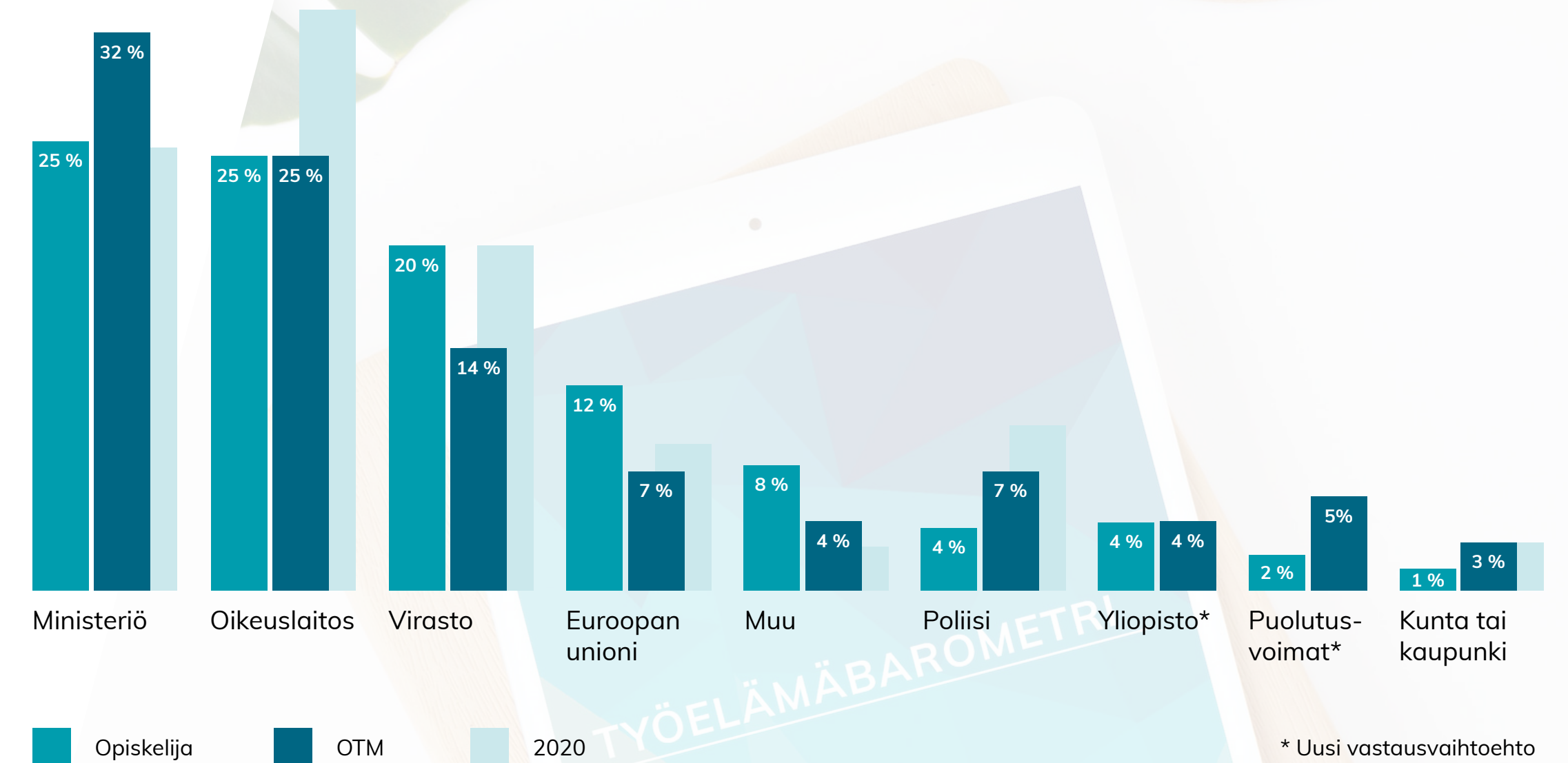
Mille kolmannen sektorin osa-alueelle haluaisit mieluiten työllistyä?

Kysymys 12



Mille julkisen sektorin osa-alueelle haluaisit mieluiten työllistyä?

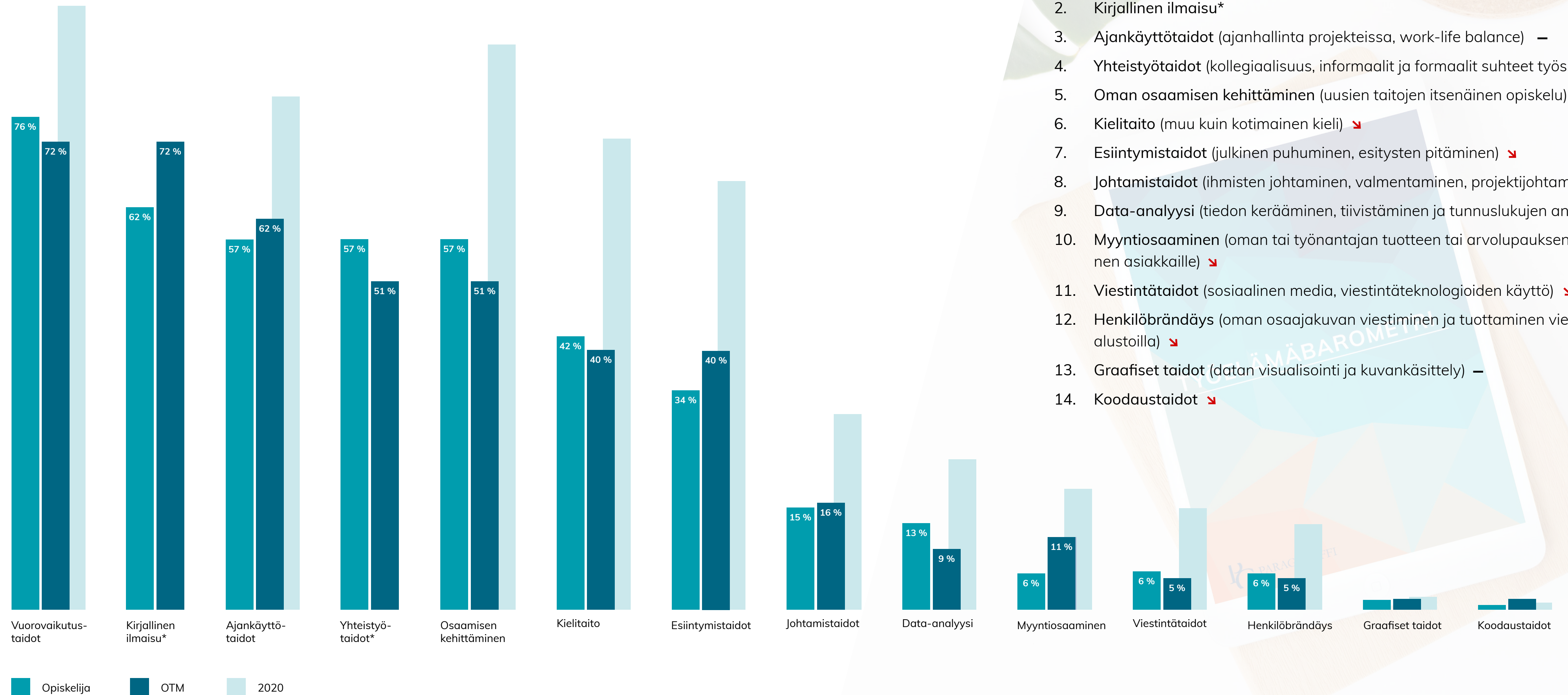
Kysymys 11



TYÖELÄMÄTAIDOT

Mitä työelämätaitoja tarvitset työurallasi eniten?

Valitse 3–5 | Kysymys 13



Tärkeimmät työelämätaidot (vrt. 2020)

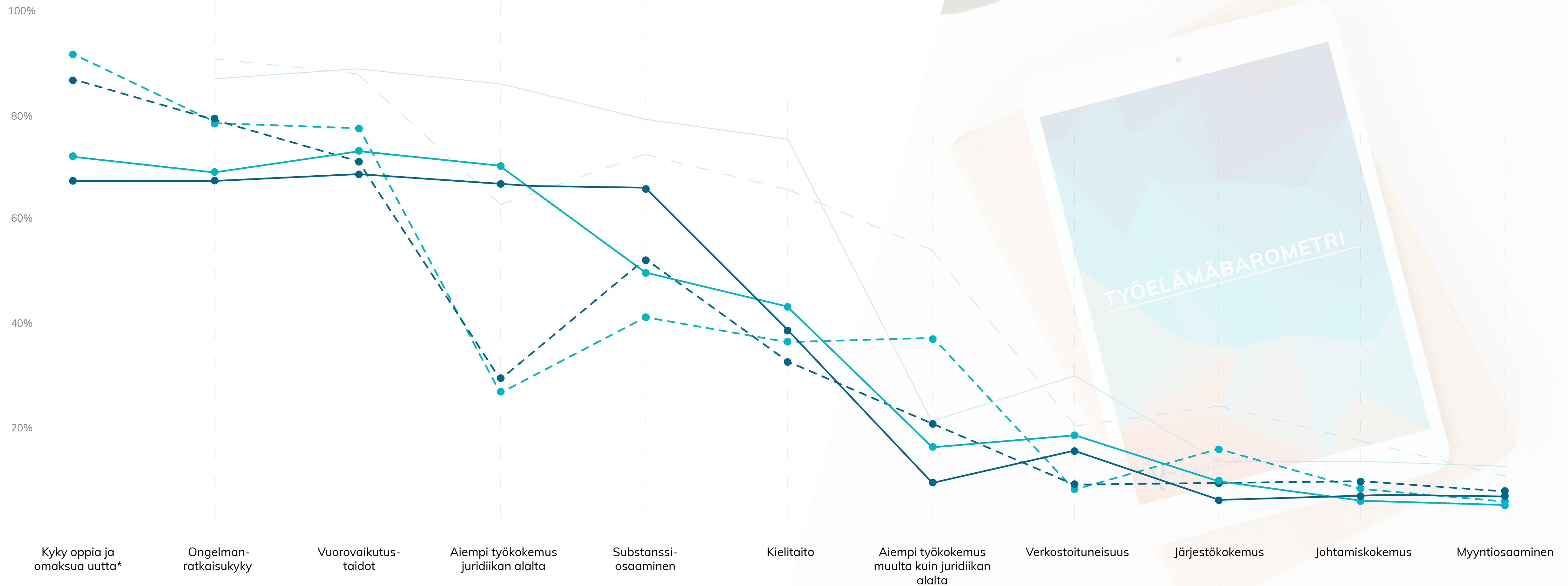
1. Vuorovaikutustaidot (ihmisten kohtaaminen, tiimissä viestiminen) —
2. Kirjallinen ilmaisu*
3. Ajankäyttötaidot (ajanhallinta projekteissa, work-life balance) —
4. Yhteistyötaidot (kollegiaalisuus, informaalit ja formaalit suhteet työssä)*
5. Oman osaamisen kehittäminen (uusien taitojen itsenäinen opiskelu) ▼
6. Kielitaito (muu kuin kotimainen kieli) ▼
7. Esiintymistaidot (julkinen puhuminen, esitysten pitäminen) ▼
8. Johtamistaidot (ihmisten johtaminen, valmentaminen, projektijohtaminen) ▼
9. Data-analyysi (tiedon kerääminen, tiivistäminen ja tunnuslukujen analysointi) ▼
10. Myyntiosaaminen (oman tai työnantajan tuotteen tai arvolupauksen viestiminen asiakkaille) ▼
11. Viestintätaidot (sosiaalinen media, viestintäteknologioiden käyttö) ▼
12. Henkilöbrändäys (oman osaajakuvan viestiminen ja tuottaminen viestintäalustoilla) ▼
13. Graafiset taidot (datan visualisointi ja kuvankäsittely) —
14. Koodaustaidot ▼

TYÖNHAKIJAN OMINAISUUDET

Mitä ominaisuuksia uskot työnantajien arvostavan työnhakijoissa?

Valitse 3–5 | Kysymys 14

Opiskelija OTM 2020



Millaisia taitoja toivot itse työnantajien arvostavan työnhakijoissa?

Valitse 3–5 | Kysymys 15

Opiskelija OTM 2020

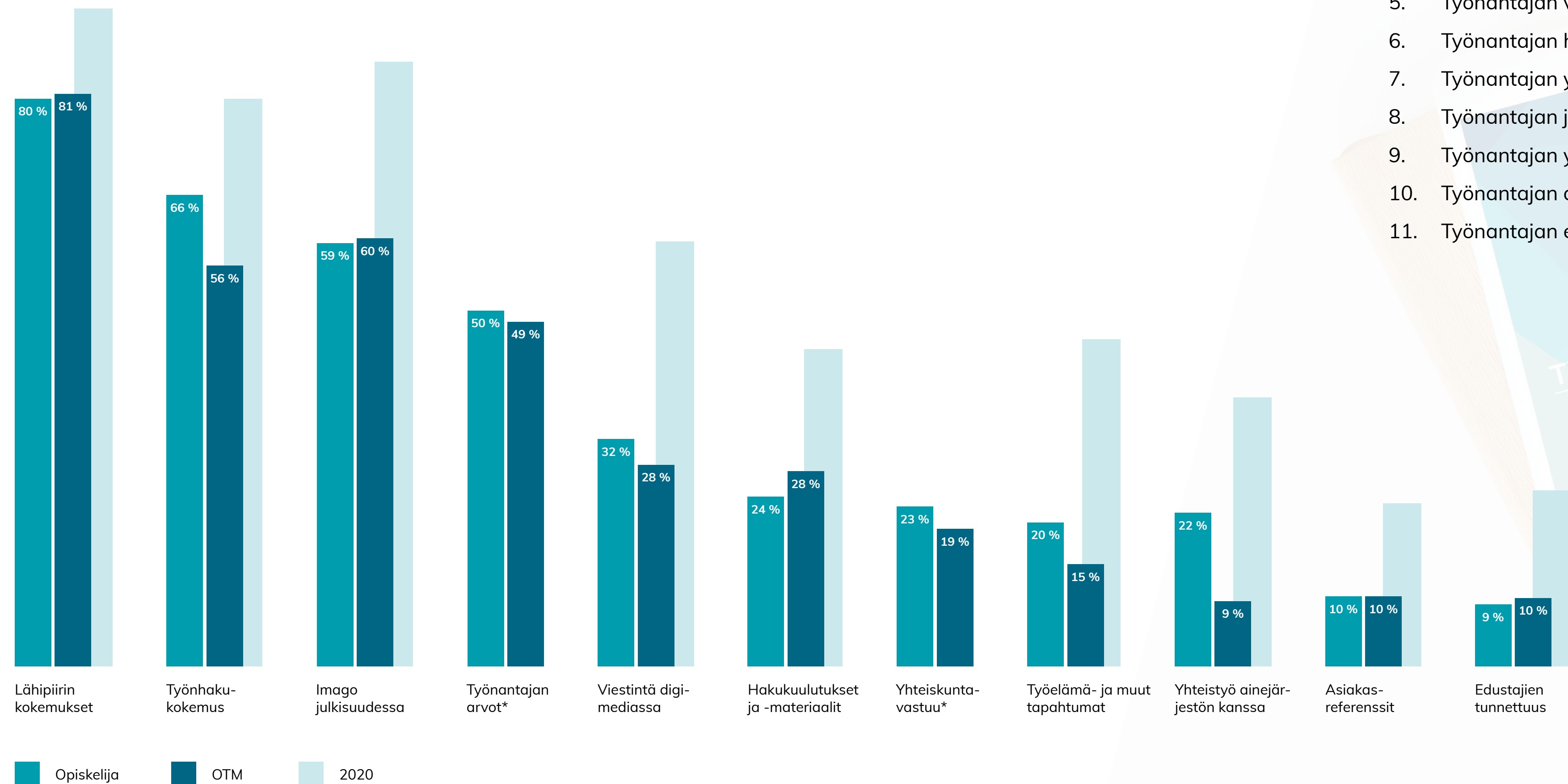
TYÖELÄMÄBAROMETRI

BAROMETRI

TYÖNANTAJAMIELIKUVA

Mitkä seikat vaikuttavat eniten mielikuviesi muodostumiseen työnantajista?

Valitse 3–5 | Kysymys 17



Tärkeimmät mielikuviin vaikuttavat seikat (vrt. 2020)

1. Lähipiirin, kollegoiden tai ystävien kokemukset työnantajasta –
2. Työnhakukokemus kyseiseltä työnantajalta ↗
3. Työnantajan imago julkisuudessa ↘
4. Työnantajan arvot*
5. Työnantajan viestintä digitaalisessa mediassa ↘
6. Työnantajan hakuilutukset ja hakumateriaali –
7. Työnantajan yhteiskuntavastuu*
8. Työnantajan järjestämät työelämä- ja muut tapahtumat ↘
9. Työnantajan yhteistyö ainejärjestön tai muun yhdistyksen kanssa ↘
10. Työnantajan asiakasreferenssit ↘
11. Työnantajan edustajien tunnettuus ↘

TYÖNANTAJAMIELIKUVA

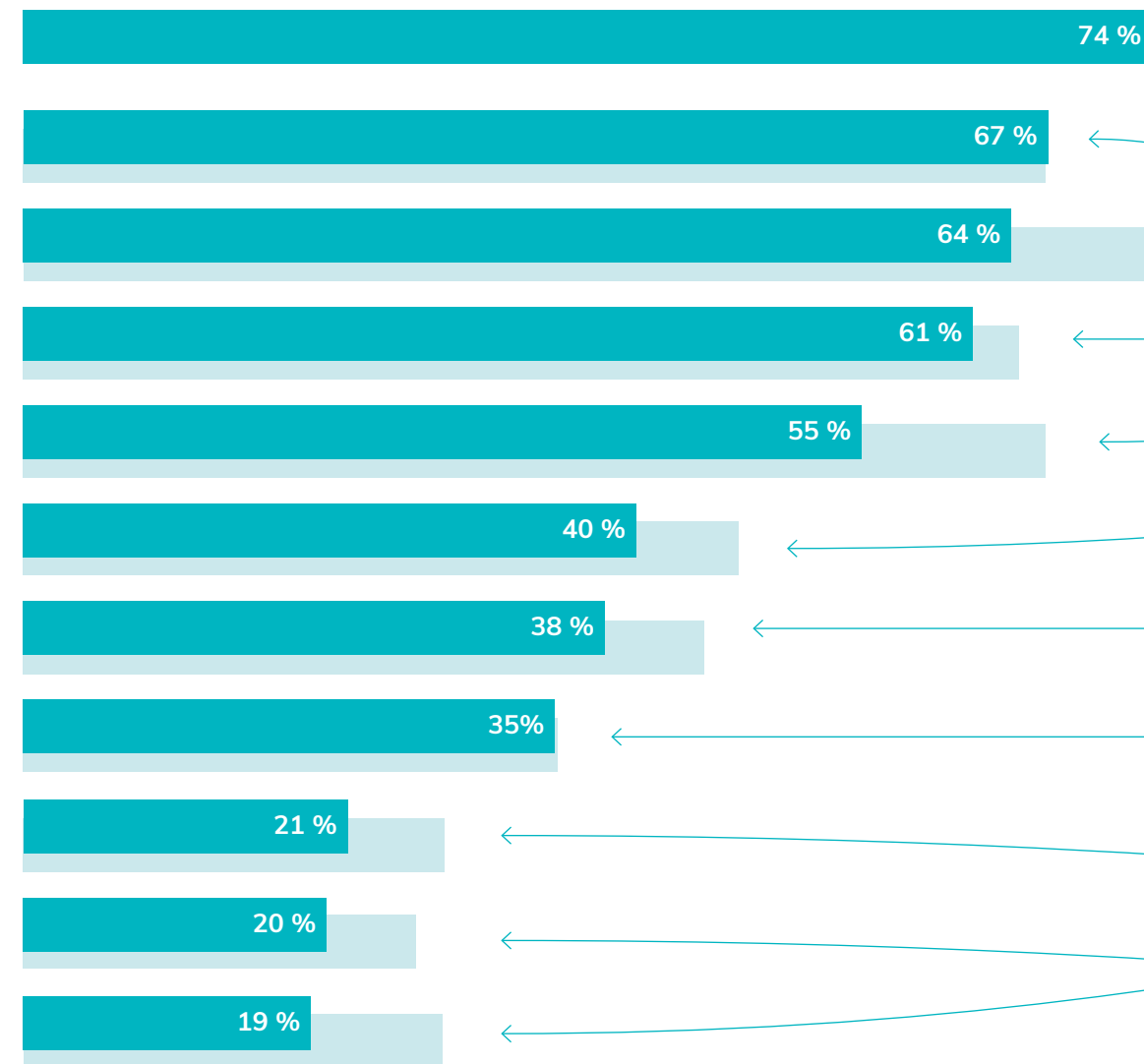
Mitkä seuraavista asioista käyt läpi etsiessäsi tietoa työnantajista?

Valitse haluamasi määrä. | Kysymys 20

Opiskelija OTM 2020

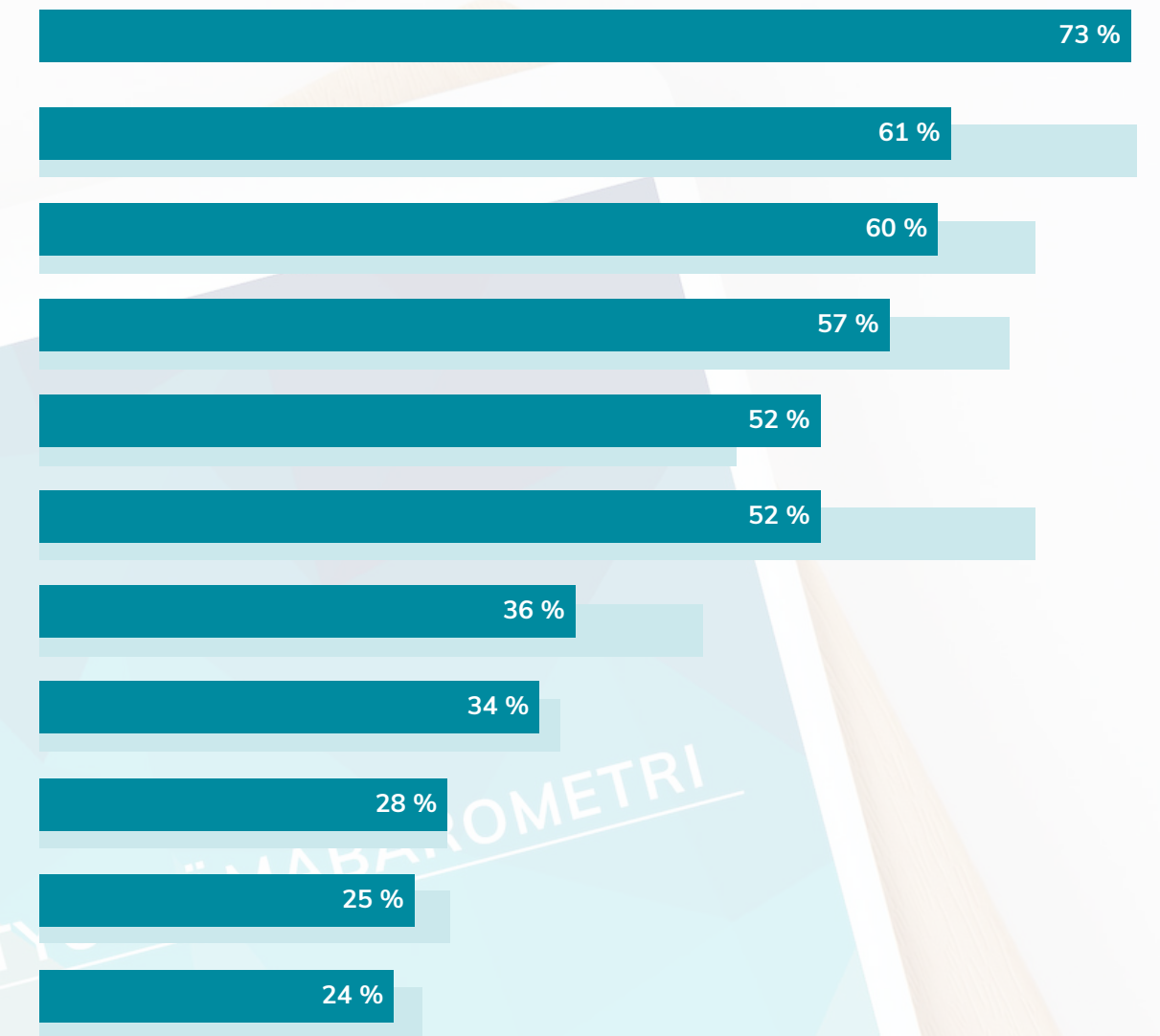
Opiskelija

- 1 Tuttavapiirin kokemukset*
- 2 Arvot
- 3 Työnantajan urasivu
- 4 Työnantajan some
- 5 Työnantajan henkilöstö
- 6 Kompensaatio
- 7 Missio ja visio
- 8 Työnantaja muissa medioissa
- 9 Strategia
- 10 Asiakasreferenssit
- 11 Työnantajan taloudellinen tilanne



OTM

- 1 Tuttavapiirin kokemukset*
- 2 Työnantajan urasivu
- 3 Työnantajan henkilöstö
- 4 Työnantajan some
- 5 Kompensaatio
- 5 Arvot
- 7 Missio ja visio
- 8 Työnantaja muissa medioissa
- 9 Työnantajan taloudellinen tilanne
- 10 Strategia
- 11 Asiakasreferenssit



TYÖN MERKITYKSELLISYYS

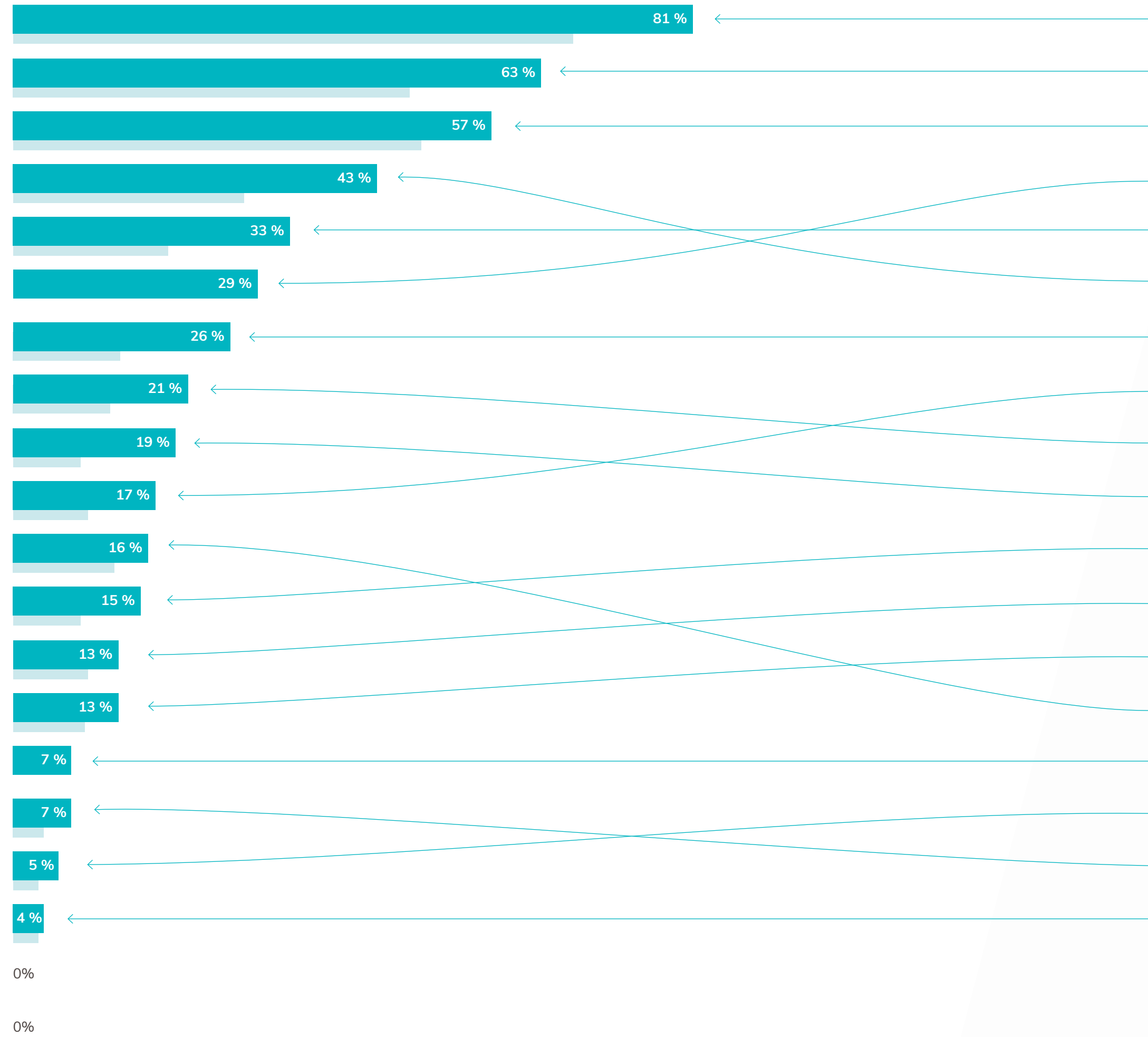
Millaisia ominaisuuksia on unelmatyöpaikallasi?

Valitse 3–5 | Kysymys 16

Opiskelija OTM 2020

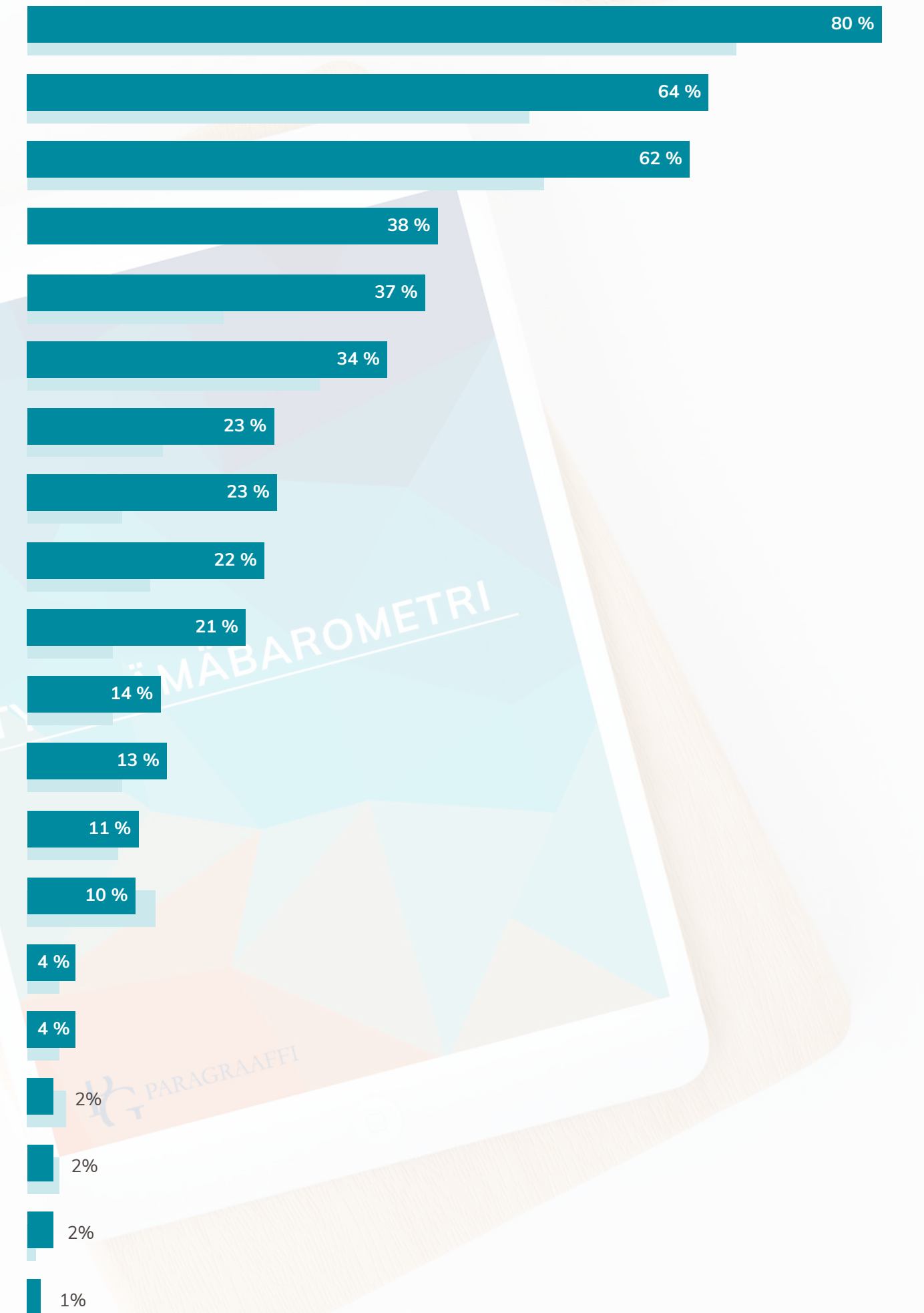
Opiskelija

- 1 Hyvä työilmapiiri
- 2 Oma osaamisen kehittäminen
- 3 Work-life balance
- 4 Tasa-arvoisuus
- 5 Matala hierarkia
- 6 Hyvä kompensatio*
- 7 Rentous
- 8 Kansainvälisyys
- 9 Avoimuus uusille ideoille
- 10 Perheystävällisyys
- 11 Mahdollisuus edetä uralla nopeasti
- 12 Mahdollisuus työnkiertoon
- 13 Valmentava esihenkilötyö
- 14 Laaja-alainen toimintakenttä
- 15 Työhön liittyvä matkustaminen
- 16 Kasvusuuntautuneisuus
- 17 Erikoistunut toimintakenttä
- 18 Nopeatempoisuus
- 19 Myyntihenkisyys
- 10 Korkea hierarkia



OTM

- 1 Hyvä työilmapiiri
- 2 Oma osaamisen kehittäminen
- 3 Work-life balance
- 4 Hyvä kompensatio*
- 5 Matala hierarkia
- 6 Tasa-arvoisuus
- 7 Rentous
- 8 Perheystävällisyys
- 9 Kansainvälisyys
- 10 Avoimuus uusille ideoille
- 11 Mahdollisuus työnkiertoon
- 12 Valmentava esihenkilötyö
- 13 Laaja-alainen toimintakenttä
- 14 Mahdollisuus edetä uralla nopeasti
- 15 Työhön liittyvä matkustaminen
- 16 Erikoistunut toimintakenttä
- 17 Kasvusuuntautuneisuus
- 18 Nopeatempoisuus
- 19 Myyntihenkisyys
- 10 Korkea hierarkia



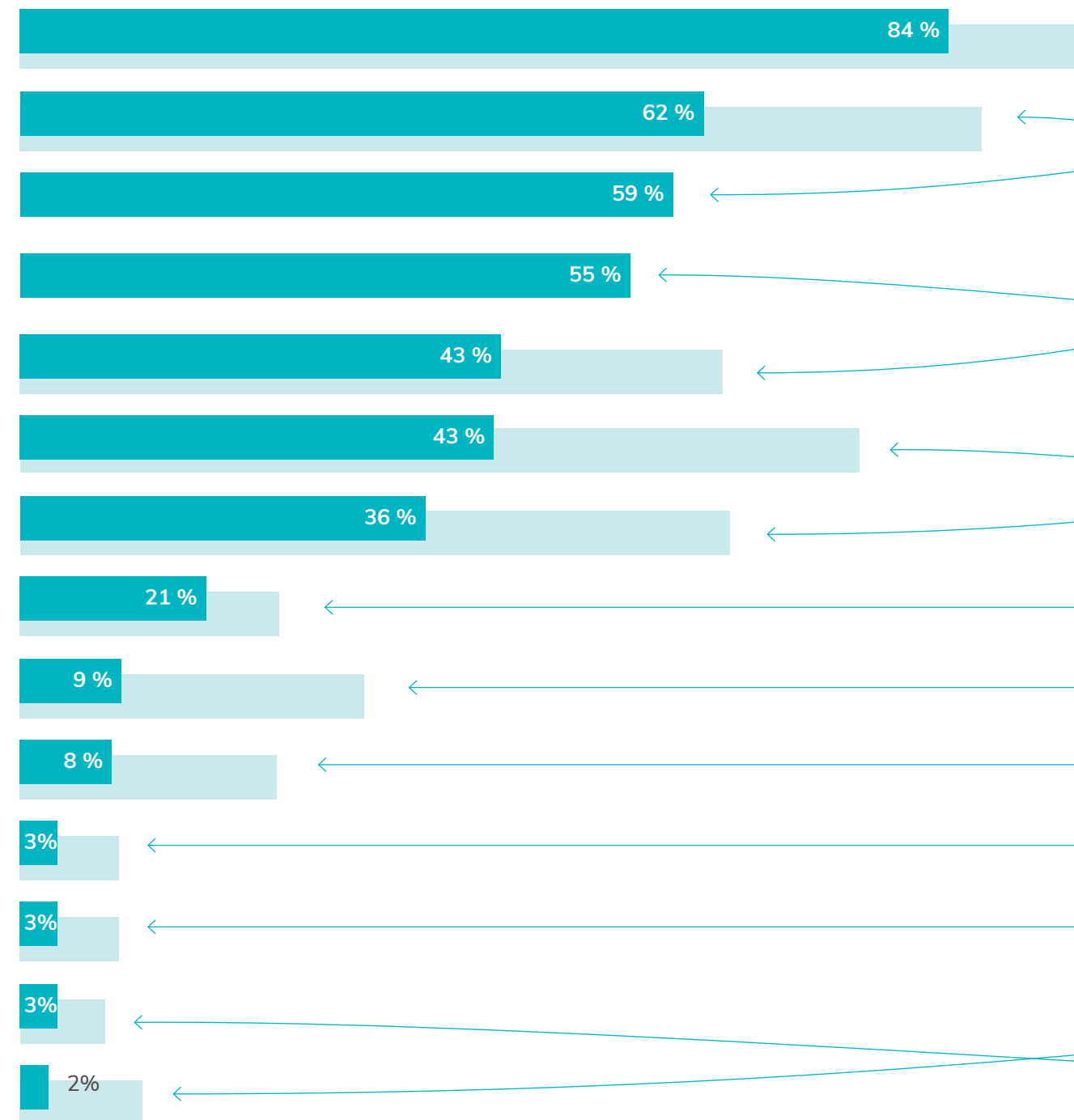
TYÖN MERKITYKSELLISYYS

Mitkä seikat ovat merkityksellisiä hakiessasi työpaikkaa?

Valitse 3–5 | Kysymys 19

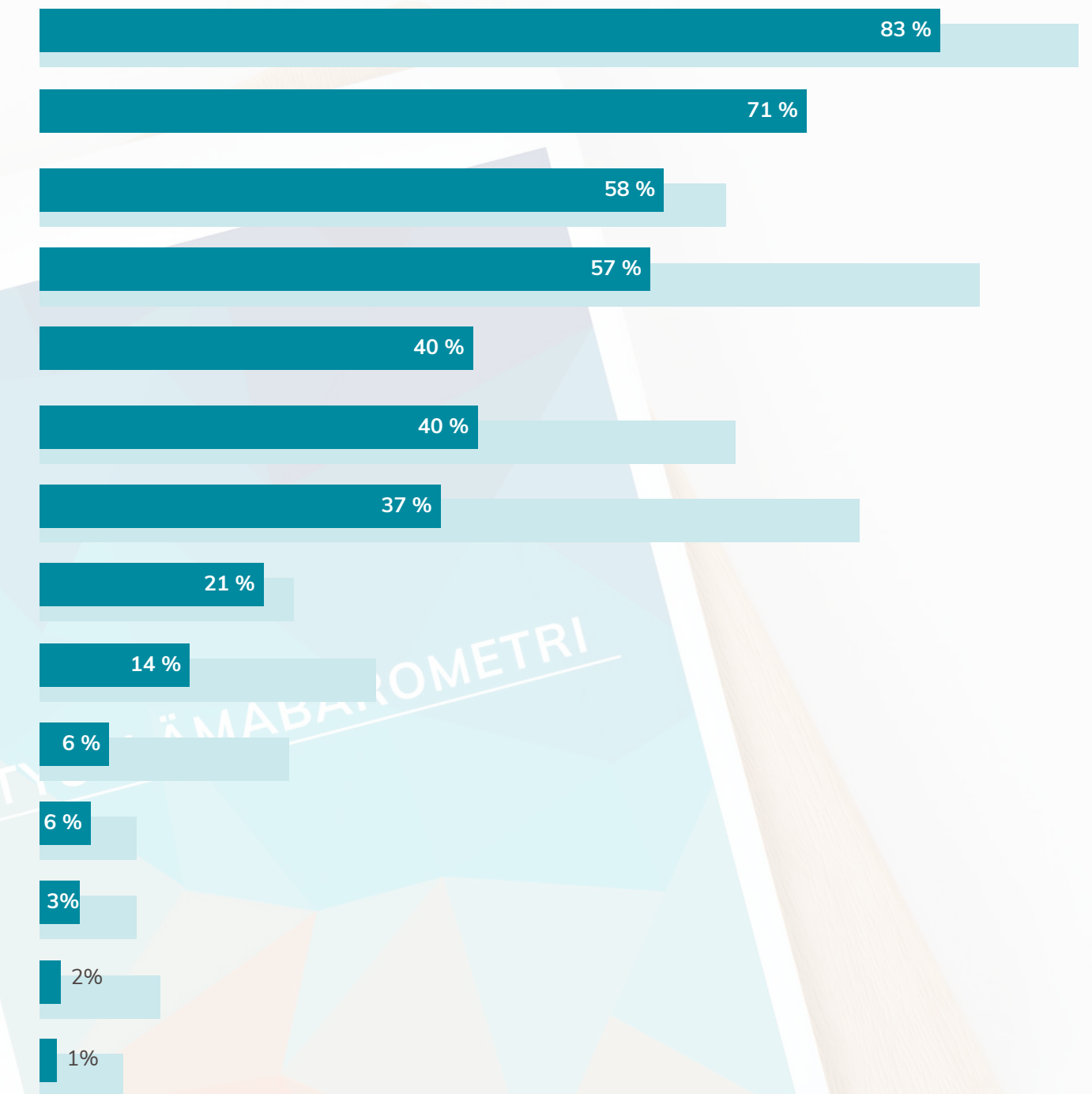
Opiskelija

- 1 Työtehtävien sisältö
- 2 Työnantajan hyvämaineisuus
- 3 Work-life balance*
- 4 Mahdollisuus edetä uralla*
- 5 Kompensaatio
- 6 Työnantajan arvot
- 7 Ystävien suositukset
- 8 Kansainvälisyys
- 9 Työnantajan taloudellinen tilanne
- 10 Strategia
- 11 Työnantajan ikärakenne
- 12 Kotimaisuus
- 13 Työnantajan työntekijämäärä
- 14 Asiakasreferenssit



OTM

- 1 Työtehtävien sisältö
- 2 Work-life balance*
- 3 Kompensaatio
- 4 Työnantajan hyvämaineisuus
- 5 Mahdollisuus edetä uralla*
- 6 Ystävien suositukset
- 7 Työnantajan arvot
- 8 Kansainvälisyys
- 9 Työnantajan taloudellinen tilanne
- 10 Strategia
- 11 Työnantajan ikärakenne
- 12 Kotimaisuus
- 13 Asiakasreferenssit
- 14 Työnantajan työntekijämäärä

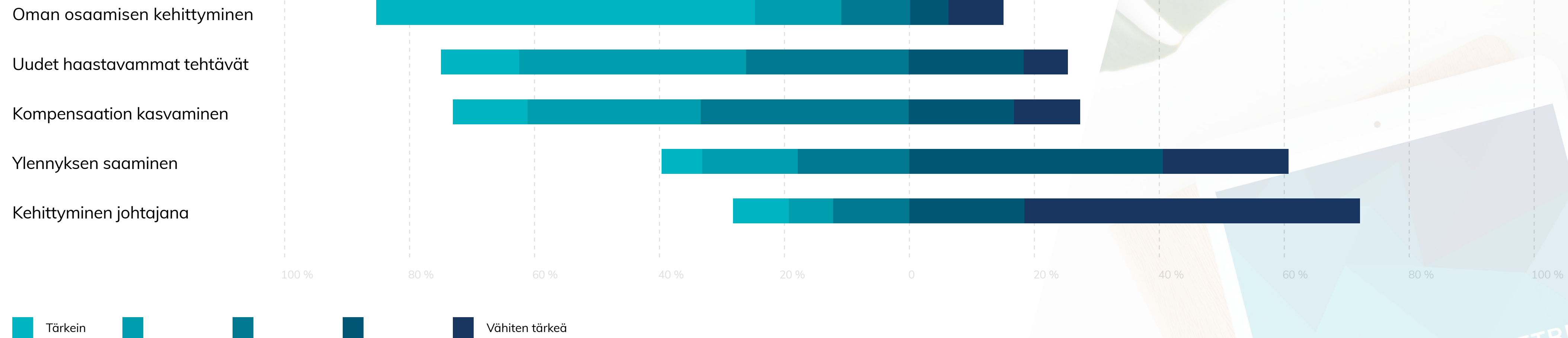


Opiskelija OTM 2020

OMA OSAAMINEN

Mikä inspiroi sinua kehittymään urallasi?

Listaa vaihtoehdot tärkeysjärjestykseen asteikolla 1–5 (1–tärkein, 5–vähiten tärkeä) | Kysymys 18



Mikä inspiroi eniten: opiskelija

- 1 Oman osaamisen kehittyminen 61%
- 2 Uudet haastavammat tehtävät 13%
- 3 Kompensaation kasvaminen 12%

Mikä inspiroi eniten: OTM

- 1 Oman osaamisen kehittyminen 60%
- 2 Kompensaation kasvaminen 13%
- 3 Uudet haastavammat tehtävät 11%

TYÖELÄMÄBAROMETRI

PG PARAGRAAFI

TYÖNANTAJAN ARVOT

Millaisia arvoja toivot työnantajallasi olevan?

Kysymys 21

“Työaikalainsäädännön aito noudattaminen, yhdessä oppiminen ja rento ilmapiiri, myönteinen suhtautuminen myös virheisiin.”

“Matalahierarkkinen organisaatiokulttuuri, kestäväan kehitykseen perustuva liiketoiminta ja muutoinkin eettisten arvojen huomioinen liiketoimintaa harjoitettaessa.”

“Aito välittäminen työntekijöistä ja heidän jaksamisestaan, halutaan tukea jokaisen urakehitystä parhaalla mahdollisella tavalla ihmisestä riippumatta (tasa-arvo), ei jätetä ketään pulaan vaan tehdään töitä yhdessä, uran ja perhe-elämän yhdistäminen mahdollista ilman kohtuuttomia hankaluuksia.”

“Arvoja jotka on muuallakin kuin some-pöhinässä. Jokainen firma väittää somessa ja excuilla olevansa rento ja matalahierarkkinen. Totuus ei välttämättä sama. Tuntuu että edustajat vaan pakotetaan kertomaan ja antamaan joku kuva firmasta.”

“Ympäristötietoisuus, sukupuolten välinen tasa-arvo, ihmisten näkeminen kokonaisuuksina, yhdessä tekemisen meininki, palautteenantokulttuuri.”

“Vastuullisuus niin yhteiskunnallisena toimijana kuin työnantajana, työntekijöiden henkilökohtaiseen urakehitykseen panostaminen. Työntekijöille annetaan resurssit toteuttaa koko potentiaalinsa ja hoitaa tehtävänsä hyvin. Erityisesti lisäksi se, että work-life-balancea pidetään korkeassa arvossa eikä tällä alalla hyvinkin läsnä olevia jaksamisongelmia lakaista maton alle - “red flag” jos vaikuttaa siltä, ettei näistä asioista puhuta ollenkaan.”

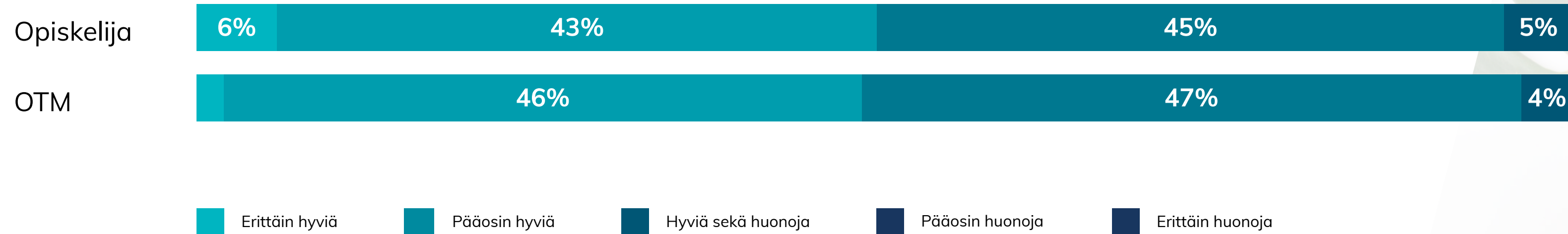
“Arvot tuntuvat pitkälti olevan markkinoinnin liibalaabaa, jokainen yritys tuntuu toistavan samat arvot eri tavalla muotoiltuna nettisivuillaan. Työn ulkopuolisen elämän arvostus (näkyvät esim kohtuullisina työtunteina), ympäristöasioiden huomioiminen sekä yhteiskuntavastuu (esim naisten nosto johtotehtäviin, monimuotoinen työntekijäkunta kuten sukupuolijakauma, eri etnisyydet, seksuaalivähemmistöt jne) ovat tärkeimpiä arvoja minulle työpaikalla.”



REKRYTOINTIPROSESSIT

Millaisia kokemuksia sinulle on jäänyt rekrytointiprosesseista?

Kysymys 22



“Jotkut rekryprosessit tuntuvat todella työläiltä ja pitkiltä suhteessa siihen, että kyse on esim. harjoittelijan määräaikaisesta paikasta.”

“Vähemmän vaiheita hakuun, jotta mielenkiinto hakea paikkoja säilyy. Prosessien edetessä tekee myös mieli keskeyttää lukuisien vaiheiden takia.”

“Vastaaminen hakemuksen lähettäjiille. On ikävää, etteivät kaikki rekrytoijat laita minkäänlaista viestiä prosessin etenemisestä tai kiitä hakemuksen lähettämisestä.”

“Hakuprosessit ovat kehittyneet liian pitkiksi ja rekrytoinnit aloitetaan työnhakijan näkökulmasta liian aikaisin. Ei ole mielekästä aloittaa rekrytointiprosessia yli vuotta aikaisemmin ja sisältää useita eri vaiheita, jos kyseessä on lyhytaikainen harjoittelujakso.”

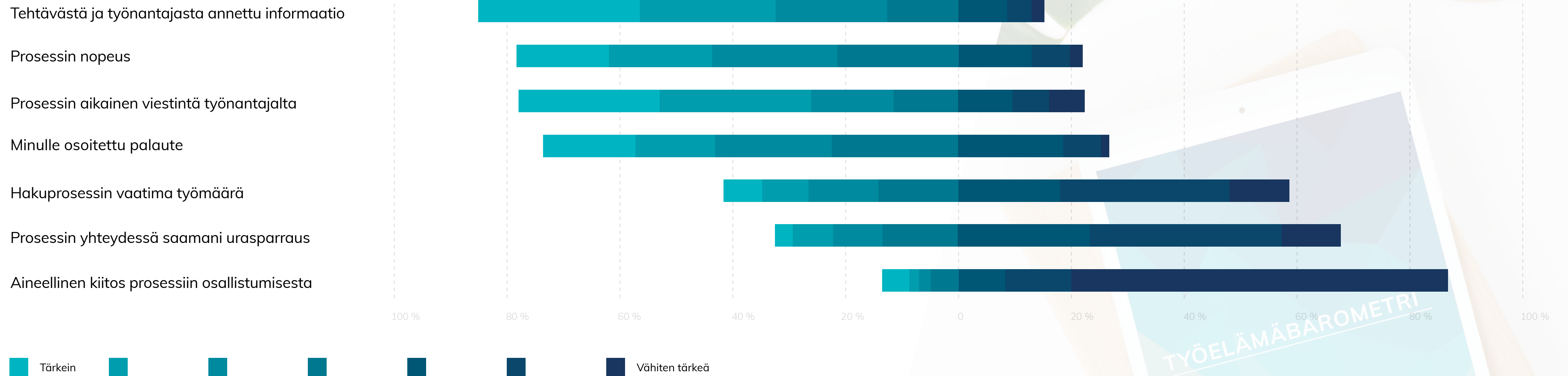
“Huonoimmat kokemukset ovat ehdottomasti olleet kun rekryvä organisaatio ei tiedä mitä ovat hakemassa/mitä voisivat tarjota, esim. kysyy haastattelussa mitä palkkaa haluaisin, mutta ei ole minkäänlaista käsitystä minkälaista palkkaa voisi tarjota. Aktiivinen viestintä prosessin aikana on toivottavaa ja ehdottomasti se että prosesseista tehtäisiin kevyempiä ja ei niin aikaa vieviä, esim. erilaisten tehtävien ja haastattelujen määrä tuntuu kokoajan kasvavan ja kuormittavat hakijoita, joten kannattaisi huolella miettiä mikä on tarpeellista.”



REKRYTOINTIPROSESSIT

Mitkä seikat ovat sinulle tärkeimpiä hyvän hakijakokemuksen kannalta?

Listaa vaihtoehdot tärkeysjärjestykseen asteikolla 1–7 (1–tärkein, 7–vähiten tärkeä) | Kysymys 23



Mitkä seikat tärkeimpiä: opiskelija

- 1 Tehtävästä ja työnantajasta annettu informaatio 26%
- 2 Prosessin aikainen viestintä työnantajalta 22%
- 3 Minulle osoitettu palaute 20%

Mitkä seikat tärkeimpiä: OTM

- 1 Tehtävästä ja työnantajasta annettu informaatio 32%
- 2 Prosessin aikainen viestintä työnantajalta 31%
- 3 Prosessin nopeus 15%

REKRYTOINTIPROSESSIT

Minkälaisia kehitysehdotuksia sinulla on rekrytoiville organisaatioille?

Kysymys 24

“On hyvä muistaa, että vaikka henkilö ei tulisi valituksi jää hänelle aina mielikuva yrityksestä rekrytointiprosessin perusteella ja koska piirit ovat tällä alalla pienet, on tärkeää, että tämä mielikuva olisi mahdollisimman positiivinen.”

“Ryhmähaastatteluista ei pidä kukaan, mielestäni epäreilu asetelma, joissa ekstrovertit jyrää introvertit.”

“Mukavaa olisi saada puhelu, että ei tullut valituksi ja voisi keskustella, mitkä asiat painoivat valintakriteereissä enemmän ja missä pitäisi kehittää osaamista / kokemusta.”

“Tiedotetaan hakuprosessin etenemisestä, pyritään tekemään haastattelutilanne rennommaksi ja annetaan mahdollisuus resurssien puitteissa palautteen kysymiselle siitä mitkä seikat vaikutti siihen, että ei tullut valituksi. Toivoisin myös, että työpaikkailmoituksissa käytettäisiin palkkahaitaria. Vähintäänkin pitäisi selvittää mitä “kilpailukykyinen” palkka tarkoittaa, koska sillä voidaan tarkoittaa mitä vaan.”

“Tiedotus hakemuksen vastaanottamisesta ja prosessin kulusta on kaiken a ja o, vaatii hyvin vähän, mutta sillä on suuri vaikutus työntajakuvaan. Jos ei tule valituksi haastatteluun tai haastattelun kautta töihin, olisi kiva saada muutakin palautetta kuin ”kiitos kiinnostuksestasi, valitettavasti valintamme ei osunut sinuun”, haastatteluissa ihmiseen ja motivaatioon keskittyminen, ei niinkään todistuksiin lukioikäisestä lähtien. Ihmisillä on erilaisia elämäntarinoita ja usein paras työntekijä on tarinan myötä elämästä laajemmin ymmärtävä ihminen kuin alaikäisestä asti koulussa loistavasti pärjännyt.”

“Toiveissa olisi selkeä kommunikointi prosessin etenemisestä ja aikataulusta, haastattelutilanteen suunnittelu ja olennaisten asioiden määrittäminen etukäteen (esim pienillä organisaatioilla tai rekrystä vähemmän kokemusta omaavilla haastattelutilanteet ovat joskus impromeininkiä).”



JOHTOPÄÄTÖKSET

Barometriin kertyi 861 vastausta, ja vastaajamäärä kasvoi 34% edelliseen vuoteen verrattuna. Samalla oikeustieteen maistereiden osuus vastaajista kasvoi muutaman prosentin verran. Suurimmalla osalla kaikista vastaajista (82%) on alan työkokemusta.

Yksityinen sektori on aikaisempien vuosien tavoin ylivoimaisesti kilpailukykyisin työnantaja. Valmistuneista suurin osa työllistyy mieluiten in-house puolelle, kun taas opiskelijoiden keskuudessa asianajola on suosituin. Julkisen sektorin osa-alueista ministeriö nousi tänä vuonna ensimmäiseksi, oikeuslaitoksen ohi. Kolmannen sektorin toimijoista edunvalvontajärjestöt ovat suosituin työnantaja niin opiskelijoiden kuin valmistuneidenkin keskuudessa.

Työnhakijoiden uskomukset ja toiveet työnantajien odotuksista kohtasivat jälleen melko hyvin keskenään. Työnhakijat toivovat, että aikaisempaa juridista kokemusta ei arvostettaisi niin korkealle. Samalla etenkin opiskelijat toivovat, että muuta kuin juridisen alan työkokemusta arvostettaisiin enemmän, verrattuna siihen mitä uskovat työnantajien sitä arvostavan.

Työelämätaidoista tärkeimpinä korostuvat jälleen vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot yhdistettynä kirjalliseen ilmaisuun, ajankäyttötaitoihin sekä oman osaamisen kehittämiseen. Vastajat kokevat tärkeiksi työelämätaidoiksi myös vieraan kielen taidon sekä esiintymistaidot.

Unelmatyöpaikalla kohtaavat hyvä työilmapiiri, mahdollisuus oman osaamisen kehittämiseen sekä työn ja vapaa-ajan tasapaino. Tasa-arvo, hyvä kompensatio sekä matala hierarkia ja rentous ovat niin ikään työntekijöille erityisen merkityksellisiä. Työtehtävien ja kollegoiden kanssa vietetään paljon aikaa, ja työntekijät haluavat myös viihtyä työpaikalla. Perinteisestä jäykästä korporaatiokuvasta halutaan kohti matalahierarkkista sekä rentoa työympäristöä.

Työnantajamielikuvan muodostumisessa vaikuttavat vahvasti kokemuseräiset tekijät (lähipiirin kokemukset sekä työnhakukokemus). Paljon pinnalla olleet arvot sekä yhteiskuntavastuu heijastuvat niin ikään työnantajamielikuvaa koskevissa vastauksissa merkityksellisinä seikkoina. Sen sijaan työnantajan tekemä digiviestintä tippui huomattavasti viime vuodesta. Työnantajamielikuvan muodostumisessa työnhakijat luottavat enemmän kokemuseräisiin tekijöihin kuin työnantajan itse tuottamaan viestintään.



JOHTOPÄÄTÖKSET

Nämä samat trendit heijastuvat niin ikään siihen, mitä työnhakijat käyvät läpi etsiessään tietoa työnantajasta. Tuttavapiirin kokemuksille annetaan paljon painoarvoa, samoin kuin työnantajan urasivulle. Työnantajan arvot ovat erityisen tärkeitä opiskelijoille, kun taas valmistuneiden keskuudessa tutustutaan työnantajan henkilöstöön.

Urakehityksessä vastaajia inspiroi kaikista eniten mahdollisuus päästä kehittämään omaa osaamistaan. Tämän kanssa yhteen sitoutuvat uudet haastavimmat tehtävät sekä kompensaation kasvaminen. Sen sijaan urakehitystä inspiroivana tekijänä ylennyksen saaminen jää selvästi tästä kolmen kärjestä. Työntekijät arvostavatkin näin työn tosiasiallista sisältöä, eikä niinkään itse titteliä.

Rekrytointiprosessit herättävät erityisen paljon tunteita työnhakijoissa, ja vastausten perusteella vaikuttaa siltä, että hakijakokemuksessa on paljon parantamisen varaa. Työntekijät kaipaavat avointa, kommunikoivaa prosessia, jossa eri vaiheista tiedotetaan rehellisesti ja nopeasti. Vastauksissa heijastuu vahvasti myös työnhakijoiden toive tulla nähdyiksi yksilöinä, eikä osana työnhakijamassaa. Rekrytointiprosessi on työnhakijoille myös oppimiskokemus, josta he kaipaavat mahdollisuutta palautteen saamiseen ja näin itsensä kehittämiseen.

Tässä samassa tulee muistaa, että työnantajamielikuvan muodostumisessa hakijakokemus, samoin kuin tuttujen kokemukset nousivat vastaajien keskuudessa merkittäviksi tekijöiksi. Rekrytointiprosessi tulisikin mieltää tärkeänä osana brändin ja työnantajamielikuvan rakentamista. Usein rekrytointiprosessi onkin työnhakijalle ensimmäinen konkreettinen kosketuspiste yrityksestä.



TYÖELÄMÄBAROMETRIT

Olemme toteuttaneet työelämäbarometriamme vuodesta 2018 alkaen, tarkoituksenamme kartoittaa työnhakijoiden kokemuksia, odotuksia sekä toiveita. Vuosien saatossa vastaajamäärämme on kasvanut yli 300% ensimmäisen barometrin vastaajamäärästä ja vuodesta 2020 lähtien barometrimme on ollut juridisen alan kattavin työelämä tutkimus.

Pääset katsomaan aikaisempien vuosien työelämäbarometrien tuloksia helposti osoitteesta www.paragraaffi.fi/barometrit tai klikkaamalla alla olevaa linkkiä.

Kuulemme mielellämme myös sinun ajatuksiasi sekä mielipiteitäsi barometristamme. Mikä tutkimuksen tuloksissa yllätti, tai mitä toivoisit meidän kartoittavan tulevaisuudessa? Vai haluaisitko kenties käydä tutkimuksen tuloksia kanssamme yhdessä läpi? Voit olla meihin yhteydessä sähköpostitse myynti@paragraaffi.fi tai puhelimitse 040 5765 709.

Tutustu aikaisempien vuosien barometreihin!



PALVELUMME



ILMOITUSPALVELUT

Ilmoittamalla avoimesta työpaikasta Juristi- tai Oikkaripörssissä löydät työntekijän tehtävään kuin tehtävään. Ilmoitusportaalimme on oikeudellisen alan suosituin. Avoin työpaikkailmoitus Paragraaffilla on tehokkain ja vaivattomin ratkaisu tavoittaa oikeat kohderyhmät.



HEADHUNTING

Headhunting eli suorahaku on tehokas ja asiantunteva palvelu oikeudellisen osaamisen löytämiseen. Suomen laajimmat juridisen alan verkostot sekä uniikki alan asiantuntijuus takaavat erinomaiset suorahaun tulokset riskittömästi.



SECONDMENT

Henkilöstövuokraus on erinomainen valinta, kun sinulla on määräaikainen, kiireellinen tai vaikeasti ennustettava tarve oikeudelliselle osaamiselle. Henkilöstövuokrauspalvelumme on vaivaton, sillä huolehdimme puolestasi koko rekrytointiprosessista sekä kaikista työnantajavelvoitteista.

Tutustu tarkemmin palveluihimme!

OTA YHTEYTTÄ

Paragraaffi Oy

040 5765 709

myynti@paragraaffi.fi

Ludviginkatu 6

00130 Helsinki

Y-tunnus 0459218-9

 paragraaffi.fi

 twitter.com/paragraaffi

 [instagram.com/paragraaffi](https://www.instagram.com/paragraaffi)

 [linkedin.com/company/paragraaffi-oy](https://www.linkedin.com/company/paragraaffi-oy)

 [facebook.com/paragraaffi](https://www.facebook.com/paragraaffi)

 paragraaffi.fi/juristipodi

 [youtube.com](https://www.youtube.com)

