

JURISTIEN

työelämä tutkimus

2025

Juristien työmarkkina Mitä HR:n kannattaa tehdä juuri nyt?

Vastaajia: 419 juristia

JOHDANTO

Tutkimukseen vastasi 419 juristia eri sektoreilta ja kokemustasoilta. Vastaajista suurin ikäryhmä on 30–39-vuotiaat (46 %), mikä osoittaa työmarkkinoilla olevan runsaasti kokeneita, mutta edelleen urakehityksen ja liikkuvuuden kannalta aktiivisia juristeja.

Huomionarvoista on, että peräti 72 % vastaajista on vaihtanut työpaikkaa viimeisen viiden vuoden aikana.

Korkea vaihtuvuus kertoo juristien työmarkkinan työntekijälähtöisyydestä ja heijastelee yleisiä työelämän trendejä. Tiivistelmä tarjoaa HR-johdolle datapohjaisen näkymän juridisen alan työmarkkinaan, odotuksiin ja kehitystarpeisiin.

Tiivistelmä on tuotettu Juristien Työelämä tutkimus 2025 -aineistosta. Lisätietoja ja koko tutkimusraportti: www.paragraaffi.fi

Juristien sitouttaminen ei ole rekrytointikysymys.

Se on johtamiskysymys.

Paragraaffi Oy on toteuttanut Työelämä tutkimusta vuodesta 2018 lähtien, mikä mahdollistaa luotettavat trendivertailut. Tänä vuonna tutkimus toteutettiin ensimmäistä kertaa yhteistyössä Juristiliiton kanssa, jotta juristien ääni olisi mahdollisimman vahvasti ja laajasti kuultavissa.

Erica Holmlund

Senior Legal Talent Consultant
050 576 6752
erica.holmlund@paragraaffi.fi

Joel Kurki

Legal Talent Consultant
050 556 6570
joel.kurki@paragraaffi.fi



72%

JURISTEISTA

**on vaihtanut
työpaikkaa viimeisen 5
vuoden aikana.**

REKRYTOINTIMARKKINA JURISTIKENTÄLLÄ

**Liikkuvuus heijastaa työelämän
nopeatempoisuutta**

Juristien rekrytointimarkkina ei ole pysähtymässä. Liikkuvuus, uramuutokset ja kasvaneet odotukset tekevät juristeista vaativan, mutta selkeästi johdettavan kohderyhmän. Organisaatiot, jotka pystyvät yhdistämään kiinnostavan työn sisällön, arjen sujuvuuden ja kehittymisen, pärjäävät – muut reagoivat jatkuvaan vaihtuvuuteen.

TYÖNANTAJALUPAUS JA HOUKUTTELEVUUSTEKIJÄT

Arjen kokemukset korostuvat

Asiat, joihin työnantajakuva nojaa:

Työn merkityksellisyys

Juristit haluavat ymmärtää, mihin heidän työnsä vaikuttaa ja miksi se on tärkeää.

Työn sisältö ratkaisee enemmän kuin palkka

Juristit hakevat vaikutusta, kehittymistä ja mahdollisuutta käyttää osaamistaan laajasti. Tee työn sisältö näkyväksi rekrytoinnissa ja arjessa.

Arjen joustavuus ja tasapaino

Työ ei saa viedä kaikkea – autonomia ja joustot ovat keskeisiä sitouttajia.

Tue joustavia työnteon tapoja. Varmista, että työkuormaa johdetaan, ei vain seurata.

Johtamisen ja ilmapiirin laatu

Hyvä johtaminen ja toimiva työyhteisö sitouttavat enemmän kuin yksittäiset edut.

Kehitä esihenkilötyötä systemaattisesti, ja tuo johtamisen laatu osaksi työnantajaviestintää.

68%

JURISTEISTA

**arvostavat
mielenkiintoisia tehtäviä.**

59%

JURISTEISTA

harkitsisi työpaikan vaihtoa urakehityksen vuoksi.

URAKEHITYS JA SITOUTTAMINEN

Urakehitys ohittaa palkan tärkeimpänä vaihtomotiivina

Urakehitys nousee tutkimuksessa selkeästi tärkeimmäksi yksittäiseksi syyksi harkita työpaikan vaihtoa, kun palkka ja edut sijoittuvat vasta toiselle sijalle. Samanaikaisesti 30 % juristeista kokee tyytymättömyyttä urapolkunsu selkeyteen, joka korostaa tarvetta urakehityksen malleille ja etenemismahdollisuuksille.

Rakenna selkeät ja monisuuntaiset urapolut

Juristin ammatillinen kehittyminen voi tapahtua sekä juridisen substanssiosaamisen syventämisenä ja laajentamisena että siirtyminä kohti liiketoimintaa. Hyödynnä rohkeasti moniammatillisia rooleja ja urapolkuja osana osaamisen kehittämistä ja sitouttamista.

Kytke juristien tavoitteet ja onnistumiset myös liiketoiminnallisiin päämääriin

Säännöllinen ja laadukas palaute, erityisesti työn vaikutuksista, vahvistaa kokemusta työn merkityksellisyydestä, vaikuttavuudesta ja organisaatioon kuulumisesta.

Määrittele selkeä koulutusbudjetti ja tarjoa mahdollisuuksia jatkokoulutuksiin ja erikoistumiseen osana pitkäjänteistä osaamisen kehittämistä.

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN JA TEKOÄLY

Kehityksen rinnalla esiin nousee selkeä osaamiskuilu

Tekoälyn rooli koetaan myös osin ristiriitaisena: vain 54 % näkee sen yksinomaan työtä tukevana, kun taas 26 % kokee sen samanaikaisesti sekä tukena että uhkana. Tämä heijastaa epävarmuutta osaamisen ja työnkuvien muutoksen osalta.

Kartoita tekoälyn osaamistaso ja tulevat tarpeet

Tarjoa riittävät resurssit ja koulutus

Juristien tarpeet tekoälytyökaluissa ja sen hyödyntämisessä voivat poiketa muista liiketoiminnan tehtävistä. Huolehdi, että käytössä olevat työkalut ja niihin liittyvät koulutus vastaavat juridisen työn vaatimuksia. Tekoäly vaikuttaa juristien työhön tarjoten tehokkuutta ja uusia mahdollisuuksia, mutta edellyttää myös osaamisen kehittämistä ja investointeja koulutukseen.

Kohtaa odotukset

Tekoälyn käyttöönotto muuttaa työnkuvaa. Määrittele selkeästi, missä tehtävissä tekoälyä odotetaan käytettävän, missä juridisen asiantuntijuuden merkitys säilyy ja miten työntekijöiden odotukset ja huolenaiheet otetaan huomioon.

43%

JURISTEISTA

ei osaa käyttää tekoälyä tuottavasti

27%
JURISTEISTA
kamppailee jaksamisen
kanssa.

TYÖHYVINVOINTI JA JAKSAMINEN

Työmäärä on suurin kuormitustekijä

Työhyvinvointi on keskeinen tekijä sekä kustannusten että sitoutumisen näkökulmasta. Juristien kohdalla erityisesti joustavat työskentelymahdollisuudet muodostavat merkittävän voimavaran, mutta työkuorman hallintaan ja palautumisen tukemiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota.

Juristien jaksamistilanne on kaksijakoinen: 68 % kokee jaksavansa jokseenkin tai erittäin hyvin, mutta 27 % vastaajista kertoo jaksavansa huonosti tai erittäin huonosti.

Juristin työ sisältää usein ad hoc -tehtäviä, jotka voivat kuormittaa. Määrittele selkeästi odotukset työn prioriteeteista, tavoitettavuudesta ja vastuunjaosta, jotka tukevat hallinnan tunnetta ja työn selkeyttä.

Työstä irrottautuminen on haastavaa 31 %:lle.

Suurin kuormitustekijä on työn määrän hallinta: 43 % kokee sen kuormittavana. Tue työstä irrottautumista ja palautumista määrittelemällä tavoitettavuusrajat. Kannusta ja mahdollista vapaa-ajan aktiviteetteja työsuhde-eduilla sekä panosta yhteisöllisiin tapahtumiin, jotka tukevat jaksamista ja tiimihenkeä.

MONISUKUPOLVISUUS JA TIIMIDYNAMIIKKA

Monisukupolvisuus lakiosastoissa on sekä haaste että mahdollisuus

Monisukupolvisten tiimien selkeä vahvuus on osaamisen ja kokemuksen jakaminen. Työarvojen ja odotusten erot vaativat ymmärrystä ja joustavuutta, mutta osaamisen jakaminen on merkittävä voimavara, jota kannattaa tietoisesti vahvistaa.

Eri-ikäisyys rikastuttaa tiimityötä ja tuo erilaisia näkökulmia. Tunnista tiimin vahvuudet ja mahdolliset kompastuskivet, ja hyödynnä mentorointia osaamisen siirrossa ja tiedon jakamisessa.

Monisukupolvisuuden suurimmat haasteet liittyvät odotusten ristiriitaisuuteen. Kannusta avoimeen keskusteluun sekä määrittele yhdessä tiimin yhteiset toimintatavat ja pelisäännöt.

Tiimissä eri elämäntilanteissa olevien juristien tarpeet vaikuttavat sitoutumiseen ja työssä jaksamiseen. Tunnista esimerkiksi lapsiperheet ja eläköityvät työntekijät, ja huomioi nämä urapoluissa, joustossa ja rekrytoinnissa ennakoivasti.

59%
JURISTEISTA
kokee osaamisen
jakamisen toimivan hyvin.