

JURISTIEN

työelämäntutkimus

2025

Juristien työmarkkina Mitä kannattaa tehdä juuri nyt?

Vastaajia: 419 juristia

JOHDANTO

Juristien työelämäntutkimus 2025 on laajin ja kattavin juristien työelämää koskeva tutkimus Suomessa. Tutkimuksessa tarkastellaan juristien näkemyksiä ja kokemuksia työelämän keskeisistä teemoista, kuten työssä jaksamisesta ja palautumisesta, teknologian ja tekoälyn vaikutuksista, ammatillisesta identiteetistä ja kasvusta, motivaatiosta sekä työpaikan vaihdosta ja rekrytoinnista.

Tutkimukseen osallistui yhteensä 419 juristia ja vastaajista valtaosa (66 %) kuuluu 30–49-vuotaiden ikäryhmään.

Työskentelysektoreittain yritysten lakiosastoissa työskentelee 28 %, asianajo- tai lakiasiaintointimistoissa 22 % ja julkisella sektorilla 23 %.

Suurin osa juristeista työskentelee suorittavan tason asiantuntijatehtävissä (39 %), kun taas senior-tason tehtävissä työskentelee 24 % vastaajista.

Avustavissa tai entry-vaiheen juristitehtävissä vastaajista työskentelee 15 %. Johtotehtävissä, kuten osakkaina tai lakiasiaintoimintajoina, työskentelee 8 % vastaajista. Vastaajista suurin osa työskentelee sopimusoikeuden (37 %), työoikeuden (27 %) sekä kauppa- ja yhtiöoikeuden (25 %) parissa.

Tämä tiivistelmä on tuotettu Juristien Työelämäntutkimus 2025 -aineistosta. Lisätietoja ja koko tutkimusraportti: www.paragraaffi.fi

Juristien sitouttaminen ei ole
rekrytointikysymys.
Se on johtamiskysymys.

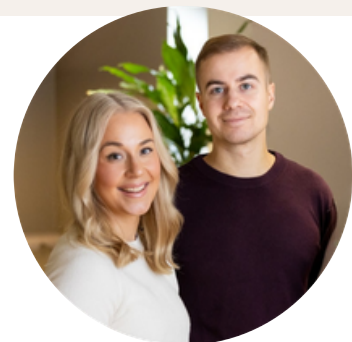
Paragraaffi Oy on toteuttanut Työelämäntutkimusta vuodesta 2018 lähtien, mikä mahdollistaa luotettavat trendivertailut. Tänä vuonna tutkimus toteutettiin ensimmäistä kertaa yhteistyössä Juristiliiton kanssa, jotta juristien ääni olisi mahdollisimman vahvasti ja laajasti kuultavissa.

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.

JURISTIEN TYÖMARKKINA JA SITOUTTAMISTEKIJÄT

Juristien työmarkkina on poikkeuksellisen liikkuvaa, ja työpaikan vaihtoa harkitaan aktiivisesti. Juristien sitouttaminen ja uusien osaajien rekrytointi vaativat aktiivisia toimenpiteitä alalla, jossa kilpailu osaajista on kovaa.

Juristien sitouttaminen edellyttää tiivistä yhteistyötä henkilöstöhallinnon ja ylimmän johdon kanssa.

Määrittele lakiosaston tavoitteet sekä sitouttamis- ja rekrytointistrategiat ja varmista, että lakiosasto on aktiivisesti mukana päätöksenteossa.

On keskeistä tunnistaa lakiosaston kannalta keskeiset osaamisalueet ja avainhenkilöriskit ja huolehtia tiedon jakamisesta, vastuiden tasapainoisesta jakautumisesta ja osaamisen kehittamisestä, jotta lakiosasto ei ole yksittäisten henkilöiden varassa.

Lakiosaston työ on välttämätöntä kytkeä osaksi liiketoimintaa ja tehdä odotukset sekä urapolut näkyviksi eri uravaiheissa. Esihenkilötyöhön ja osaamisen kehittämiseen panostaminen on ensiarvoisen tärkeää, jotta juristit näkevät selkeän tulevaisuuden yrityksen sisällä.

AMMATILLINEN IDENTITEETTI

Palkkakehitys ei yksinään riitä pitovoimatekijänä, vaan työltä odotetaan myös sisällöllistä mielekkyyttä ja joustavuutta.

Vaikka juristin työn merkitys osana organisaation tavoitteita koetaan selkeäksi, oman urapolun epäselvyys voi aiheuttaa turhautumista ja lisätä halukkuutta vaihtaa työpaikkaa. Ammatillinen kehitys nousee yhdeksi keskeisimmistä odotuksista, joita juristit kohdistavat työnantajansa.

59%

JURISTEISTA

vaihtaisi työpaikkaa urakehityksen perässä - palkka on vasta 2. sijalla.

Kiinnitä huomiota erityisesti seuraaviin asioihin johtamistyössäsi:

Urapolut voivat vaihdella merkittävästi lakiosastosta riippuen, eikä kehittymisen tarvitse tarkoittaa ainoastaan vertikaalista etenemistä. Mahdollista myös ulkopuoliset koulutusmahdollisuudet ja sisällytä ne osaksi koulutusbudjettia.

Huolehdi säännöllisestä palautteesta ja rakenna selkeät, toistuvat foorumit kehityskeskusteluille. Lakiosaston sisäinen mentorointi tukee ammatillista kehittymistä ja edistää samalla tiedon ja osaamisen jakamista.

Mahdollista työnkuvan laajentaminen ja kytke työtehtävät osaksi liiketoimintaa.

Lähes puolet juristeista odottaa mahdollisuutta laajentaa työtehtäviään.

43%

JURISTEISTA

kokee tarvitsevansa merkittävästi lisäosaamista tekoälyn käyttöön

TEKNOLOGIA JA TEKOÄLYN VAIKUTUS TYÖHÖN

Tekoälyä hyödynnetään käännöstyössä, tekstin muokkauksessa, tiedonhaussa ja sopimusten analysoinnissa.

Tekoälyn hyödyntäminen juristin työssä on lisääntynyt nopeasti, mutta osaaminen sen tehokkaaseen ja hallittuun käyttöön ei ole kehittynyt samassa tahdissa. Tekoälyn hyödyntäminen edellyttää kohdennettuja koulutuspanostuksia ja selkeitä linjauksia siitä, mihin tarkoituksiin tekoälyä voidaan käyttää.

Kiinnitä huomiota erityisesti seuraaviin asioihin tekoälyn käyttöönotossa juristitiimissäsi:

Tekoälyn hyödyntäminen edellyttää koulutuspanostuksia. Järjestä säännöllistä, käytännönläheistä koulutusta, joka kehittyy teknologian mukana ja kerää oppeja tekoälyn jatkokäyttöä varten.

Huomioi käyttötarkoituksiin liittyvät vaatimukset ja valitse työkalut, jotka tukevat nimenomaan juristin työtä.

Osallista lakiosasto keskusteluun tekoälyn hyödyistä, parhaista käyttötarkoituksista ja toimintatavoista. Hyödynnä tiimin osaamista kehitystyössä ja varmista, että myös tekoälyyn liittyvät huolenaiheet tulee käsitellyksi.

MONISUKUPOLVISUUS JA TYÖYHTEISÖN DYNAMIIKKA

Monisukupolvisuuden suurimmat haasteet liittyvät työarvoihin ja odotuksiin, työskentelytapoihin sekä viestintään

Eri juristisukupolvien välinen osaamisen ja tiedon jakaminen on vahvuus, jota kannattaa aktiivisesti vahvistaa. Samanaikaisesti on tärkeää määritellä lakiosastolle yhteiset toimintatavat työskentelytavoista ja odotuksista työtä kohtaan, jotta yhteistyö on tehokasta ja yhtenäistä.

Odotukset työtä vaihtelevat eri sukupolvien välillä. Osallista koko lakiosasto keskusteluun toimintatavoista, arvoista ja odotuksista. Yhteinen keskustelu lisää ymmärrystä ja tehostaa yhteistyötä.

Monisukupolvisen työyhteisön keskeisin vahvuus on tiedon ja näkemysten jakaminen. Suunnittele ja fasilitoi yhteisiä keskusteluja sekä edistä arkista tiedonjakamisen kulttuuria.

Ota eri elämänvaiheet huomioon työn suunnittelussa, koulutus- ja kehittymismahdollisuuksien tarjoamisessa.

59%

JURISTEISTA

kokee osaamisen jakamisen toimivan parhaiten eri-ikäisten välisessä yhteistyössä

86%

JURISTEISTA

kokee hybridi- ja joustotyön vaikuttavan positiivisesti jaksamiseen

TYÖSSÄ JAKSAMINEN JA PALAUTUMINEN

Palautumista edistävät erityisesti liikunta, perhe, harrastukset sekä selkeä työn ja vapaa-ajan välinen raja

Juristien jaksamistilanne on kaksijakoinen: 68 % vastaajista kokee jaksavansa jokseenkin tai erittäin hyvin, mutta 27 % vastaajista kokee jaksavansa huonosti. Erityisesti työmäärän hallinta koetaan haastavaksi, sillä 43 % pitää sitä merkittävänä kuormitustekijänä. Myös työstä irrottautuminen koetaan haastavaksi.

Joustavat työskentelymahdollisuudet ja autonomia tukevat merkittävästi juristien jaksamista. Työmäärän hallinta on selkeä kehityskohde, joka vaatii konkreettisia toimenpiteitä.

Vahvista joustavia työskentelymahdollisuuksia Hybridi- ja joustotyö tukevat jaksamista, lisäävät sitoutumista ja voivat toimia myös kilpailuetuna. Mahdollisuus etä- ja lähityön yhdistämiseen laajentaa myös maantieteellisesti rekrytointimahdollisuuksia.

Lisää hallinnan tunnetta Suuri työkuorma on keskeinen kuormitustekijä. Selkeiden työhön kohdistuvien odotusten ja tavoitteiden määrittely sekä priorisoinnin ohjeistus helpottavat työn hallintaa ja työstä irrottautumista.

Määrittele pelisäännöt Työajan seuranta ja selkeät pelisäännöt tukevat työmäärän hallintaa. Kulttuurillinen suhtautuminen tavoitettavuuteen ja siihen liittyvät odotukset vaikuttavat merkittävästi hyvinvointiin sekä toimivat sitouttavana tekijänä.

MOTIVAATIO JA TYÖNANTAJAN HOUKUTTELEVUUS

Palkka on vasta toisella sijalla

Palkka on tärkeä motivaatiotekijä, mutta se ei yksin riitä sitouttamiseen. Työnantajan houkuttelevuus rakentuu kokonaisuudesta, jossa palkka, mielenkiintoiset työtehtävät ja työilmapiiri yhdessä vahvistavat työnantajakuva.

Seuraa palkkakehitystä ja panosta urakehitykseen Vaikka palkka ei ole ainoa motivaatiotekijä, alan palkkakehityksen seuraaminen tukee sitoutumista. Tarjoa myös juristeille uusia työtehtäviä ja koulutusmahdollisuuksia, jotka tukevat ammatillista kehittymistä.

Panosta arkiseen työhön ja työilmapiiriin Sitoutuminen syntyy arjessa. Hyvä työilmapiiri, mahdollisuus vaikuttaa työn tekemiseen sekä toimiva yhteistyö ja johtaminen ovat keskeisiä sitouttamistekijöitä, joihin kannattaa panostaa.

Viesti kulttuurillisista vahvuuksista Työyhteisön kulttuuri, kuten yhteistyö ja hyvä työilmapiiri, eivät aina näy ulospäin. Niiden näkyväksi tekeminen ja viestiminen vahvistavat työnantajan vetovoimaa sekä helpottavat sopivien juristien houkuttelemista rekrytoinnin ollessa ajankohtaista.

59%

JURISTEISTA

pitää urakehitystä tärkeimpänä syynä työpaikan vaihtoon