

JURISTIEN

työelämä tutkimus

2025

Juristien työmarkkina Mitä kannattaa tehdä juuri nyt?

Vastaajia: 419 juristia

JOHDANTO

Tutkimukseen vastasi 419 juristia, joista 22 % työskentelee asianajo- tai lakiasiantomistoissa. Vastaajista yli puolet, 56 %, pitää in-housen lakiosastoa juristille houkuttelevimpana työympäristönä, kun taas vain 27 % asianajo- tai lakiasiantomistoa. Peräti 42 % ei pidä asianajo- tai lakiasiantomistoa lainkaan tai juurikaan houkuttelevana paikkana työllistyä työjuristina.

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 liikkuvuus kertoo juristien työmarkkinan työntekijälähtöisyydestä ja heijastelee yleisiä työelämän trendejä.

Tämä tiivistelmä tarjoaa asianajo- ja lakiasiantomistojen 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



56%

JURISTEISTA

**pitää in-housea
houkuttelevimpana
työympäristönä**

REKRYTOINTIMARKKINA JURISTIKENTÄLLÄ

**Liikkuvuus heijastaa työelämän
nopeatempoisuutta**

Juristien työmarkkina on erittäin liikkuva. Tämä tarkoittaa sekä mahdollisuuksia rekrytoinnissa että riskejä nykyhenkilöstön pitämisessä. Juristeista käydään kovaa kilpailua työnantajien kesken, mikä edellyttää jatkuvia toimenpiteitä sitouttamiseksi ja panostuksia rekrytointiin.

Henkilöstön sitouttaminen ja vetovoiman lisääminen osaajamarkkinoilla edellyttävät vahvuuksien ja kehityskohteiden tunnistamista. **Selvitä, mitkä tekijät tukevat juuri teidän juristien pysymistä ja missä on kehitettävää.**

Vetovoimaisuuden rakentaminen vaatii pitkäjänteisyyttä. Viesti aktiivisesti toimiston vahvuuksista, työkuultuurista ja työskentelytavoista sekä tee työnantajamielikuvatyö näkyväksi.

Hyvin toteutetut ja dokumentoidut kehitys- sekä exit-keskustelut auttavat tunnistamaan ne tekijät, jotka pitävät juristit toimistossanne.

MIKSI JURISTIT LÄHTEVÄT JA MITEN HEIDÄT PIDETÄÄN?

Palkka ei ole tärkein motivaattori

Työnantajavalintaan vaikuttavat kilpailukykyinen palkka ja edut (64 %), mielenkiintoiset ja haastavat työtehtävät (60 %) sekä joustavat työajat ja etätömahdollisuudet (49 %). Myös hyvä työilmapiiri ja kollegiaalisuus (46 %) sekä laadukas johtaminen (30 %) ovat merkittäviä työnantajan houkuttelevuutta lisääviä tekijöitä.

Erytisesti in-house-roolit houkuttelevat juristeja, joten asianajo- ja lakiasiantoimistojen on tärkeää tunnistaa omat alakohtaiset vetovoimatekijänsä. Korosta näitä urakehityksen ja ammatillisen kehittymisen tukemisessa.

Monipuoliset ja ammatillista kehittymistä tukevat työtehtävät ovat keskeisiä sitoutumisen tekijöitä. Panosta työn mielekkyyteen ja kytke sen merkityksellisyys osaksi laajempaa kokonaisuutta.

Panosta arkeen. Kehitä toimiston kulttuuria, yhteistyötä eri tiimien välillä ja tarjoa mahdollisuuksia työnteon autonomiaan, kuten vaikuttaa työskentelytapoihin ja työnteon paikkaan.

Kehitä systemaattisesti esihenkilötyötä ja työilmapiiriä, ja tuo nämä rohkeasti esiin myös työnantajaviestinnässä. Hyvä johtaminen ja yhteiset arvot houkuttelevat juristeja.

59%

JURISTEISTA

**vaihtaisi urakehityksen
perässä**

86%

JURISTEISTA

**kokee hybridityön
vahvistavan jaksamista**

JOUSTAVUUS JA TYÖKUORMA

Joustavat työnteon tavat tukevat jaksamista

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.

Työmäärän hallinnan puute on merkittävin kuormitustekijä. Määrittele ja käy läpi työhön liittyvät odotukset, tavoitettavuus ja priorisointi. Tämä lisää työn autonomiaa ja hallinnan tunnetta, mikä tukee hyvinvointia.

Seuraa työn jakautumista ja työaikoja, kompensoi ylityöt ja käsittele kuormittavat tilanteet. Säännölliset kehityskeskustelut auttavat tunnistamaan riskit ja suunnittelemaan toimenpiteet pitkään jatkuvan kuormituksen ratkaisemiseksi.

TEKOÄLY JA TOIMISTON KILPAILUKYKY

**Kehityksen rinnalla esiin nousee selkeä
osaamiskuilu**

Tekoäly vaikuttaa juristien työhön tarjoten tehokkuutta ja uusia mahdollisuuksia, mutta edellyttää myös osaamisen kehittämistä ja koulutusinvestointeja. Varmista, että teidän juristit saavat riittävät resurssit ja tuen hyödyntää tekoälyä.

Määrittele tekoälystrategia Tekoällyn hallittu käyttöönotto tehtävissä, joissa käsitellään arkaluonteista ja luottamuksellista tietoa, edellyttää yhteisesti sovittuja pelisääntöjä.

Vaikka tekoäly on jo osa juristien arkea, osaaminen ei välttämättä ole kehittynyt samassa tahdissa. Panosta säännölliseen ja käytännönläheiseen koulutukseen ja varmista, että osaaminen ja työkalut tukevat työn vaatimuksia jokaisella työntekijätasolla.

Tarkoituksenmukaisesti hyödynnetty tekoäly vapauttaa juristien aikaa lisäarvoa tuottavaan asiantuntijatyöhön ja vähentää manuaalista rutiinityötä. **Osallista juristit keskusteluun ja hyödynnä heidän näkemyksensä tekoällyn käytössä.**

43%

JURISTEISTA

**ei osaa käyttää tekoälyä
tuottavasti**

59%

JURISTEISTA

**nostaa
monisukupolvisuuden
selkeäksi hyödyksi.**

ERI JURISTISUKUPOLVET JA MUUTTUVAT ODOTUKSET

Monisukupolvisuus lakiosastoissa on sekä haaste että mahdollisuus

Eri-ikäiset juristit odottavat työelämältä eri asioita. Nuoremmat painottavat joustavuutta työn sekä työn ja muun elämän välistä tasapainoa, kun taas kokeneemmat juristit asettavat työn etualalle. Avoimissa vastauksissa nousee esiin kokemus siitä, että vakiintuneita toimintatapoja ei kyseenalaisteta ja muutosta vastustetaan ajattelulla "näin on aina tehty". Samalla monisukupolvisuuden selkein vahvuus on osaamisen ja kokemusten jakaminen.

Tunnista monisukupolvisuuden mahdollisuudet Keskustele avoimesti siitä, millaisia hyötyjä eri sukupolvien osaaminen ja näkemykset voivat tuoda työhön ja kulttuuriin. Osallista keskusteluun sekä osakaskunta että juristit, jotta eri näkökulmat tulevat kuulluksi.

Käsittele odotusten ja työtapojen eroavaisuudet Tunnista, missä eriävät odotukset ja työskentelytavat näkyvät ja miten ne vaikuttavat arkeen. Laadi yhteiset toimintatavat ja pelisäännöt, jotka lisäävät ymmärrystä, selkeyttä ja sitoutumista.

Vahvista mentorointia ja osaamisen jakamista Mentorointi ja osaamisen jakaminen ovat keskeisiä monisukupolvisuuden hyötyjä. Luo rakenteet, jotka mahdollistavat kokemuksen ja hiljaisen tiedon siirtymisen, sekä hyödynnä koko osaamispotentiaali.

MITEN TOIMISTO EROTTAUTUU KILPAILUSSA JURISTEISTA?

Kilpailussa osaajakentässä vetovoimatekijät on tunnistettava, mutta oikotietä sitouttamiseen ei ole

Suurin osa juristeista arvostaa kokonaispakettia yksittäisen oikeudenalan sijaan, mutta asianajo- ja lakiasiantoimistojen tarjoamaa mahdollisuutta haastaviin ja erityisosaamista vaativiin tehtäviin kannattaa korostaa aktiivisesti. Asianajo- ja lakiasiantoimistojen vahvuuksia ovat usein monipuoliset ja ammatillisesti haastavat tehtävät, nopea oppiminen ja mahdollisuus erikoistua tiettyyn oikeudenalaan.

Korosta ammatillisia mahdollisuuksia Asianajo- ja lakiasiantoimistojen keskeisin kilpailuetu on mahdollisuus tehdä haastavia ja erikoistumista tukevia toimeksiantoja. Tuo esiin toimeksiantojen monipuolisuus ja konkretisoi, millaista osaamista toimistossa voi kerryttää.

Rakenna erottuvuutta kulttuurissa Kilpailu osaajista on kovaa myös toimistojen kesken, joten kulttuuri voi olla tärkeä erottautumistekijä. Tuo henkilöstön ääni kuuluviin, panosta johtamiseen ja kehittämiseen sekä tuo esiin työntekijätarinoita.

Näy ja kuulu Työnantajamielikuvan rakentaminen on pitkäjänteistä, mutta kannattavaa. Rakenna näkyvyyttä juristien keskuudessa, hyödynnä verkostoja ja viesti systemaattisesti toimiston vahvuuksista houkutelaksesi ja sitouttaaksesi juristeja.

60%

JURISTEISTA

**arvostaa mielenkiintoisia
tehtäviä**