

JURISTIEN

työelämä tutkimus

2025

Juristien työmarkkina

Mitä strategisesti kannattaa tehdä juuri nyt?

Vastaajia: 419 juristia

JOHDANTO

Juridinen osaaminen on liiketoimintakriittinen resurssi, jonka merkitys korostuu epävarmassa ja nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä. Se on samanaikaisesti liiketoiminnan jatkuvuuden edellytys, keskeinen riskienhallinnan elementti ja oikein johdettuna myös merkittävä kilpailuetu.

Tutkimus osoittaa, että alan työmarkkina on poikkeuksellisen liikkuvaa, sitoutumista

haastavat rakenteelliset tekijät ja kuormitus heijastuu suoraan liiketoimintariskeihin ja päätöksenteon laatuun. Tämä tiivistelmä kokoaa ylimmälle johdolle keskeiset havainnot sekä toimenpiteet, joiden avulla juridinen osaaminen voidaan siirtää tukifunktiosta strategiseksi kilpailueduksi.

Tämä 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.**

JURIDINEN OSAAMINEN STRATEGISENA RESURSSINA

**Sitouttaminen on strategisesti ja taloudellisesti
kannattava investointi.**

Juridinen osaaminen on liiketoiminnan jatkuvuuden kannalta kriittinen perusedellytys, mutta oikein hyödynnettynä myös merkittävä kilpailuetu.

Määrittele liiketoimintaympäristön ja toimintaympäristön asettamat juridiset vaatimukset sekä niiden edellyttämät nykyiset ja tulevat osaamistarpeet.

Arvioi juristien riskien ja niihin liittyviin investointeihin liittyvät kustannukset osana kokonaisvaltaista riskienhallintaa.

Varmista, että osaamisen kehittäminen tukevat liiketoimintastrategiaa ja vastaavat myös tuleviin liiketoimintatarpeisiin.

Hyödynnä in-house lakiosaston vetovoimaa. Tunnista in-house lakiosaston houkuttelevuustekijät juristien näkökulmasta ja hyödynnä niitä kilpailussa osaajista, jotka työskentelevät myös muilla toimialoilla.

MIKSI JURISTIT VAIHTAVAT JA MIKSI HE PYSYVÄT?

Palkka on pitovoimana vasta 2. sijalla.

Juristien sitouttaminen vaatii kokonaisvaltaista lähestymistä. Palkka on yksinään riittämätön, sillä työltä odotetaan myös sisällöllistä mielekkyyttä ja joustavuutta. Ratkaisevaa on, millaisia kehittymismahdollisuuksia ja työtehtäviä organisaatio tarjoaa. Yksittäisiä, nopeita ratkaisuja ei ole, vaan sitoutuminen rakentuu arjen johtamisesta, työn organisoinnista ja esihenkilötyöstä.

Työn merkityksellisyyttä lisää juristien aito kytkeytyminen osaksi liiketoimintaa. Mahdollisuus kehittää liiketoimintaosaamista ja työskennellä moniammatillisessa ympäristössä vahvistaa sitoutumista sekä toimii keskeisenä vetovoimatekijänä.

Palkka ei ole ainut sitoutumiseen vaikuttava tekijä, vaan yksi sitoutumisen osa-alue. Liiketoiminnallisiin tunnuslukuihin sidotut kannustimet lisäävät sitoutumista, ohjaavat toimintaa strategisesti ja vahvistavat lakiosaston roolia liiketoiminnalle arvoa tuottavana kumppanina.

Huolehdi laadukkaasta päivittäisjohtamisesta, joka tukee myös tulevaisuuden osaamistarpeita ja selkeitä urapolkuja. Integroi lakiosasto tiiviisti osaksi liiketoiminnan arkea, joka vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta, parantaa yhteistyötä ja madaltaa kynnystä jatkuvaan vuoropuheluun lakiosaston ja liiketoiminnan välillä.

59%

JURISTEISTA

**vaihtaisi työpaikkaa
urakehityksen perässä.**

43%

JURISTEISTA

**eivät osaa hyödyntää
tekoälyä tuottavasti.**

TEKOÄLY MUUTTAA JURIDISTA TYÖTÄ

Tekoälyä hyödynnetään käännoistyössä, tekstin muokkauksessa, tiedonhaussa ja sopimusten analysoinnissa

Tekoäly voi tehostaa juridista työtä merkittävästi, mutta työn luonne asettaa sen hyödyntämiselle myös erityisvaatimuksia. Teknologiakehityksessä mukana pysyminen on oletusarvo, mutta se ei tapahdu itsestään.

Osallista lakiosasto tekoälyratkaisujen suunnitteluun ja käyttöönnottoon Lakiosasto on olennainen osa liiketoimintaa, ei siitä irrallinen funktio.

Määrittele pelisäännöt: Juridinen työ edellyttää erityistä huolellisuutta muun muassa tiedon luotettavuuden, oikeellisuuden ja luottamuksellisuuden suhteen. Organisaatiotason ohjeistukset ja vastuunjaot varmistavat tekoällyn hallitun ja turvallisen käytön myös juristin työssä.

Parhaimmillaan tekoäly nopeuttaa rutiininomaisia tehtäviä ja vapauttaa juristien aikaa liiketoiminnan kannalta merkittävämpiin kokonaisuuksiin.

JAKSAMINEN JA TUOTTAVUUS

Juristien jaksamisella on suora vaikutus työn laatuun, päätöksenteon luotettavuuteen ja sitä kautta liiketoimintariskeihin.

Jaksaminen on olennainen riski ja kustannustekijä. Virheet sopimuksissa, tulkinnoissa tai riskiarvioissa voivat realisoitua merkittävinä taloudellisina- ja mainehaittoina. Siksi työkyvyn ja jaksamisen tukeminen on investointi, joka maksaa itsensä takaisin riskienhallinnan ja tuottavuuden kautta.

Hybridityö ei tarkoita pelkästään etätyön mahdollisuutta, vaan joustavuutta ja mahdollisuutta vaikuttaa työntekopaikkaan ja -aikaan. Jaksamisen lisäksi hybridityö toimii vetovoimatekijänä ja mahdollistaa osaamisen hyödyntämisen myös maantieteellisesti laajemmin.

Lakiosaston työ on usein reaktiivista ja ad hoc -luonteista. **Priorisoi juristin työ liiketoiminnan tavoitteiden näkökulmasta.** Autonomia on keskeinen juristien työhyvinvointia tukeva tekijä.

Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ei välttämättä edellytä merkittäviä taloudellisia investointeja. Tunnista ylikuormituksesta johtuvat vältettävissä olevat virheet ja sisällytä ne osaksi riskienhallinnan suunnittelua.

27%

JURISTEISTA

**jaksaa huonosti, mikä on
suora liiketoimintariski.**

59%

JURISTEISTA

**kokee osaamisen
jakamisen toimivan.**

SUKUPOLVET JA OSAAMISEN SIIRTO

Vahvuudeksi monisukupolvisuudessa koetaan osaamisen ja kokemuksen jakaminen, mikä on jatkuvuuden kannalta kriittistä

Suurimmat sukupolvien väliset haasteet liittyvät työarvoihin ja odotuksiin (20 %) sekä työskentelytapoihin (18 %). Eroja ilmenee myös teknologian hyödyntämisessä (14 %). Toimiva osaamisen jakaminen on sekä riskienhallintaa että kilpailuetu.

Varmista, että liiketoiminnan kannalta keskeinen tieto, prosessit ja toimintamallit dokumentoidaan ja jaetaan systemaattisesti. **Lakiosaston toimintatapojen määrittely** myös liiketoiminnalle mahdollistaa sujuvan ja tehokkaan yhteistyön.

Suunnitelmallinen mentorointi mahdollistaa edistää tiedon siirtymistä ja nuoremman sukupolven kehittymistä.

Selkeät määritelmät osaamistarpeista ja liiketoiminnan odotuksista ohjaavat rekrytointia, urapolkuja ja osaamisen kehittämistä.

Ennakoiva suunnittelu mahdollistaa osaamisen siirron ja muut tarvittavat toimenpiteet ennen kriittisen tiedon menetystä, ja turvaa juridisen osaamisen jatkuvuuden ja liiketoiminnan toimintavarmuuden.

KILPAILU OSAAJISTA KIRISTYY

Rekrytoinnin näkökulmasta yrityksillä on selkeä etulyöntiasema

Työnantajan houkuttelevuus rakentuu useista tekijöistä, joista keskeisiksi nousevat kilpailukykyinen palkka (64 %), kiinnostavat työtehtävät (60 %), joustavuus (49 %) sekä hyvä ilmapiiri (46 %).

Houkuttelevuus ei synny yksittäisestä tekijästä. Kiinnitä huomiota palkitsemiseen, työtehtävien sisältöön, uramahdollisuuksiin, työn joustavuuteen sekä organisaatiokulttuuriin, jotka yhdessä muodostavat vetovoimaisen kokonaisuuden.

Systemaattinen näkyvyys juristien keskuudessa vahvistaa työnantajamielikuvaa ja tunnettuutta jo ennen konkreettista rekrytointitarvetta. Ennakoiva näkyvyys voi lyhentää merkittävästi rekrytointiin käytettävää aikaa ja pienentää kustannuksia.

Juristeja kiinnostavat yrityksissä erityisesti liiketoiminnalliset ulottuvuudet. Tuo nämä näkökulmat selkeästi esiin rekrytoinnissa ja hyödynnä niitä myös lakiosaston sitouttamisessa. Juristien urapolkuja voidaan rakentaa myös liiketoiminnan suuntaan, eikä kehittymisen tarvitse rajoittua horisontaaliseen etenemiseen juridisten tehtävien sisällä.

56%

JURISTEISTA

**pitää in-house -rooleja
houkuttelevimpina.**