

2025



**JURISTIEN**  
TYÖELÄMÄTUTKIMUS

# Työelämätkimus, joka puhuttelee koko juristiammattikuntaa

Työelämätkimus on ainutlaatuinen ja kattava näkymä suomalaisen juristiammattikunnan arkeen, odotuksiin ja tulevaisuuteen.

Vuodesta 2018 lähtien tutkimus on tarjonnut luotettavan ja vertailukelpoisen tietoperustan, joka tekee näkyväksi juristien kokemukset eri uravaiheissa ja tukee ammattikunnan työelämän kehittämistä.

Tutkimus tuottaa arvokasta tietoa sekä juristeille että juristeja työllistäville organisaatioille. Juristeille tutkimus tarjoaa konkreettisen väylän alan kehittämiseen, ja työnantajille se antaa ajantasaisen kokonaiskuvan juristien odotuksista, työssä viihtymisestä ja uratoiveista. Tiedon avulla voidaan rakentaa työyhteisöjä, joissa juristit voivat aidosti onnistua, kehittyä ja sitoutua.

Vuoden 2025 tutkimus syventyy ajankohtaisiin teemoihin, kuten ammatilliseen identiteettiin ja urapolkuihin, teknologian ja tekoälyn rooliin juristien työssä, jaksamiseen ja palautumiseen sekä sitoutumiseen ja työpaikan vaihtoon vaikuttaviin tekijöihin. Nämä teemat muodostavat kattavan katsauksen juristien tämänhetkiseen työelämään ja sen kehityssuuntiin.

Tänä vuonna tutkimus on toteutettu ensimmäistä kertaa yhteistyössä Juristiliiton kanssa, jotta juristien ääni olisi mahdollisimman vahvasti ja laajasti kuultavissa.

**JURISTILIITTO**  
**JURISTFÖRBUNDET**

## Sivut

## Teemat

3-4

**Taustatiedot**

5-7

**Ammatillinen identiteetti ja kasvu**

8-10

**Tekoäly & teknologia**

11-12

**Motivaatio**

13-15

**Monisukupolvinen työyhteisö**

16-19

**Työssä jaksaminen ja palautuminen**

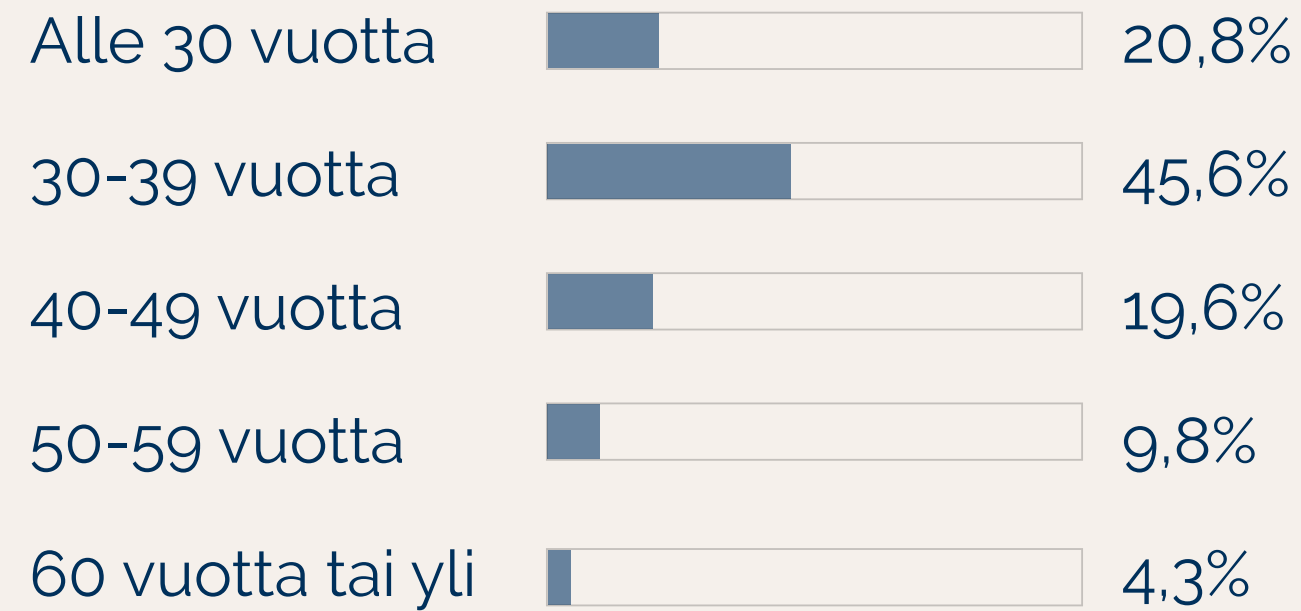
20-27

**Työpaikan vaihto**

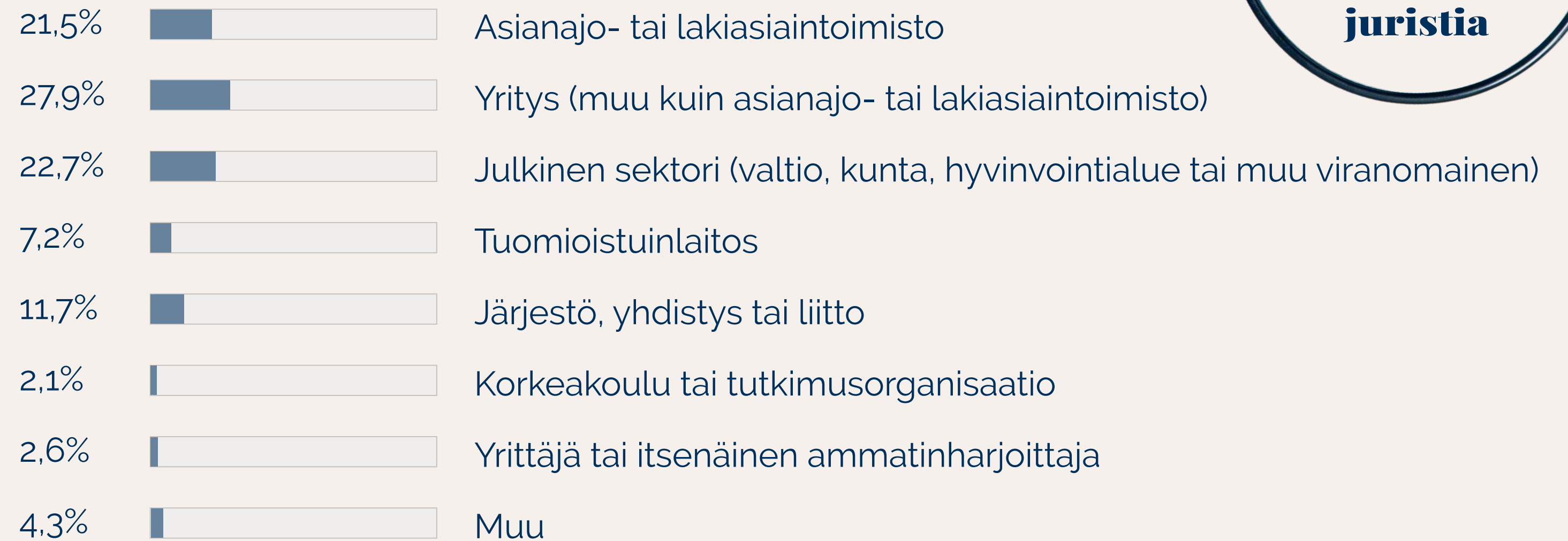
# Taustatiedot



## ◆ Ikä

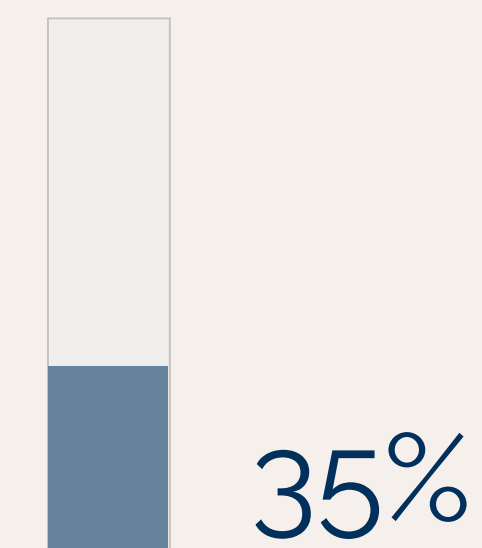


## ◆ Nykyinen työnantaja

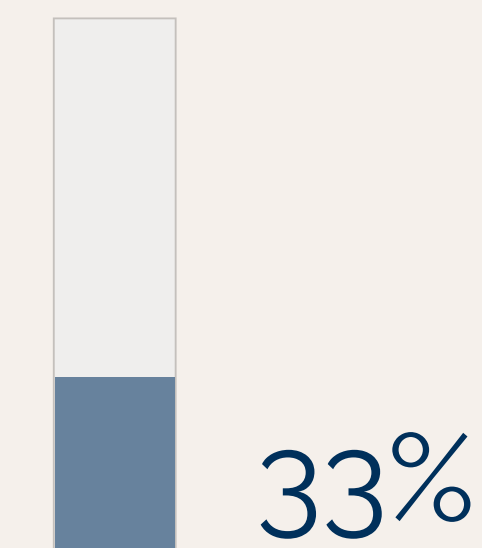


## ◆ Vuosia oikeustieteellisen tutkinnon valmistumisesta

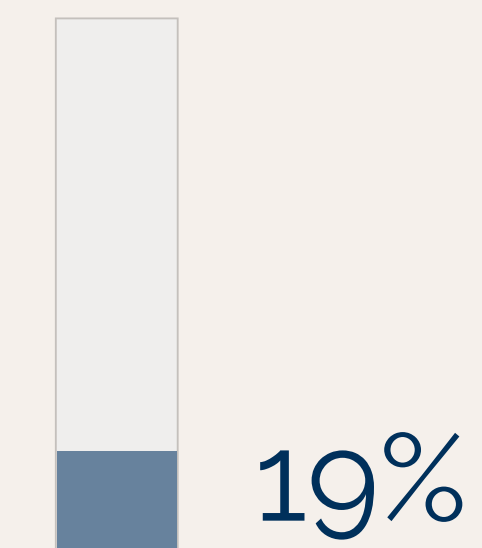
0-4 vuotta valmistumisesta:



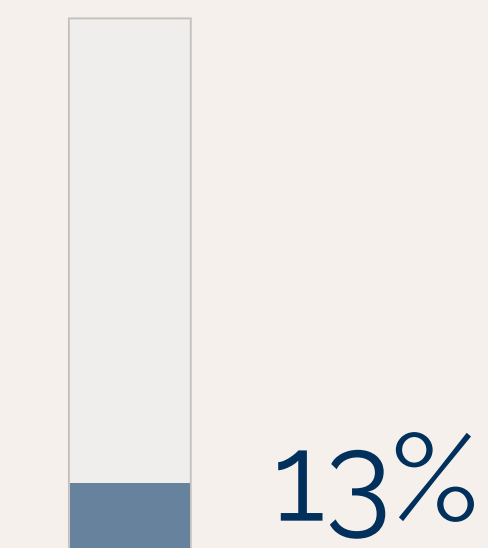
5-9 vuotta valmistumisesta:



10-19 vuotta valmistumisesta:

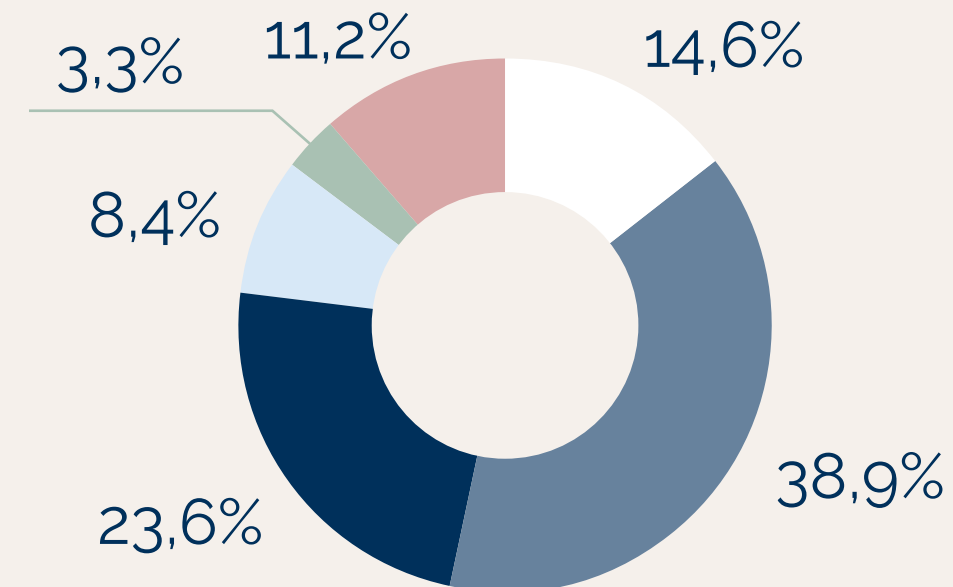


20 + vuotta valmistumisesta:



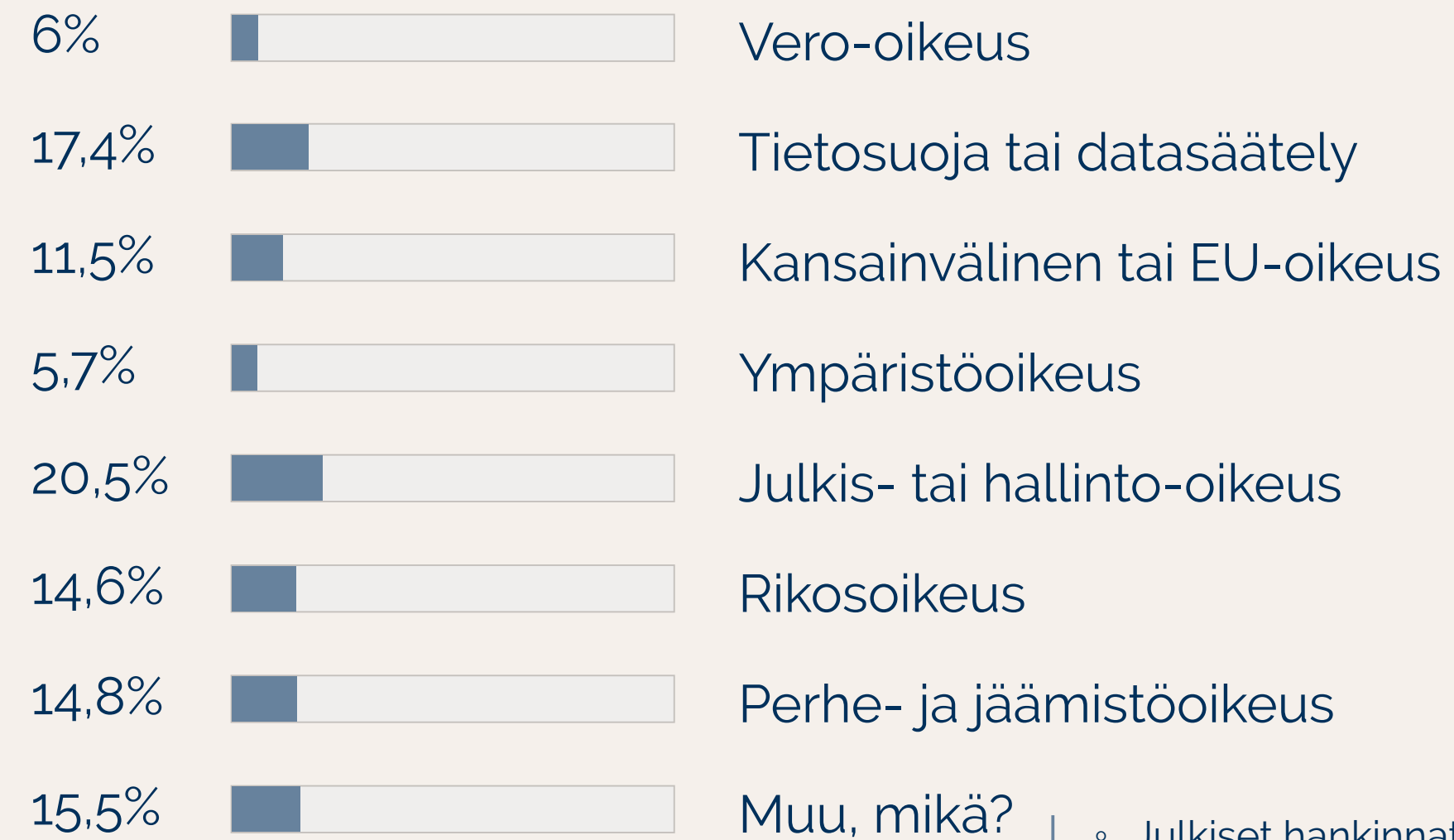
## Nykyinen asema työelämässä

- Entry (esim, Associate, Junior Legal Counsel)
- Mid (esim, Senior Associate, Legal Counsel)
- Senior (esim, Counsel, Senior Legal Counsel)
- Johto (esim, Partner, General Counsel)
- Yrittäjä tai itsenäinen ammatinharjoittaja
- Muu



## Oikeudenala tai erikoistuminen

Valitse 3 sopivinta



- Julkiset hankinnat
- Riidanratkaisu
- Kiinteistö -ja rakennusoikeus
- Sosiaali- ja terveydenhuollon lainsäädäntö
- Vakuutus- ja vahingonkorvausoikeus
- Compliance

# 35%

## juristeista

kokee ammatillisen identiteettinsä määrittävän oikeudenalan tai erityisosaamisen perusteella.

## Ammatillinen identiteetti & kasvu

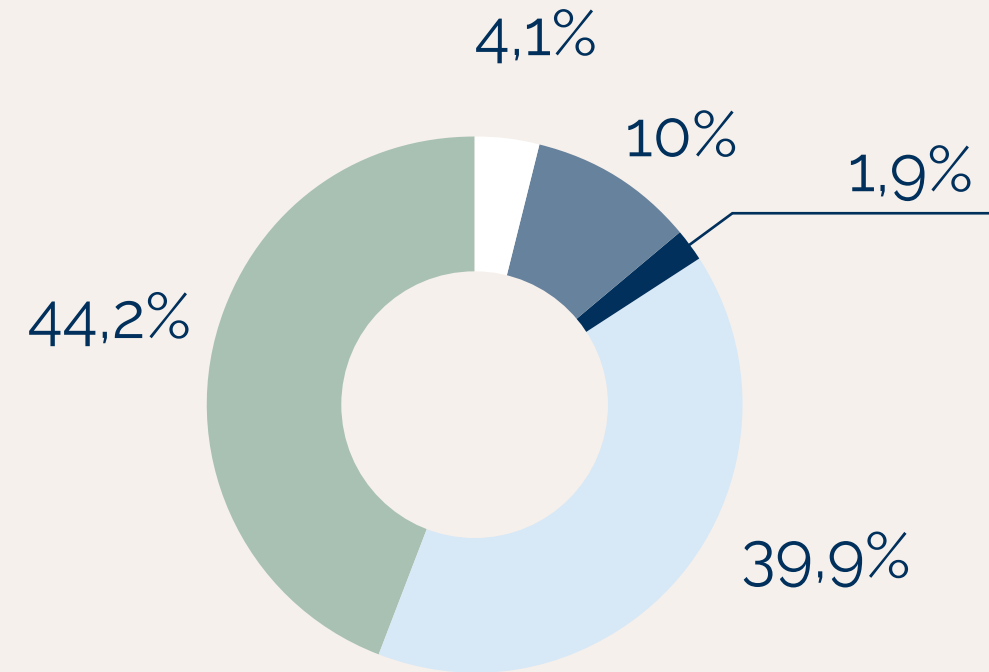
Tässä osiossa tarkastelemme ammatillista identiteettiä ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Juristien ammatillinen identiteetti rakentuu merkittävästi oikeudenalan tai erityisosaamisen varaan (35 %), mutta myös nykyisellä työpaikalla (20 %) sekä työn koetulla merkityksellisyydellä ja vaikuttavuudella (17 %) on merkittävä rooli.

Selvitimme lisäksi, miten juristit näkevät oman roolinsa osana organisaation tavoitteita sekä millaista tukea he odottavat ammatillisen kehittymisen ja erikoistumisen edistämiseksi. Valtaosa juristeista kokee roolinsa vastuualueet selkeiksi (84 %) ja ymmärtää roolin edellyttämät osaamisvaatimukset (91 %) sekä sen, miten oma työ tukee organisaation laajempia tavoitteita (92 %).

Ammatillisen kehittymisen kannalta tärkeimpinä tekijöinä pidetään työnantajan tarjoamaa tukea itsenäiseen oppimiseen (35 %), säännöllistä palautekulttuuria (20 %) sekä mahdollisuuksia kouluttautumiseen työn ohessa.

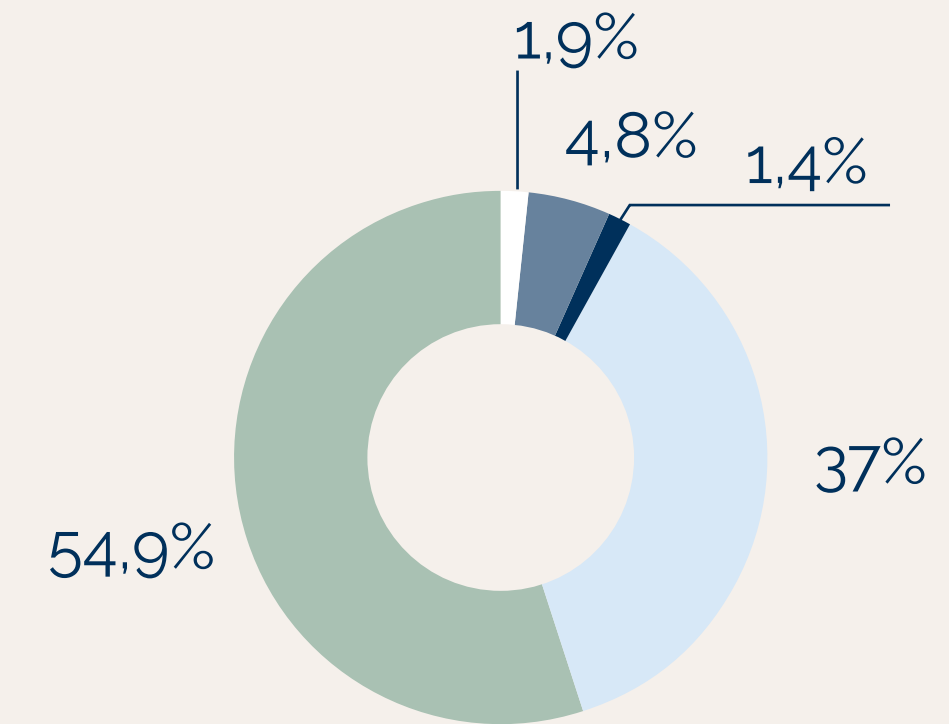
## ◆ Tiedän tarkalleen, mitä vastuuta rooliini kuuluu

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä



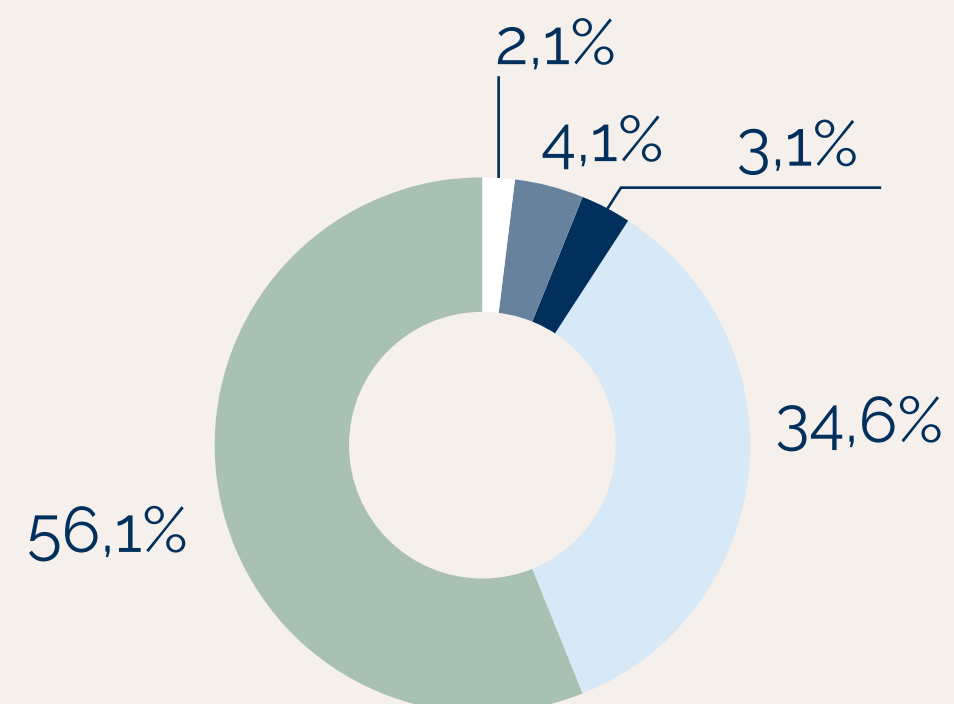
## ◆ Tiedän, mitä osaamista rooliini edellyttää

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

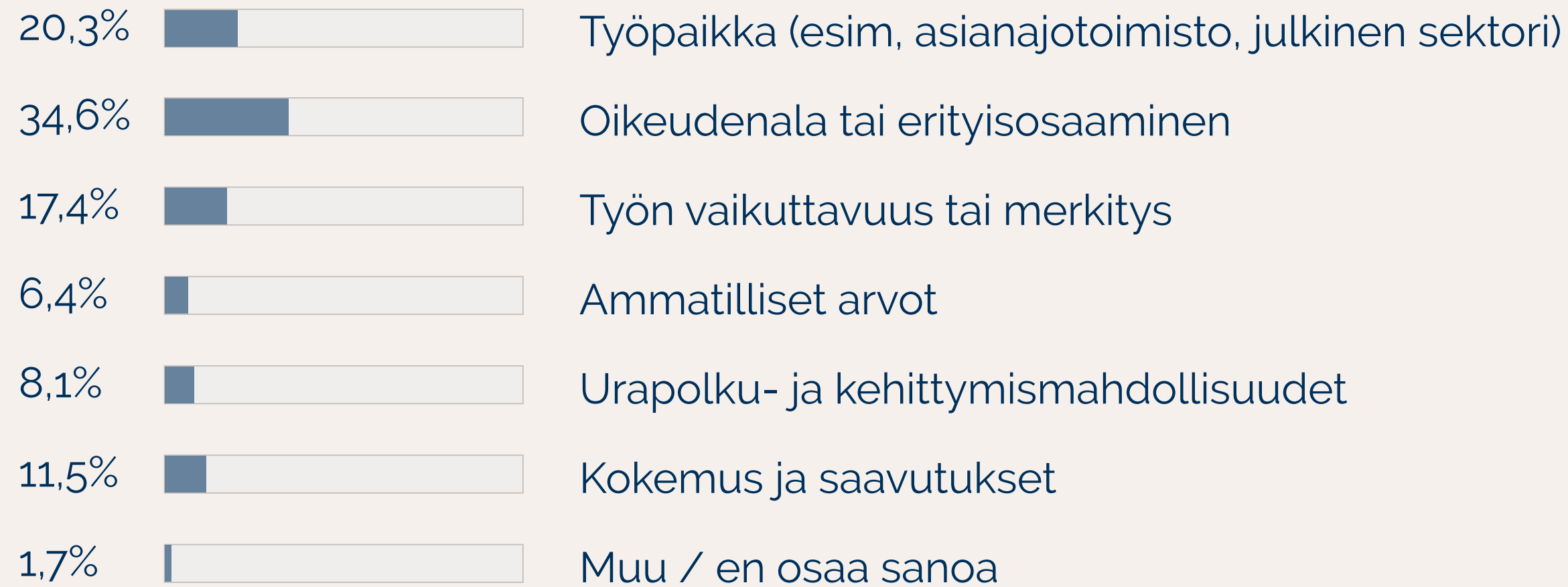


## ◆ Ymmärrän, miten työni tukee organisaation tavoitteita

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

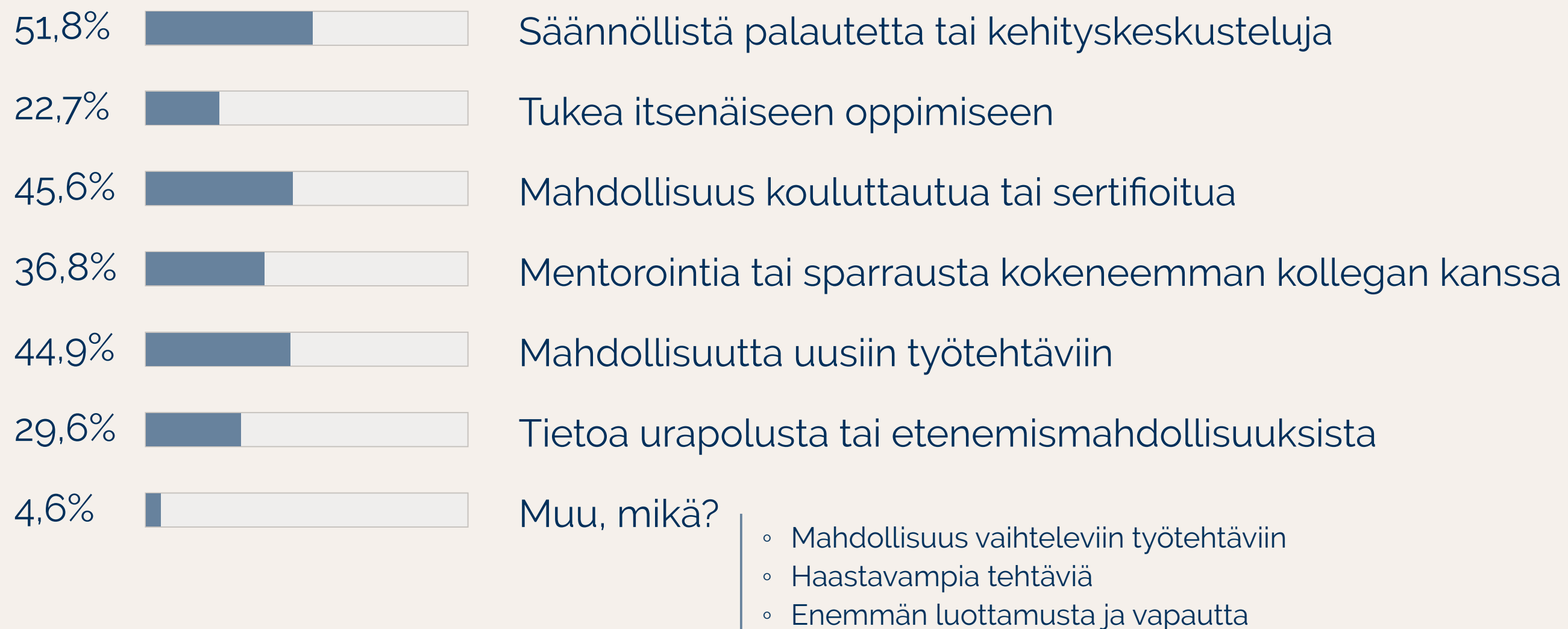


## ◆ Mikä määrittää vahvimmin ammatillista identiteettiäsi?

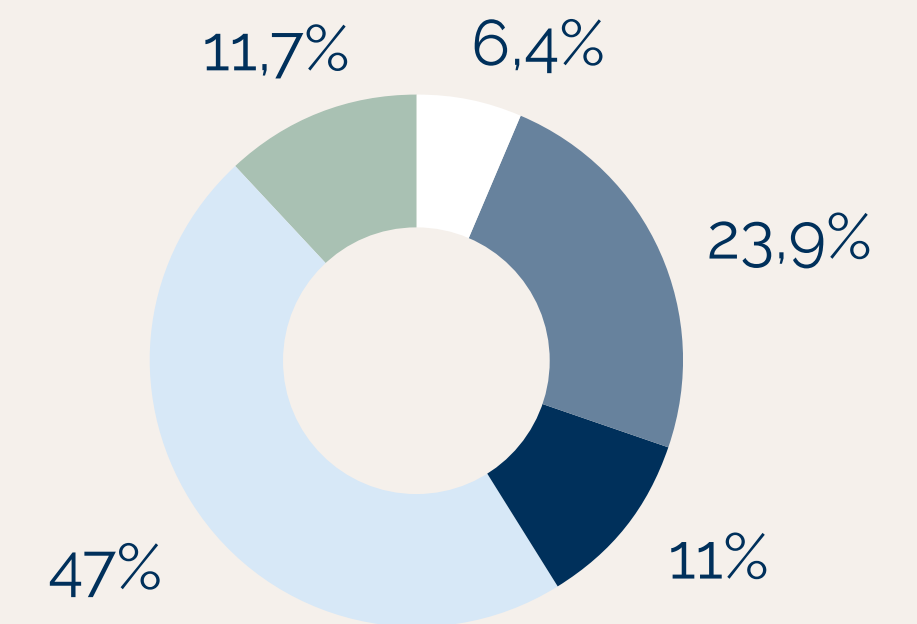
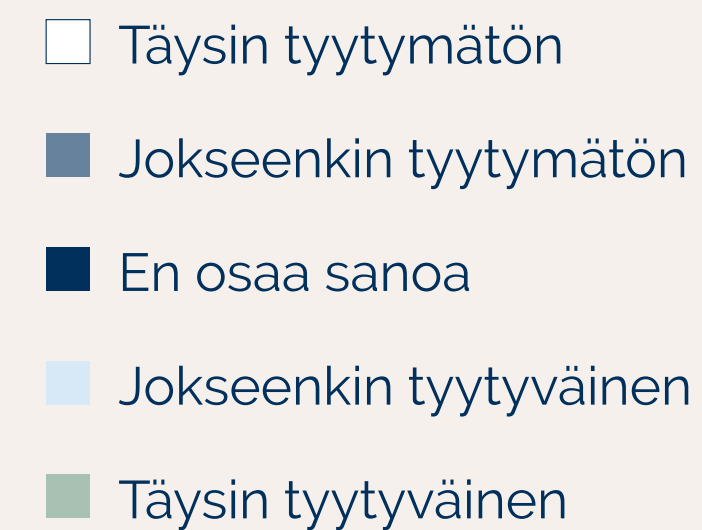


## ◆ Millaista tukea odotat työnantajaltasi ammatillisessa kehittämisessä?

Valitse 3 sopivinta



## ◆ Kuinka tyytyväinen olet urapolkusi selkeyteen tällä hetkellä?



# 81%

## juristeista

kokee tekoälyn tukevan työtehtäviään.

## Tekoäly & teknologia

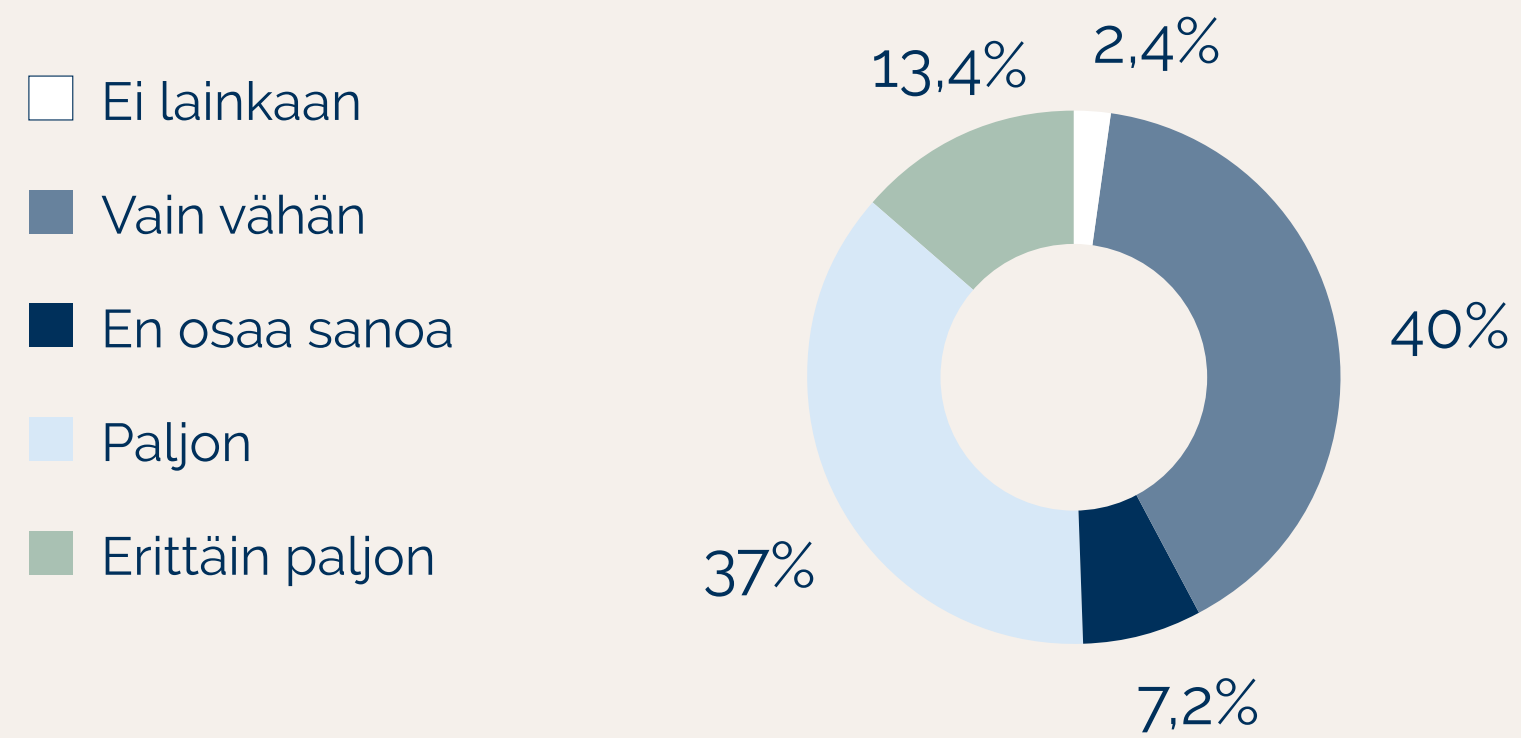
---

Tässä osiossa tarkastelemme teknologian ja erityisesti tekoälyn vaikutusta juristien työhön. Selvitimme, miten teknologiset työkalut ovat vaikuttaneet juristien työtehtäviin, millaisena juristit näkevät tekoälyn roolin työn tukena ja millaista tukea sen käyttöönottoon odotetaan.

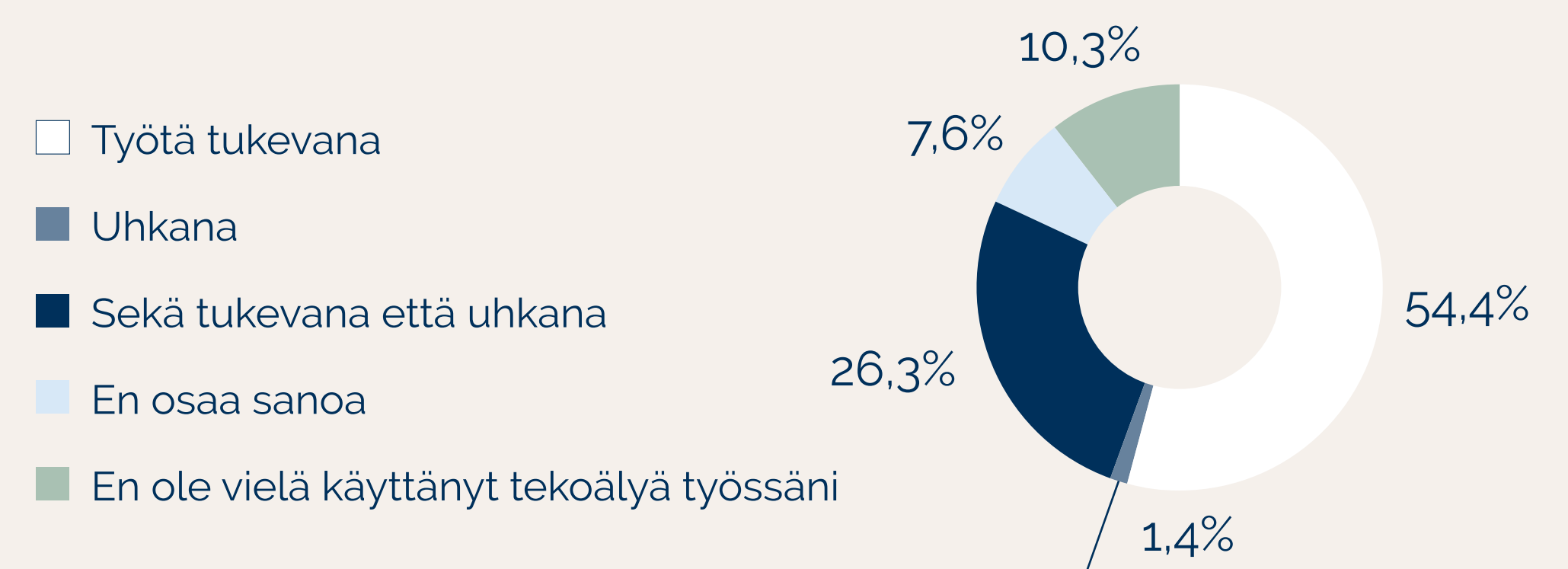
Tulokset osoittavat, että suurin osa juristeista kokee tekoälyn tukevan työtehtäviään (81 %), vaikka käsitykset sen konkreettisista vaikutuksista vaihtelevat.

Yli kolmannes (37 %) juristeista kokee tarvitsevänsä tukea uuden teknologian hyödyntämiseen, mutta valmius tekoälyn käyttöönottoon vaihtelee vastaajien välillä.

## ◆ Kuinka merkittävästi digitaaliset työkalut tai uudet teknologiat ovat vaikuttaneet työhösi viimeisen 3 vuoden aikana?



## ◆ Koetko tekoälyn työssäsi:



## ◆ Kuinka valmis koet olevasi käyttämään uusia teknologioita työssäsi?



## ◆ Koetko tarvitsevasi lisää osaamista tekoälyn hyödyntämiseen työssäsi?



# Mikä digitaalinen työkalu tai uusi teknologia on vaikuttanut mielestäsi merkittävimmin työhösi?



- ◆ Tekoäly on osaltaan lisännyt ja keventänyt työmäärää. Oman tuottamisen osalta tekoäly helpottaa ja nopeuttaa työprosesseja, mutta vastaanotettu viestintä on myös entistä selvemmin tekoälyn avulla tuotettua ja enenevässä määrin myös faktuaalisesti väärin tai sekavaa. Näiden tekoälyllä tuotettujen viestin perkaaminen ja oikaisu vaatii entistä enemmän aikaa.
- ◆ Käytän tekoälyä päivittäin työn tukena. Yrityksemme kannustaa tekoälyn ja muiden uusien teknologioiden käyttöön, joten suhtaudun itsekin siihen myönteisesti.

74%

**juristeista mainitsi vastauksissaan tekoälyn.**

(Esim. Copilot, ChatGPT, DeepL, Legora)

# 68%

## juristeista

näkee mielenkiintoiset työtehtävät tärkeimpänä motivoivana tekijänä työssä.

## Motivaatio

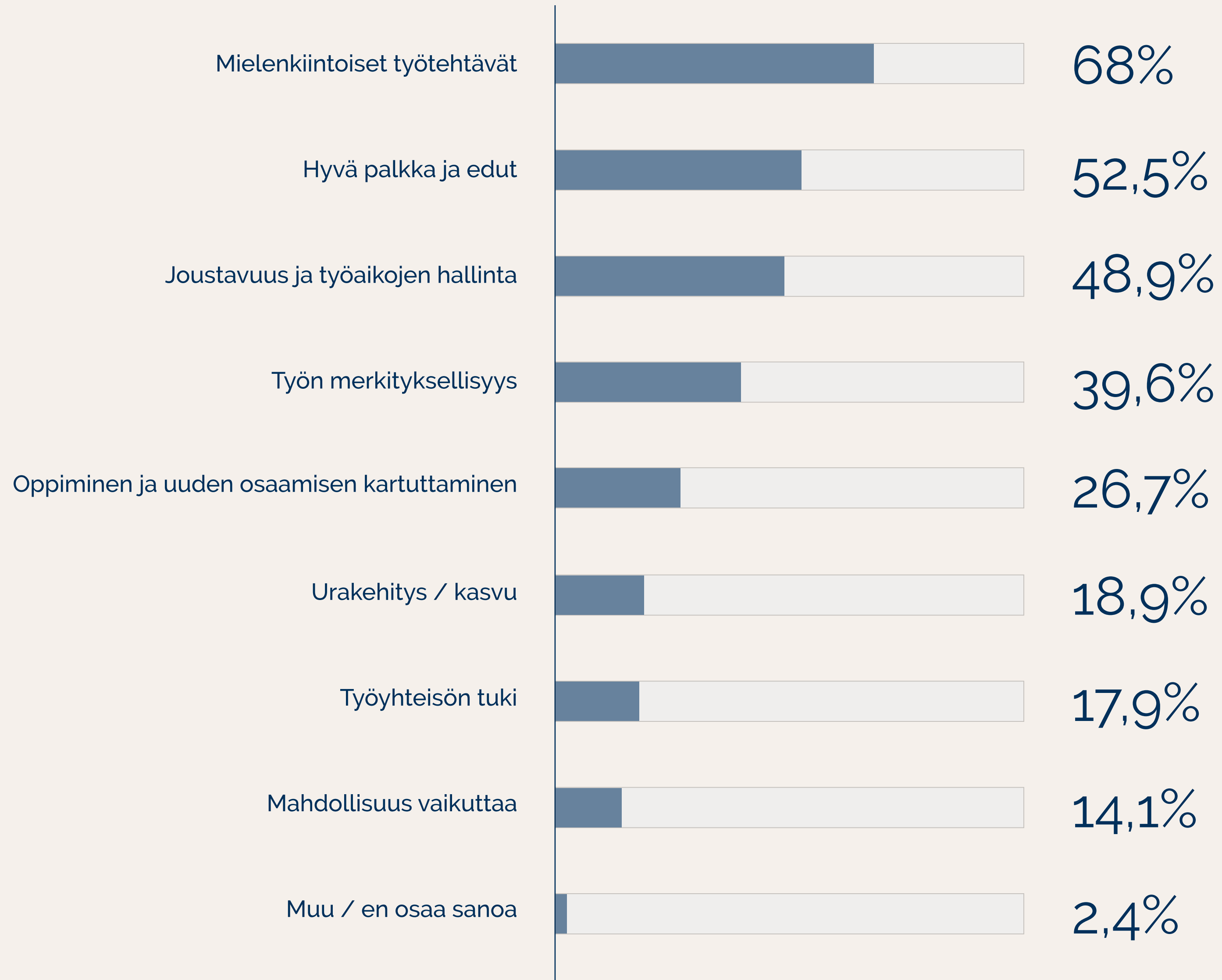
---

Tässä osioissa paneudumme juristien työmotivaation keskeisiin lähteisiin. Selvitimme, mitkä tekijät vaikuttavat päivittäiseen motivaatioon ja mitä juristit arvostavat työssään eniten.

Tulokset osoittavat, että mielenkiintoisten työtehtävien (68 %) lisäksi palkka ja työsuhde-edut (53 %), työn joustavuus ja työaikojen hallinta (49 %) sekä työn merkityksellisyys (40 %) ja mahdollisuudet ammatilliseen kehittymiseen ovat juristeille keskeisiä motivaation lähteitä.

## ◆ Mitkä 3 tekijää motivoivat sinua eniten työssäsi?

Valitse 3 sopivinta



# 59%

## juristeista

näkee monisukupolvisuuden edistävän osaamisen ja kokemusten jakamista.

## Monisukupolvinen työyhteisö

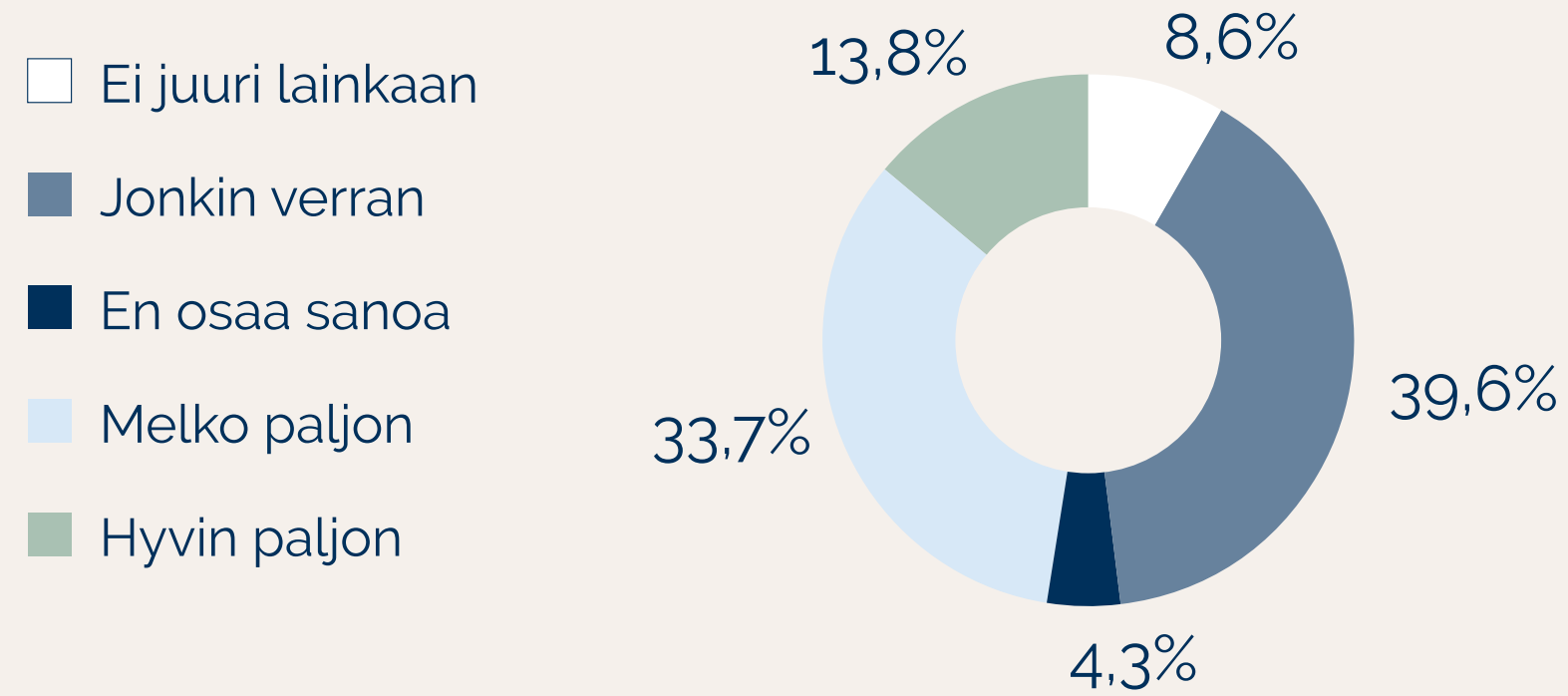
Tässä osiossa tarkastelemme eri ikäpolvien ja kokemustason juristien vaikutusta työn tekemiseen, työkuultuuriin ja yhteistyöhön.

Tulokset osoittavat, että monisukupolvisuus näkyy työyhteisössä jonkin verran (40 %) tai melko paljon (34 %).

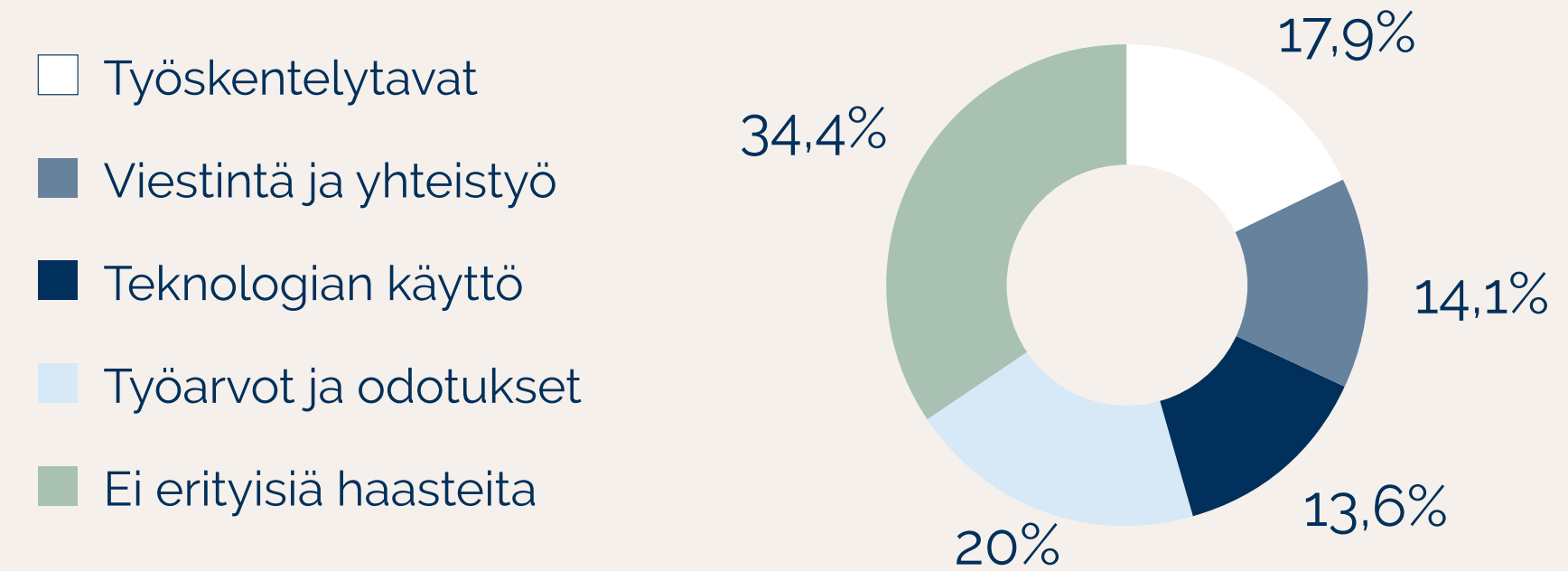
Monisukupolvisuuden eduiksi koettiin erityisesti ammatillisen osaamisen jakaminen (59 %) sekä mentorointi ja sparraus (13 %).

Osa vastaajista koki, ettei monisukupolvisuus tuo haasteita työyhteisössä (34 %), mutta toisille se toi esiin eroja työarvoissa ja odotuksissa (20 %) sekä erilaisissa työskentelytavoissa (18 %).

## ◆ Kuinka paljon eri-ikäisyys näkyy työyhteisössäsi?



## ◆ Mihin asioihin monisukupolvisuus tuo eniten haasteita työyhteisössäne?



## ◆ Mikä toimii erityisen hyvin monisukupolvisessa työyhteisössäne?

58,7%

Osaamisen ja kokemuksen jakaminen

13,1%

Mentorointi tai sparraus

12,4%

Yhteiset toimintatavat ja pelisäännöt

7,4%

Viestintä ja vuorovaikutus

8,4%

Muu / en osaa sanoa

# Kuvaile lyhyesti, mikä eri-ikäisten yhteistyössä on mielestäsi toiminut erityisen hyvin tai missä haaste on näkynyt selkeimmin



- ◆ Eri-ikäisten yhteistyössä on toiminut erityisen hyvin se, että jokainen ikäryhmä tuo mukanaan omia näkökulmiaan ja kokemuksiaan ongelmanratkaisuun. Nuoremmat voivat tuoda tuoreita ideoita ja uusia toimintatapoja, kun taas kokeneemmat kollegat tarjoavat syvempää ymmärrystä ja pitkän linjan näkemyksiä.
- ◆ Mielipiteiden moninaisuus ja esimerkillä johtaminen ovat arvokkaita työyhteisön kokonaisyhyvinvoinnin kannalta. Mielestäni näitä ei voi saavuttaa ilman eri-ikäisiä ja taustaisia kollegoita.
- ◆ Eri-ikäiset täydentävät toistensa osaamista, koska eri-ikäisillä on erilaisia vahvuuksia, kuten vanhemmilla työntekijöillä on laaja työkokemus ja he jakavat hiljaista osaamista, kun taas nuoremmilla on esimerkiksi kielitaitoa ja hyvät it-taidot.
- ◆ Haasteita aiheuttaa se, kun asenne on "näin on aina tehty ja näin tullaan aina tekemään".

# 81%

## juristeista

kokee hybridi- tai joustotyömallin tukevan työssä jaksamista.

## Työssä jaksaminen & palautuminen

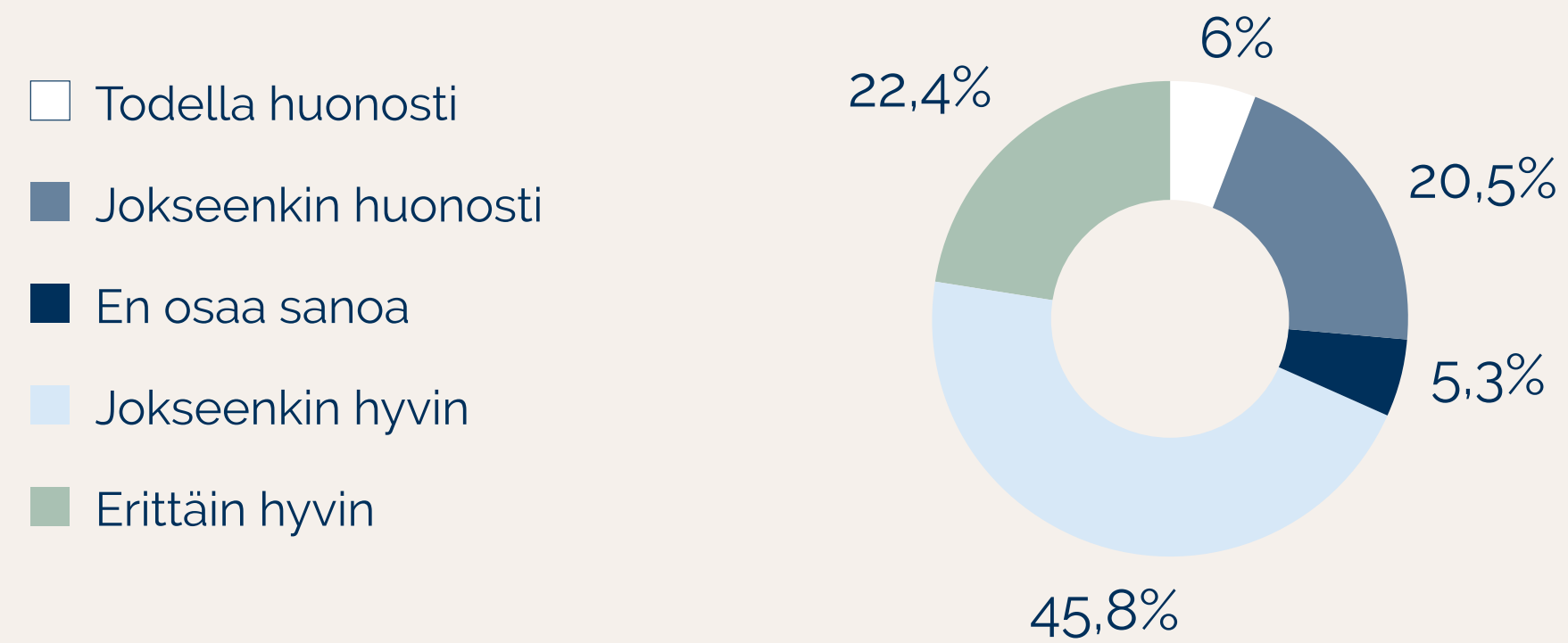
Tässä osiossa tarkastelemme työssä jaksamista ja palautumista sekä siten, mitkä tekijät vaikuttavat keskeisimmin hyvinvointiin työssä.

Selvitimme, kuinka hyvin juristit kokevat tällä hetkellä jaksavansa työssään ja kuinka helposti he pystyvät irrottautumaan työasioista. Vastaajista suurin osa (68 %) koki jaksavansa työssään hyvin, mutta noin neljäsosa (21 %) kertoi kokevansa jaksamisessaan tällä hetkellä jonkinlaisia vaikeuksia.

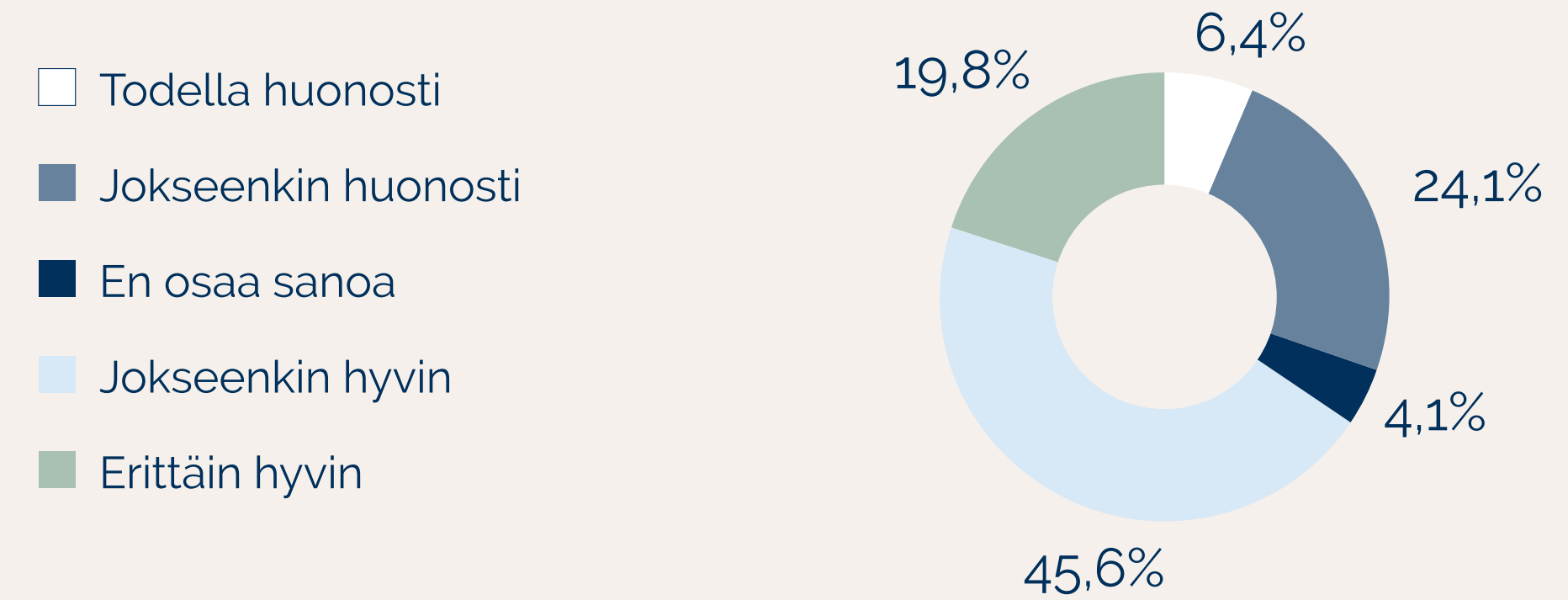
Työstä irrottautumisen koki helpoksi 65 % vastaajista, kun taas noin viidesosa (24 %) piti irrottautumista jokseenkin vaikeana. Työssä jaksamista tukeviksi tekijöiksi nähtiin erityisesti työn organisointiin liittyvä autonomia (80 %) sekä työyhteisön tuki ja hyvä ilmapiiri (75 %).

Lisäksi selvä enemmistö juristeista koki, että hybridi- tai joustotyömalli tukee merkittävästi jaksamista tai palautumista.

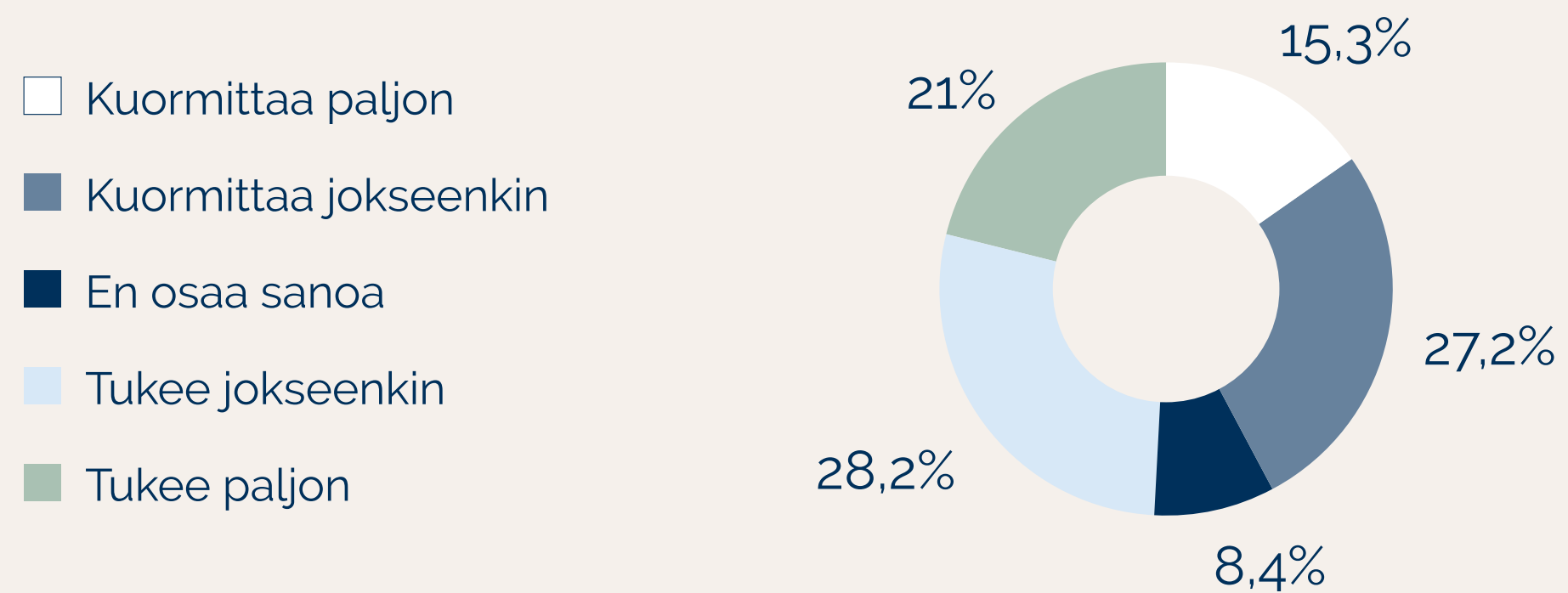
## ◆ Kuinka hyvin koet jaksavasi nykyisessä työssäsi?



## ◆ Kuinka helposti pystyt irrottautumaan työstä vapaa-ajalla?

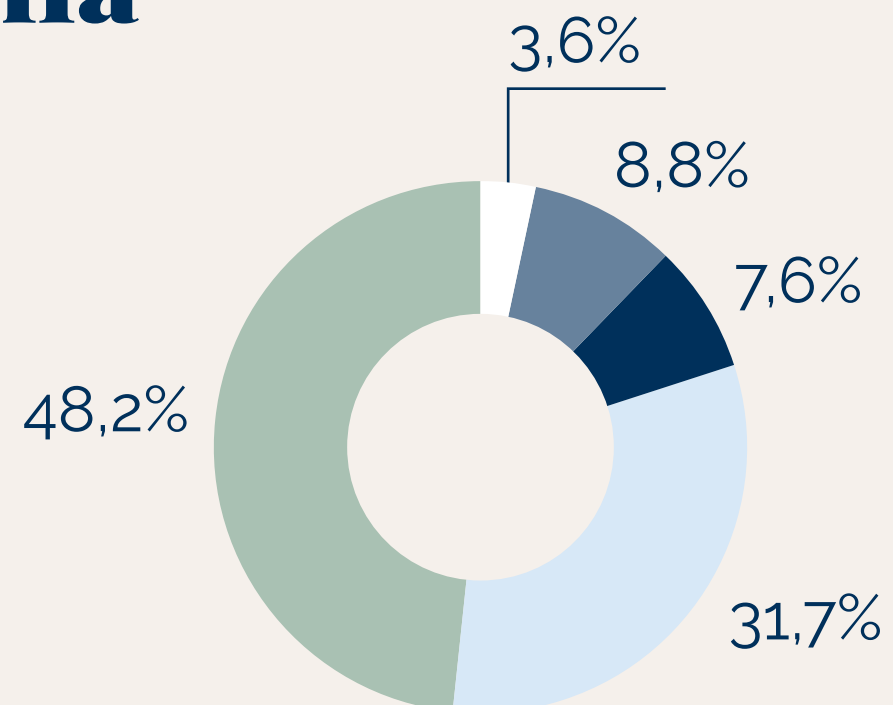


## ◆ Työn määrän hallinta



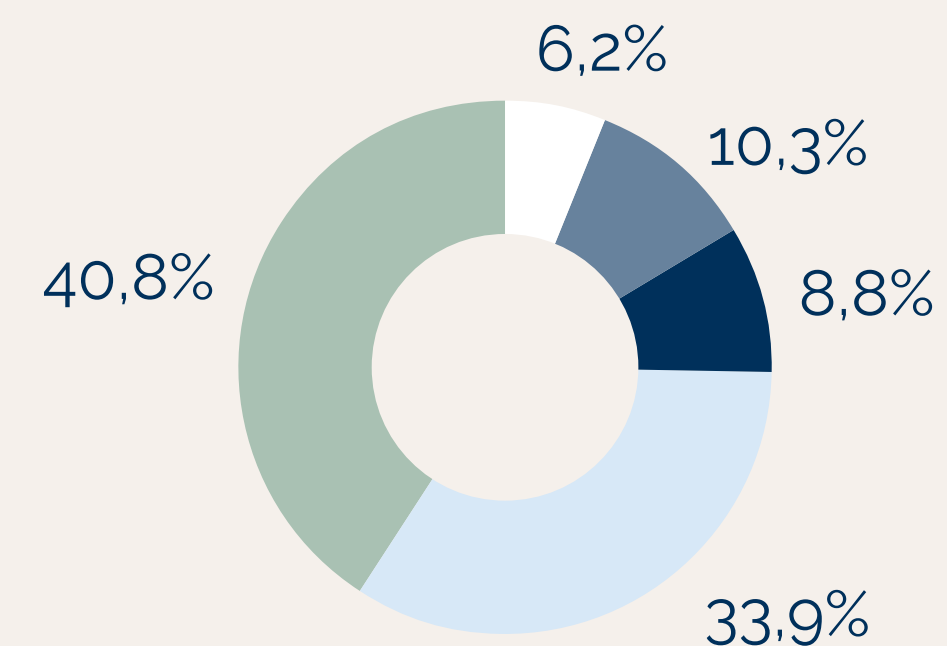
## ◆ Työn organisointiin liittyvä autonomia

- Kuormittaa paljon
- Kuormittaa jokseenkin
- En osaa sanoa
- Tukee jokseenkin
- Tukee paljon

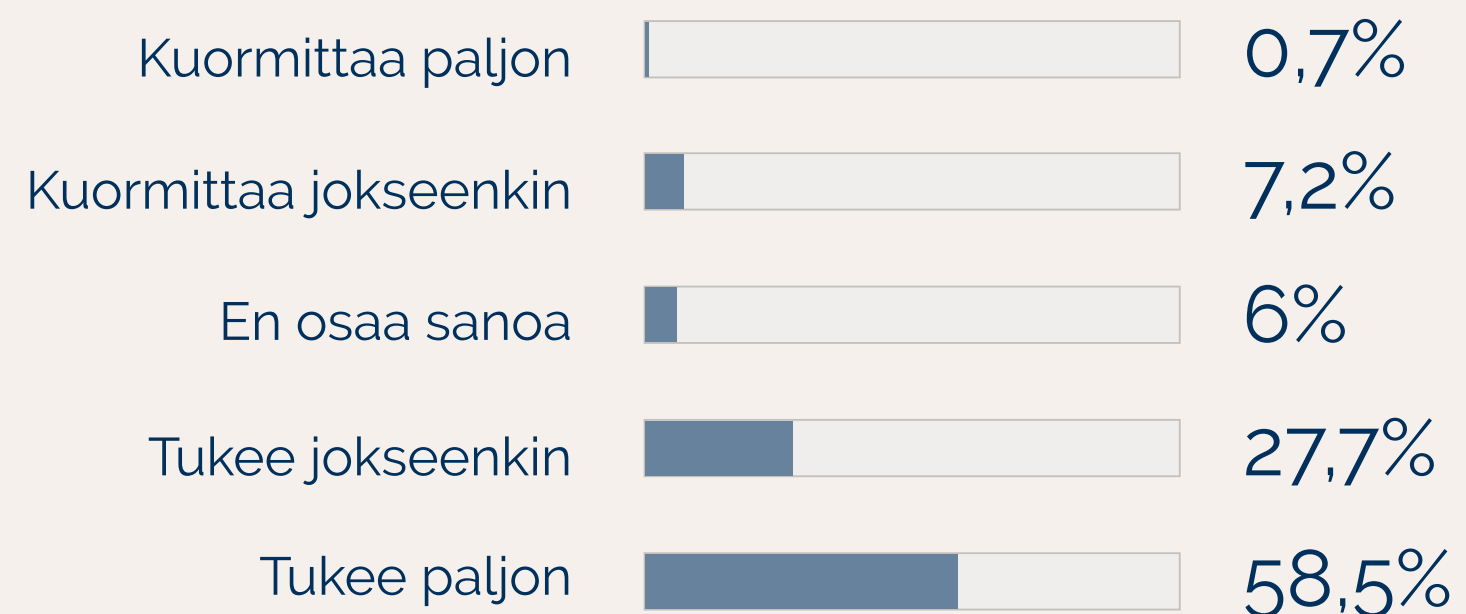


## ◆ Työyhteisön tuki ja ilmapiiri

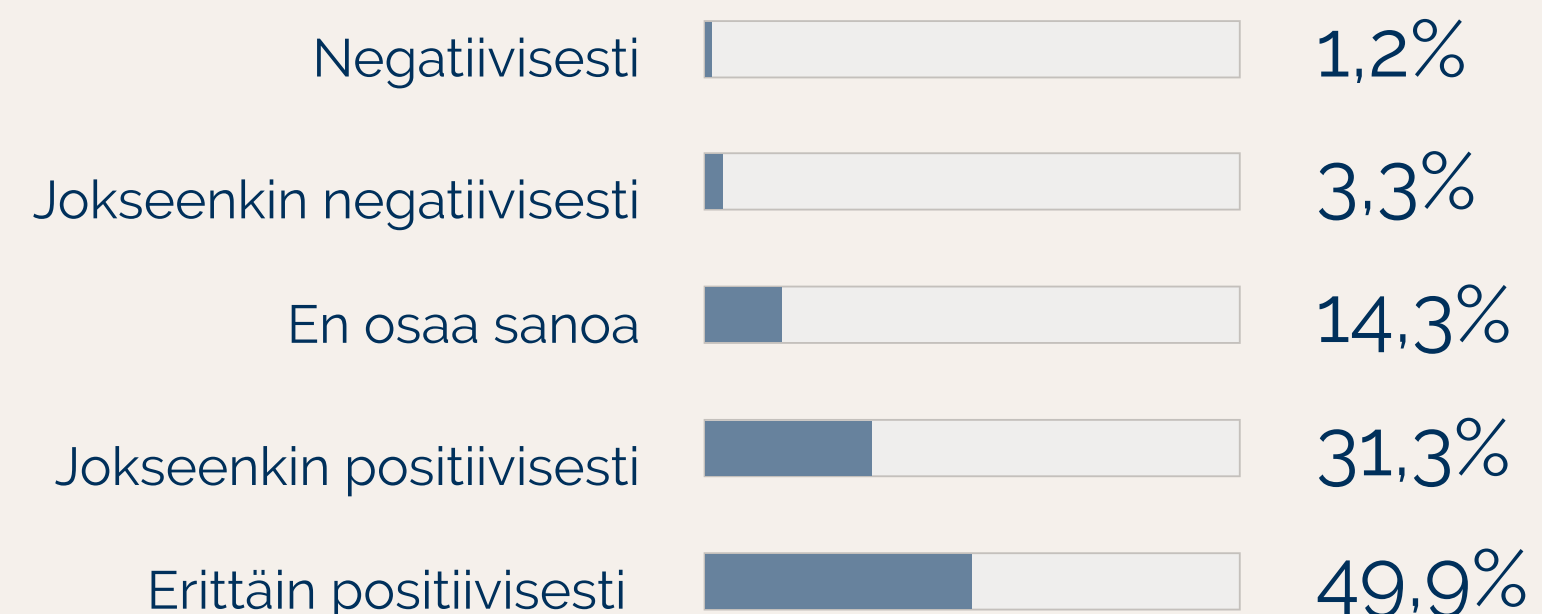
- Kuormittaa paljon
- Kuormittaa jokseenkin
- En osaa sanoa
- Tukee jokseenkin
- Tukee paljon



## ◆ Hybridityö / joustotyö



## ◆ Jos työskentelet hybridi- tai joustotyömallissa, miten se on vaikuttanut työssä jaksamiseesi ja palautumiseesi?



# Mitkä tekijät auttavat sinua palautumaan työstä?



- ◆ Aktiivisuus muilla elämäalueilla sekä työn ja vapaa-ajan selkeä erottaminen.
- ◆ Harrastukset, liikunta, luonto, perhe ja ystävät.
- ◆ Mahdollisuus suunnitella työpäiväni pitkälti itse työtehtävien ja henkilökohtaisten menojen mukaan.
- ◆ Se, että työt voi aidosti jättää töihin.
- ◆ Riittävä uni ja lepo.

67%

**juristeista mainitsi  
vastauksissaan  
liikunnan tai urheilun.**

# 56%

## juristeista

pitää in-house lakiosastoa  
houkuttelevimpana työnantajana.

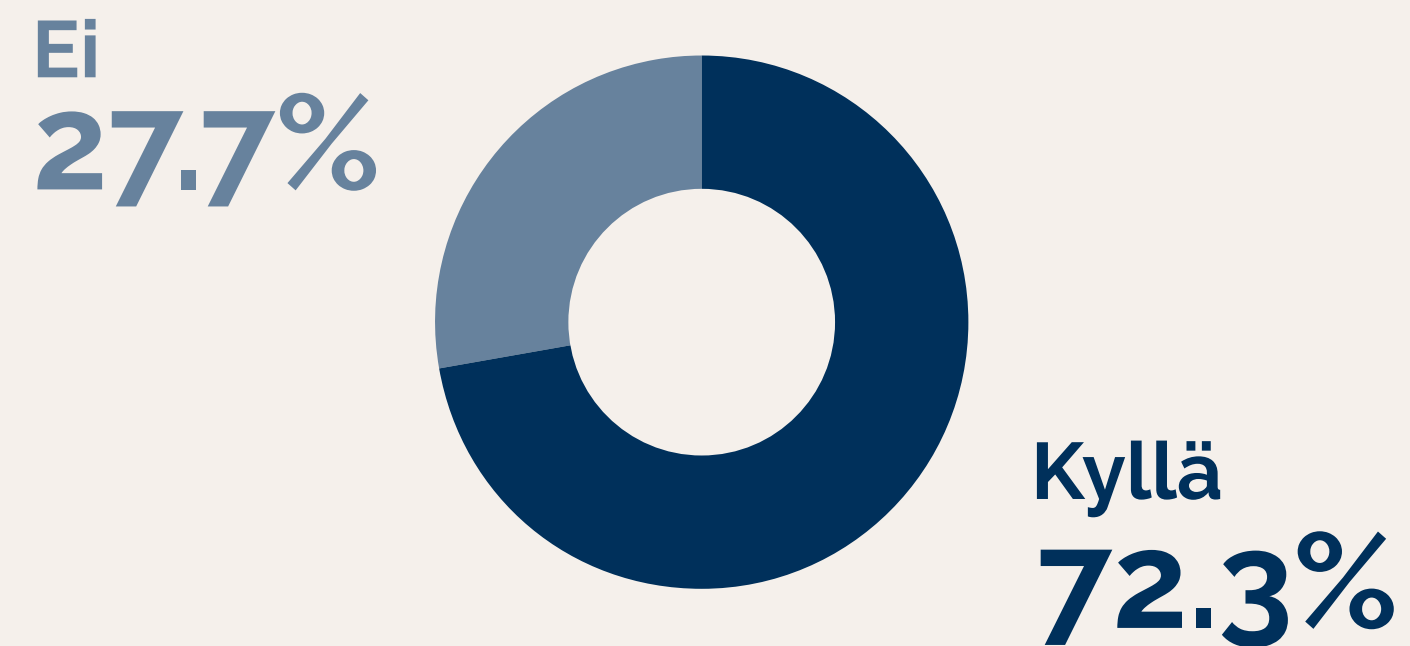
## Työpaikan vaihto

Tässä osiossa tarkastelemme juristien työpaikan vaihtoon vaikuttavia tekijöitä sekä sitä, mitkä tekijät tekevät työnantajasta houkuttelevan.

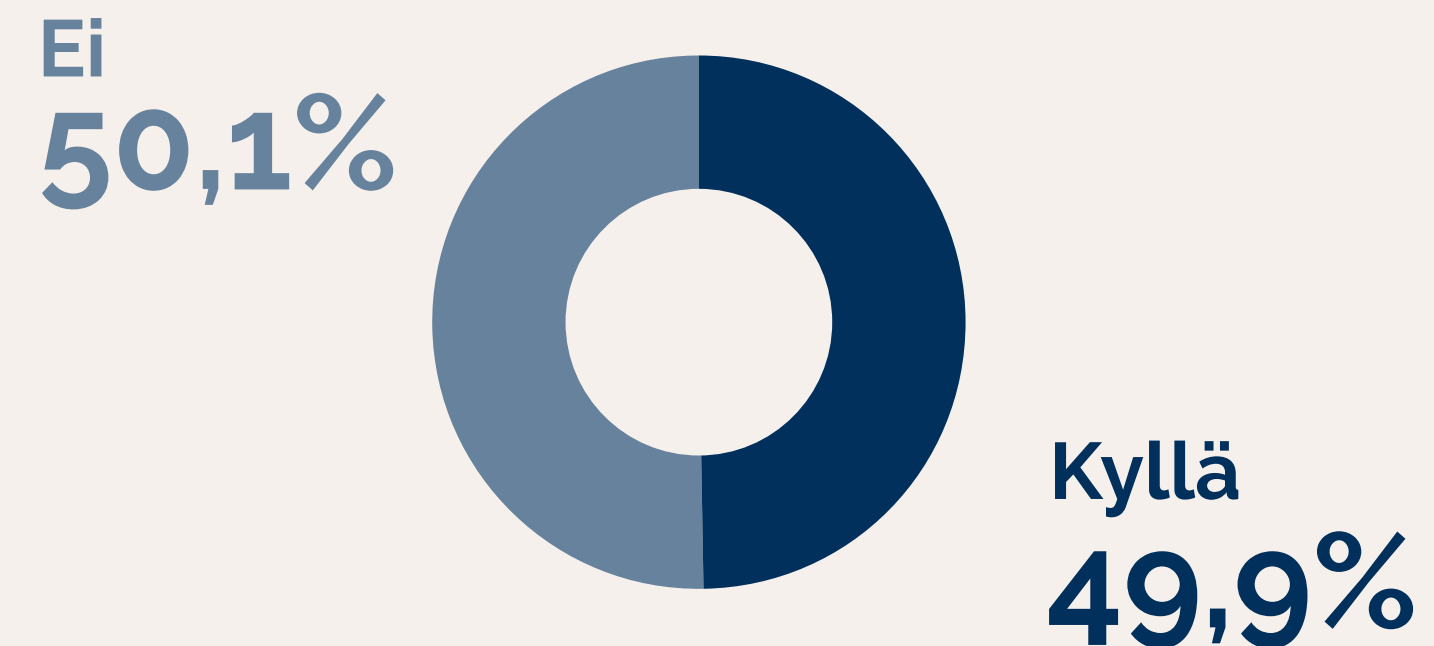
Tulosten mukaan keskeisimmät syyt työpaikan vaihtamiseen ovat urakehitys ja ammatillinen kasvu (59 %), palkka ja työsuhde-edut (52 %) sekä työtehtäviin liittyvät toiveet (43 %). Yli puolet vastaajista (51 %) arvioi työpaikkoja kokonaisuutena, eikä tietyllä oikeudenalalla pysyminen ole monelle ensisijainen peruste valinnalle työpaikan vaihtoa harkittaessa. Enemmistö (65 %) olisi myös valmis harkitsemaan työskentelyä toisella sektorilla kuin missä nykyinen työnantaja toimii.

Juristien näkökulmasta houkuttelevimpia työnantajia ovat yritysten in-house lakiosastot (56 %). Houkuttelevina työnantajina nähdään myös julkinen sektori (44 %) sekä järjestöt, yhdistykset ja liitot (39 %), asianajo- ja lakiasiaintoyritysten ohella (36 %). Työnantajasta tekevät houkuttelevan erityisesti kilpailukykyinen palkka ja työsuhde-edut (64 %), mielenkiintoiset ja haastavat työtehtävät (60 %), työaika- ja joustavuus ja etätyömahdollisuudet (49 %) sekä hyvä työilmapiiri (46 %).

## ◆ Oletko viimeisen 5 vuoden aikana vaihtanut työpaikkaa?

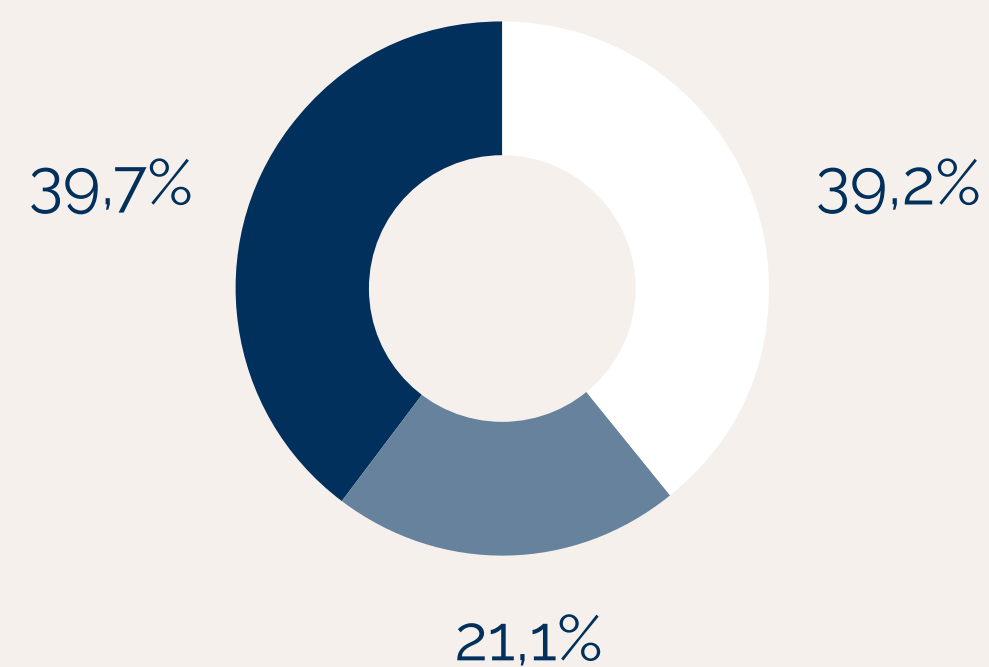


## ◆ Oletko viimeisen 5 vuoden aikana vaihtanut oikeudenalaa tai sektoria, jolla työpaikka on?



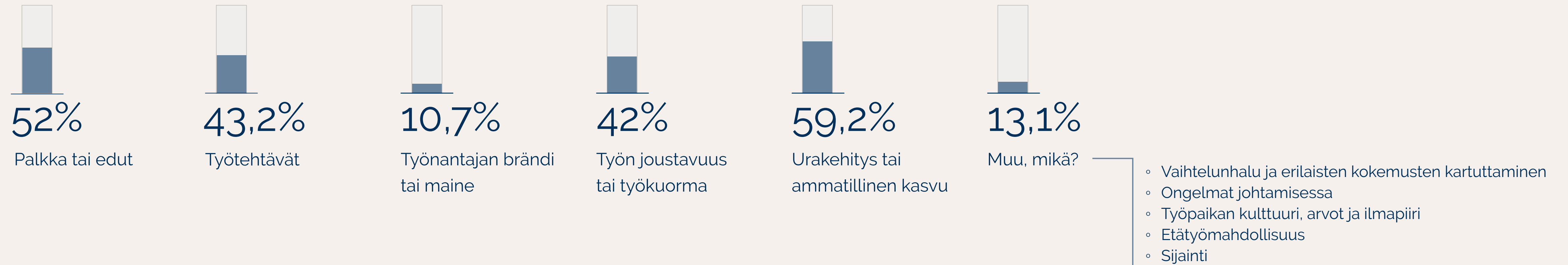
## ◆ Vaihto oli:

- Sektorin vaihto (esim. julkinen ► yksityinen, asianajotoimisto ► in-house)
- Oikeudenalan vaihto (esim. työoikeus ► liikejuridiikka)
- Molemmat



## ◆ Mikä on tärkein syy harkita työpaikan vaihtoa?

Valitse 3 sopivinta



## ◆ Onko sinulle tärkeämpää:

15,8% • Työskennellä juuri haluamallasi oikeudenalalla, vaikka muu ei olisi täysin ihanteellista.

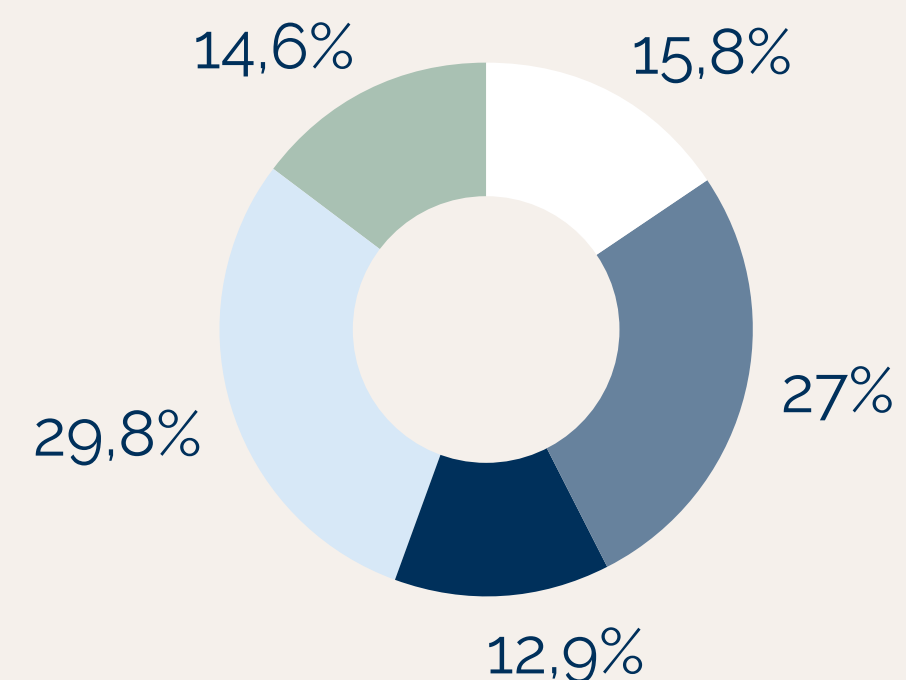
51,3% • Saada kokonaisuutena houkutteleva työpaikka, vaikka oikeudenala ei olisi ensisijainen toiveesi

27,4% • Molemmat ovat yhtä tärkeitä

5,5% • En osaa sanoa

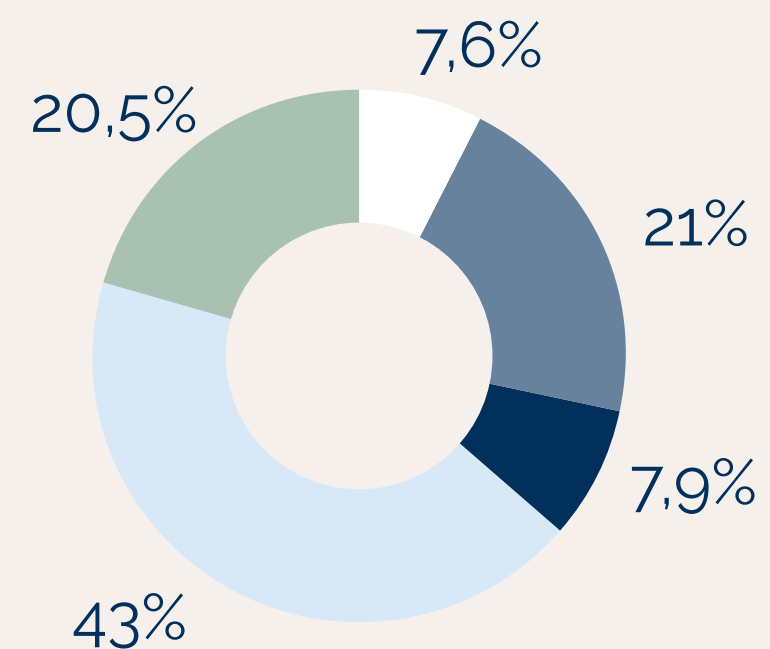
## ◆ Kuinka kiinnostunut olisit työskentelemään toisella oikeudenalalla kuin sillä, jolla työskentelet tällä hetkellä?

- Ei lainkaan kiinnostunut
- Ei juurikaan kiinnostunut
- En osaa sanoa
- Jokseenkin kiinnostunut
- Erittäin kiinnostunut



## ◆ Kuinka kiinnostunut olisit työskentelemään toisella sektorilla kuin nykyinen työnantajasi?

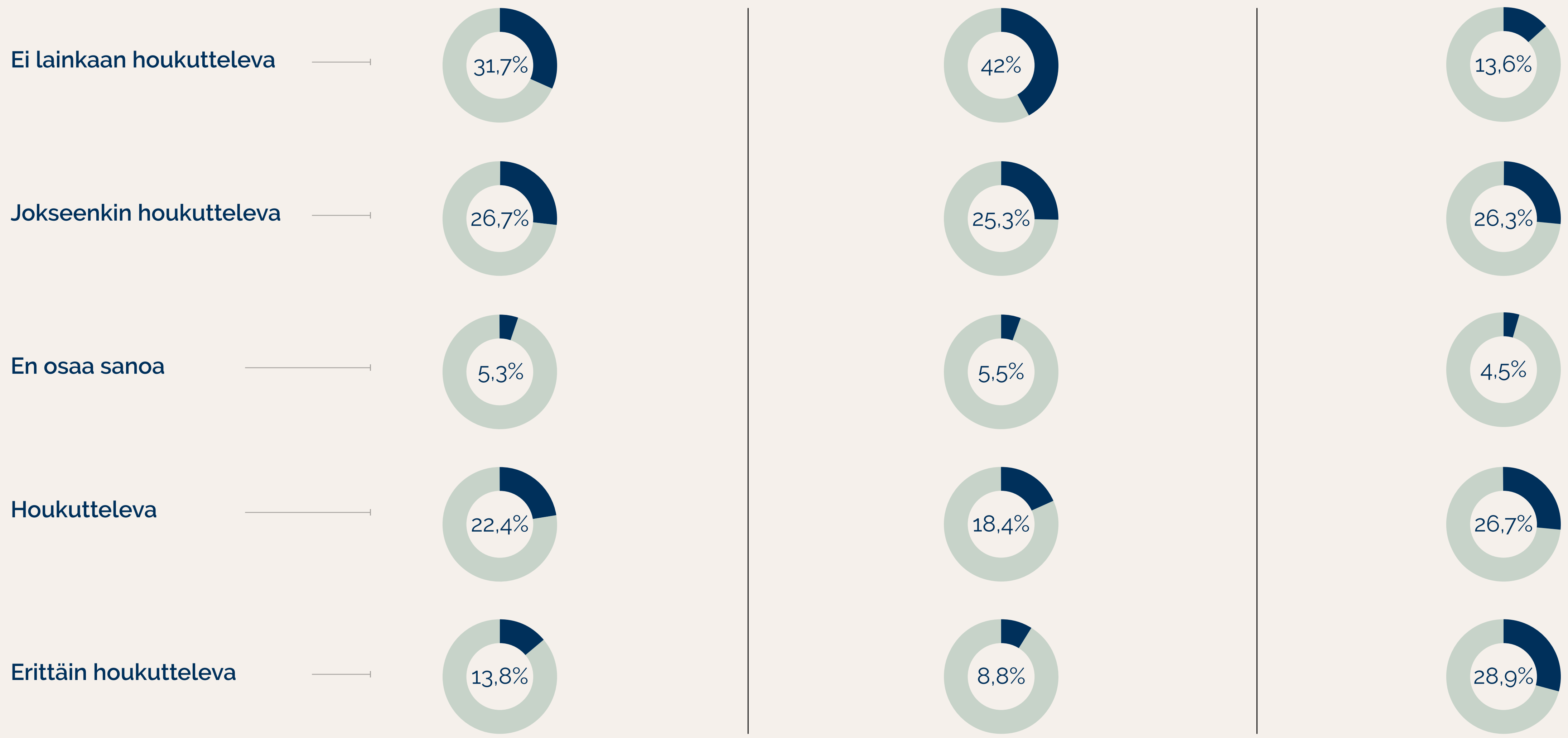
- Ei lainkaan kiinnostunut
- Ei juurikaan kiinnostunut
- En osaa sanoa
- Jokseenkin kiinnostunut
- Erittäin kiinnostunut



◆ **Asianajo- tai lakiasiantoimisto**

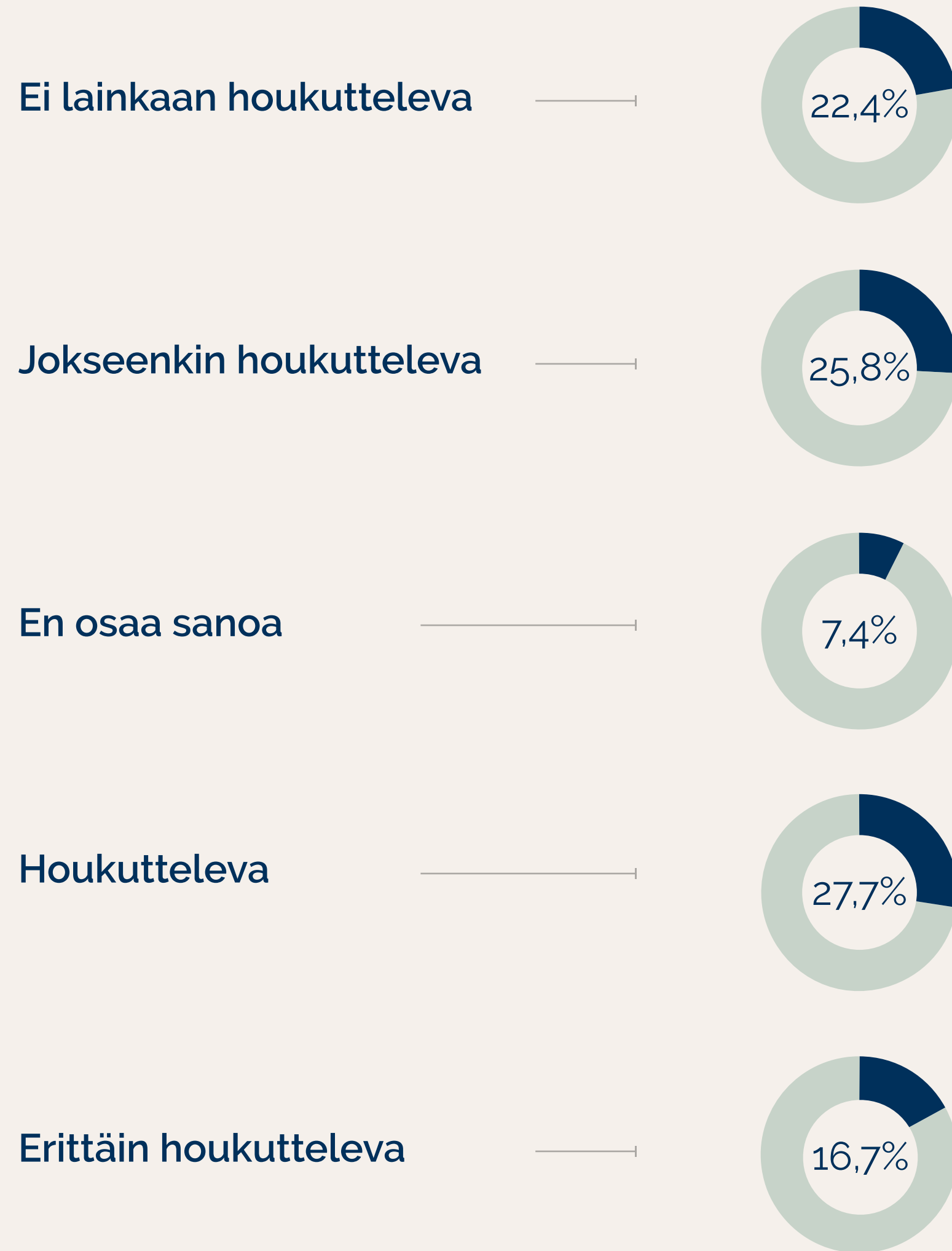
◆ **Liikejuridiikkaan keskittynyt asianajotoimisto**

◆ **Yrityksen in-house lakiosasto**

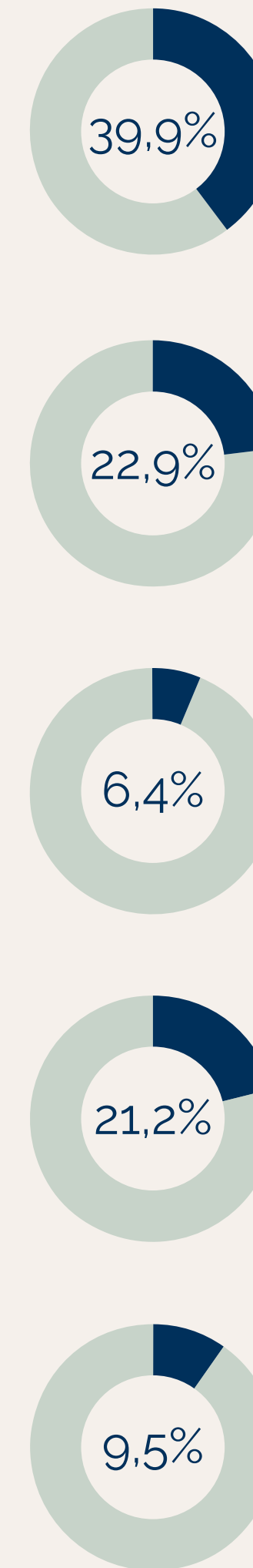


## ◆ Julkinen sektori

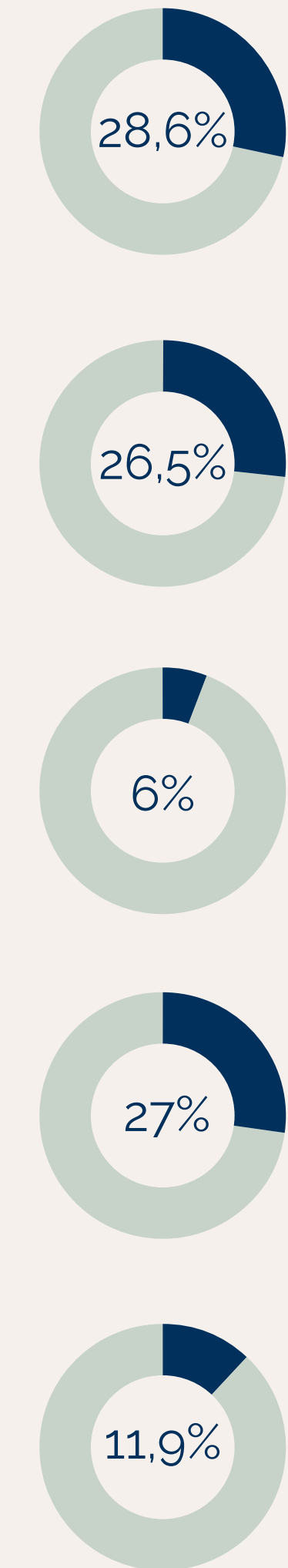
(valtio, kunta, hyvinvointialue tai muu viranomainen)



## ◆ Tuomioistuinlaitos



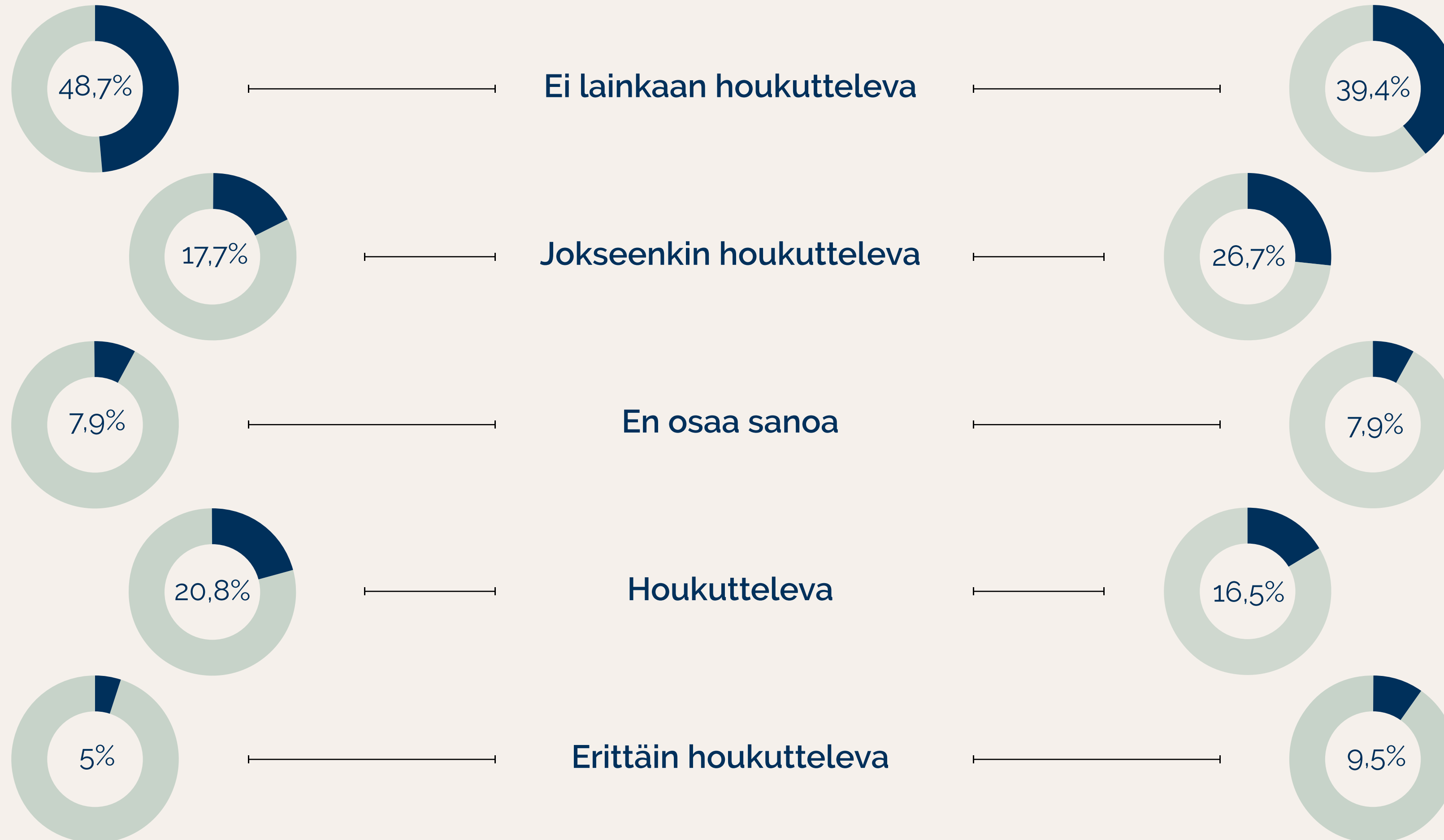
## ◆ Järjestö, yhdistys tai liitto



◆ **Korkeakoulu tai tutkimusorganisaatio**



◆ **Yrittäjyys tai itsenäinen ammatinharjoittaminen**



# ◆ Mitkä tekijät tekevät työnantajasta houkuttelevan sinulle?

Valitse 3 sopivinta



# Haluatko keskustella tutkimuksesta lisää asiantuntijoiden kanssa? Ota yhteyttä ja sovitaan tapaaminen!



**Katariina Tuomela**

CEO & Partner,  
Senior Legal Talent Consultant

**040 576 5709**  
katariina.tuomela@paragraaffi.fi



**Erica Holmlund**

Senior Legal Talent Consultant,  
Business Unit Lead

**050 576 6752**  
erica.holmlund@paragraaffi.fi



**Joel Kurki**

Legal Talent Consultant

**050 556 6570**  
joel.kurki@paragraaffi.fi