

2025



JURISTIEN TYÖELÄMÄTUTKIMUS

Työelämäntutkimus, joka puhuttelee koko juristiammattikuntaa

Työelämäntutkimus 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

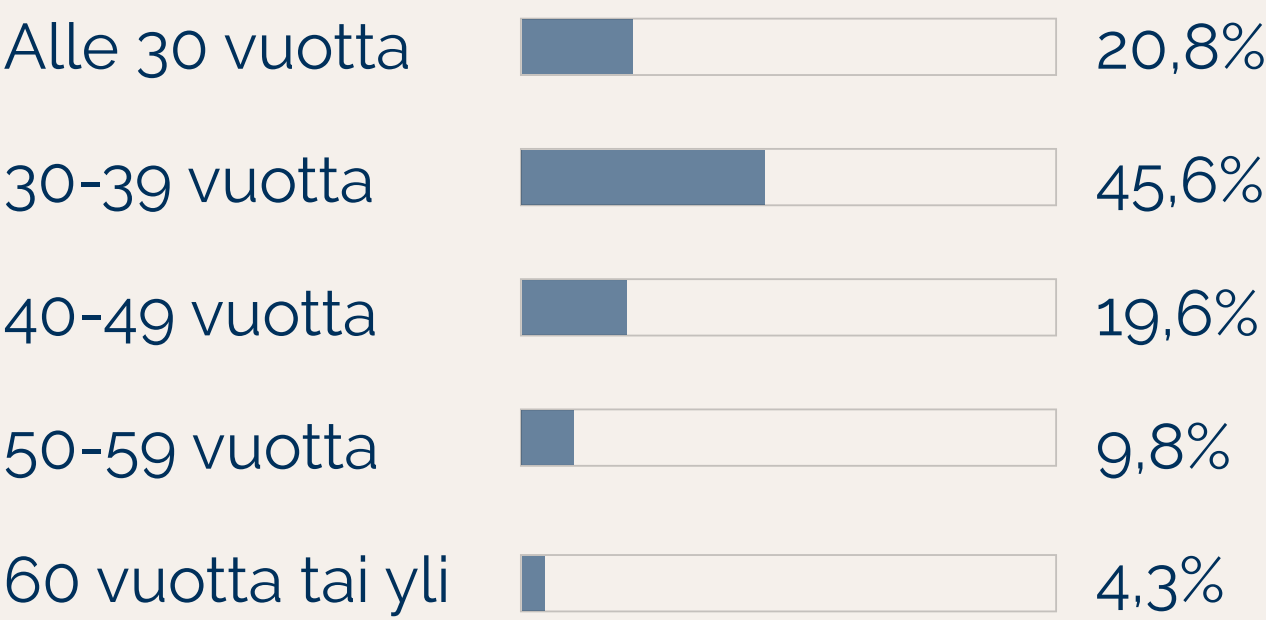
20-27

Työpaikan vaihto

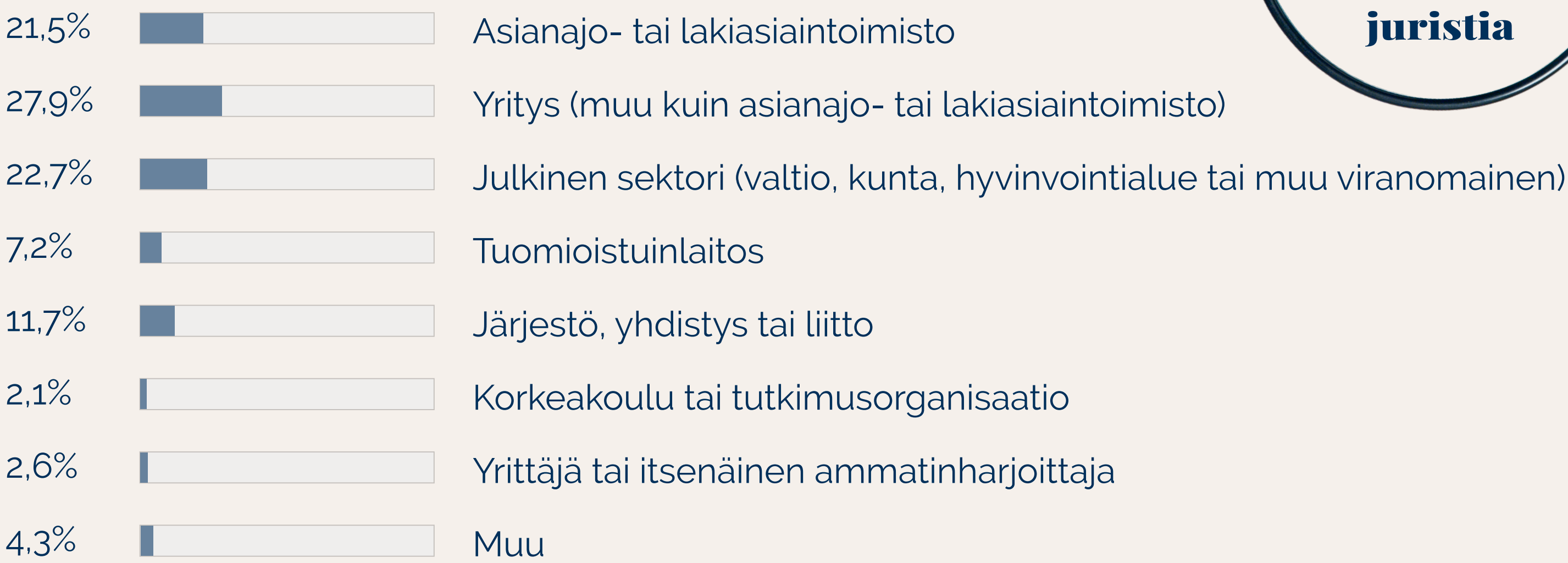
Taustatiedot



Ikä

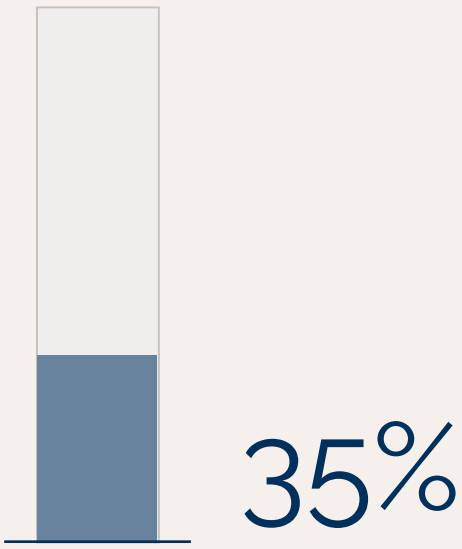


Nykyinen työnantaja

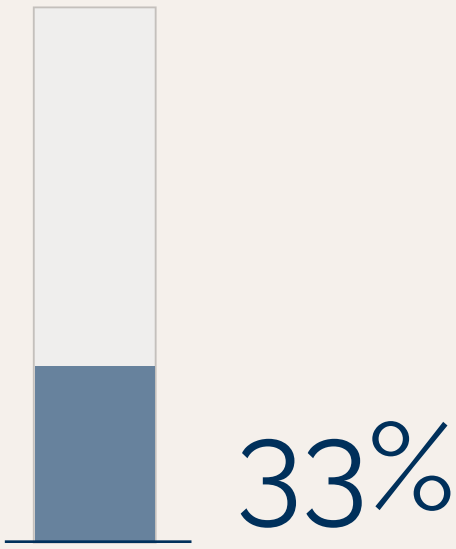


Vuosia oikeustieteellisen tutkinnon valmistumisesta

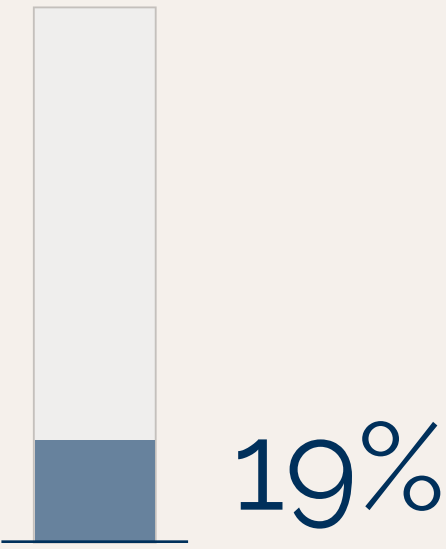
0-4 vuotta valmistumisesta:



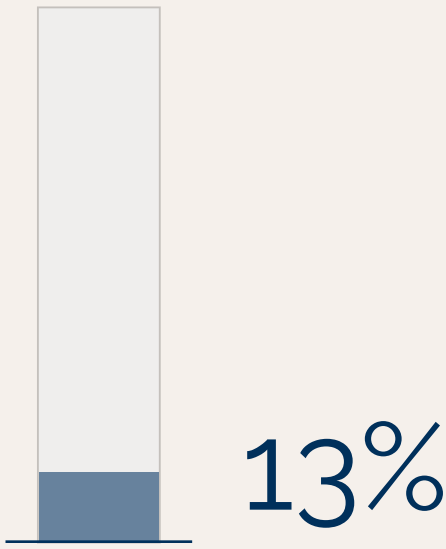
5-9 vuotta valmistumisesta:



10-19 vuotta valmistumisesta:

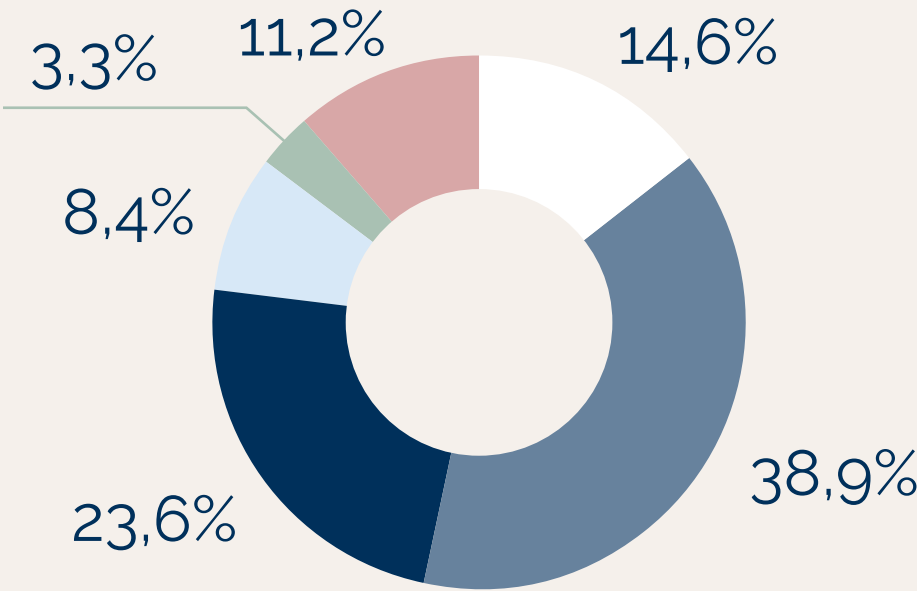


20 + vuotta valmistumisesta:



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

24,8%		Kauppa- tai yhtiöoikeus
37%		Sopimusoikeus
12,2%		Yritysjärjestelyt
18,4%		Prosessioikeus
6,2%		Kilpailuoikeus
12,6%		Immateriaali- tai teknologiaoikeus
6,9%		Rahoitus
27,2%		Työoikeus

6%		Vero-oikeus
17,4%		Tietosuoja tai datasäätely
11,5%		Kansainvälinen tai EU-oikeus
5,7%		Ympäristöoikeus
20,5%		Julkis- tai hallinto-oikeus
14,6%		Rikosoikeus
14,8%		Perhe- ja jäämistöoikeus
15,5%		Muu, mikä?

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

35%

juristeista

kokee ammatillisen identiteettinsä määrittyvän oikeudenalan tai erityisosaamisen perusteella.

Ammatillinen identiteetti & kasvu

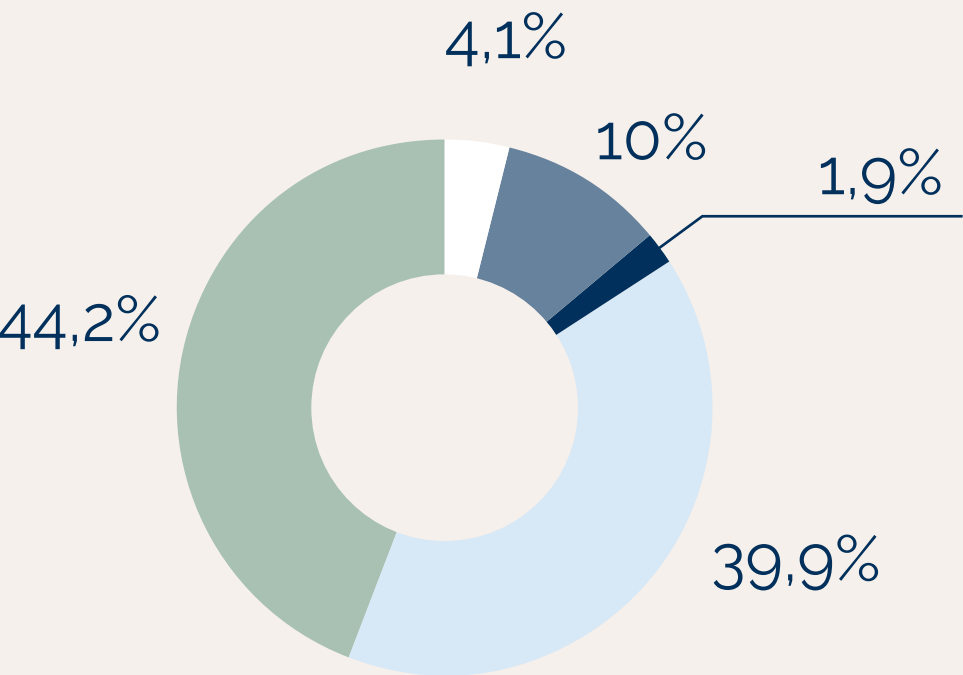
Tässä osiossa tarkastelemme ammatillista identiteettiä ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Juristien ammatillinen identiteetti rakentuu merkittävästi oikeudenalan tai erityisosaamisen varaan (35 %), mutta myös nykyisellä työpaikalla (20 %) sekä työn koetulla merkityksellisyydellä ja vaikuttavuudella (17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

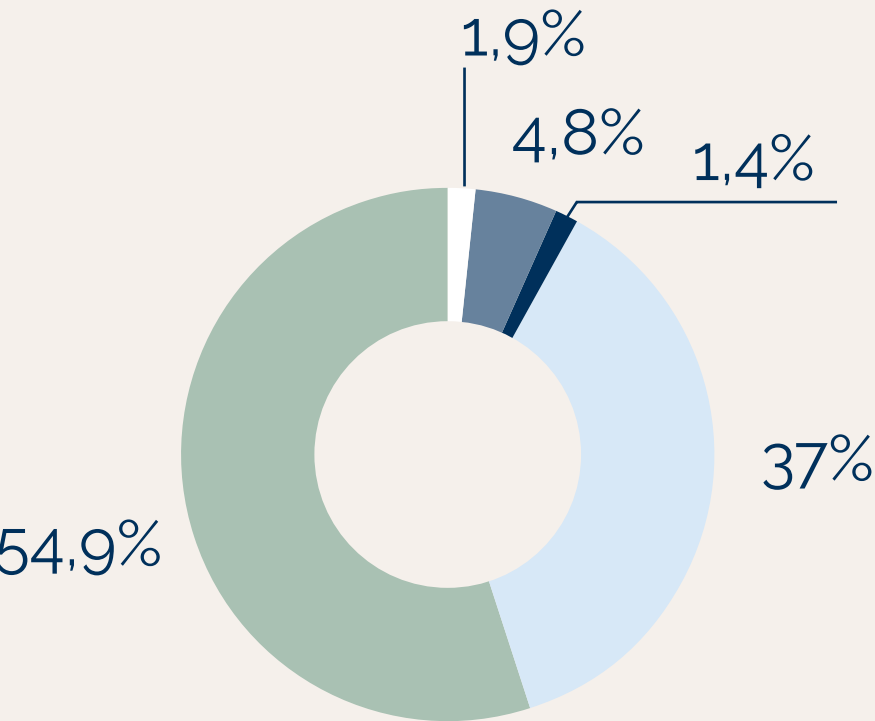
◆ **Tiedän tarkalleen, mitä vastuuta rooliini kuuluu**

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



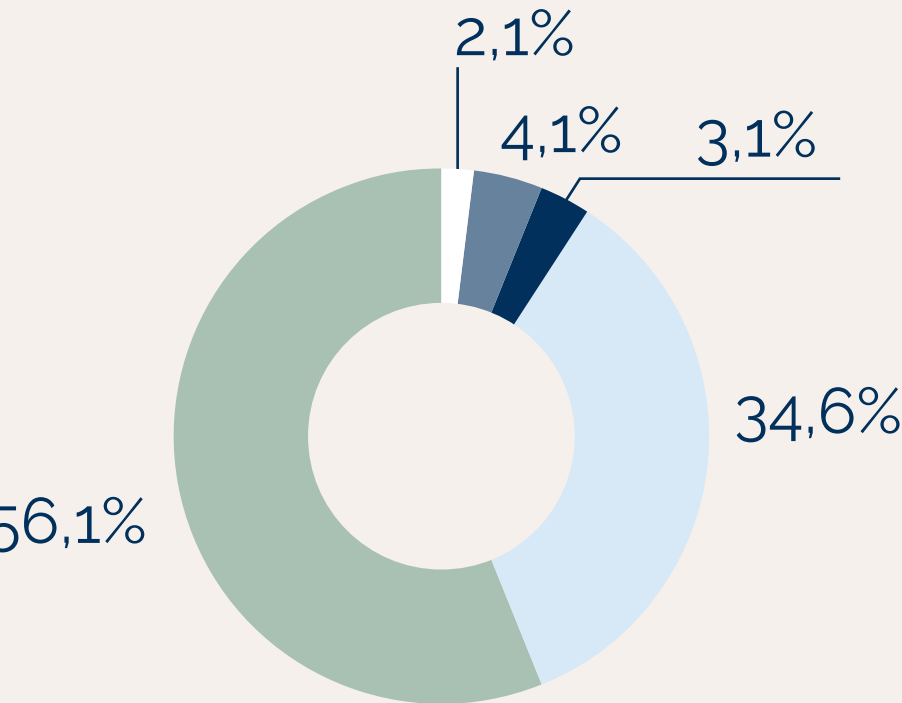
◆ **Tiedän, mitä osaamista rooliini edellyttää**

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

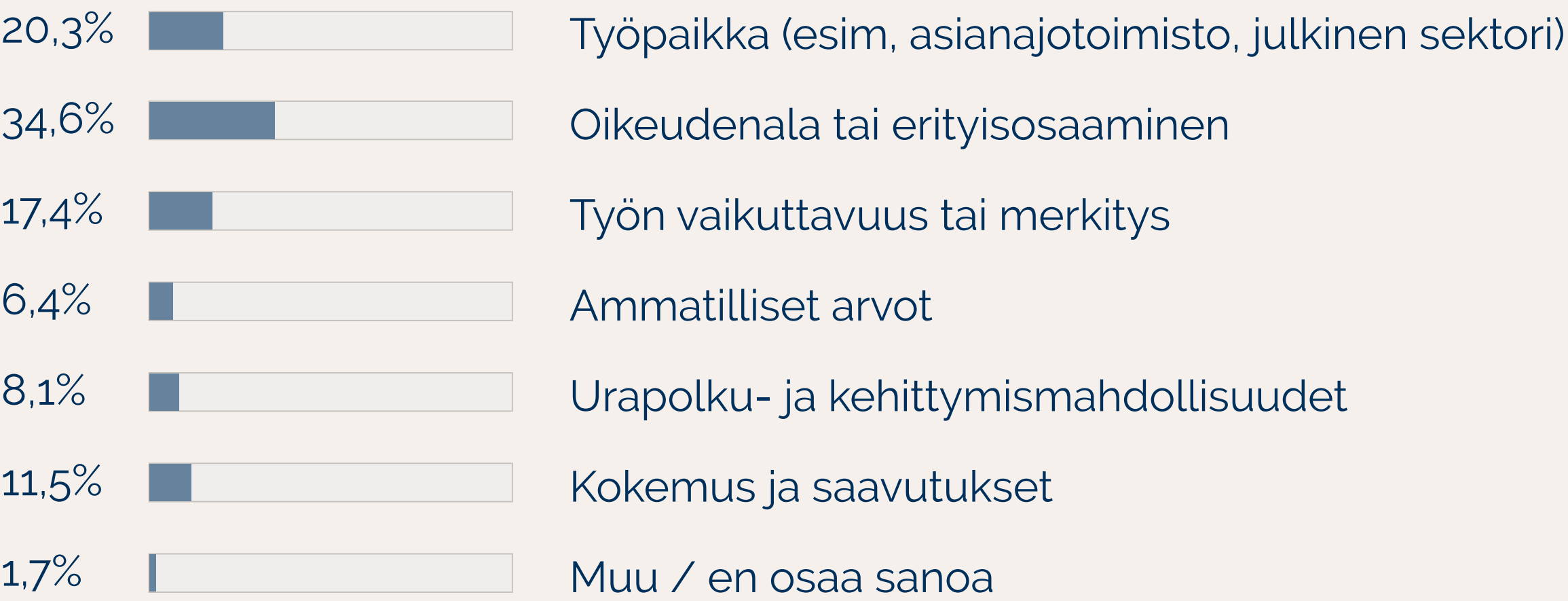


◆ **Ymmärrän, miten työni tukee organisaation tavoitteita**

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

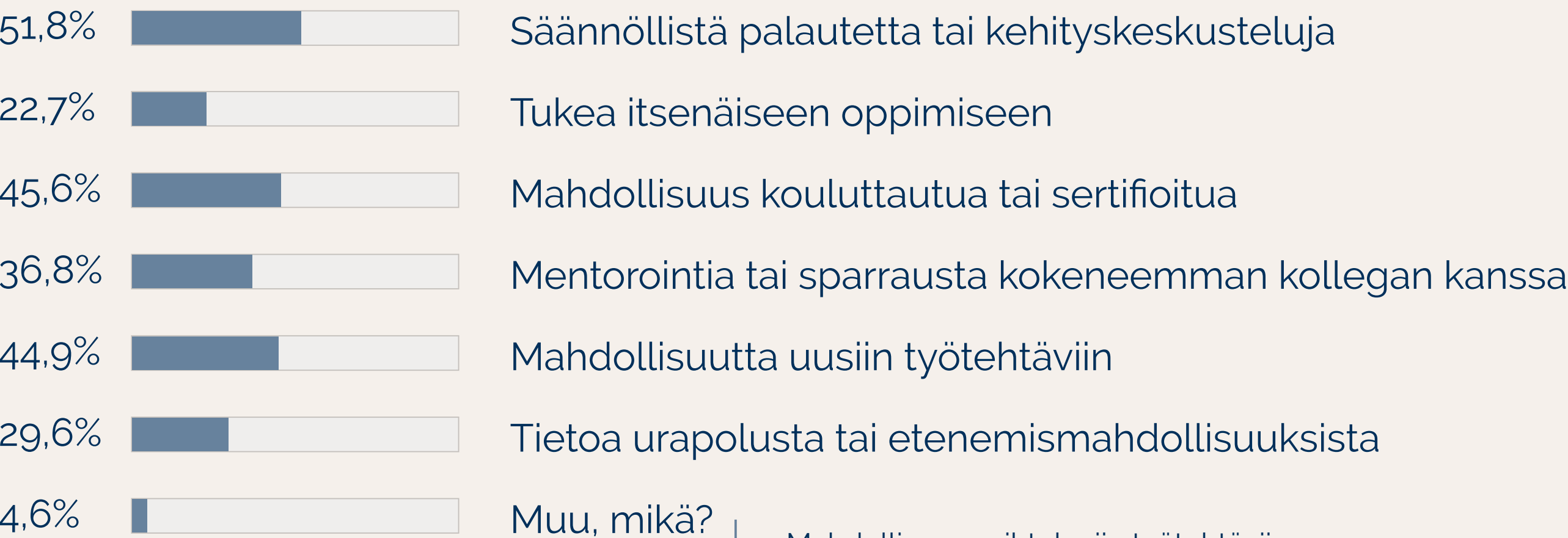


◆ Mikä määrittää vahvimmin ammatillista identiteettiäsi?



◆ Millaista tukea odotat työnantajaltasi ammatillisessa kehittämisessä?

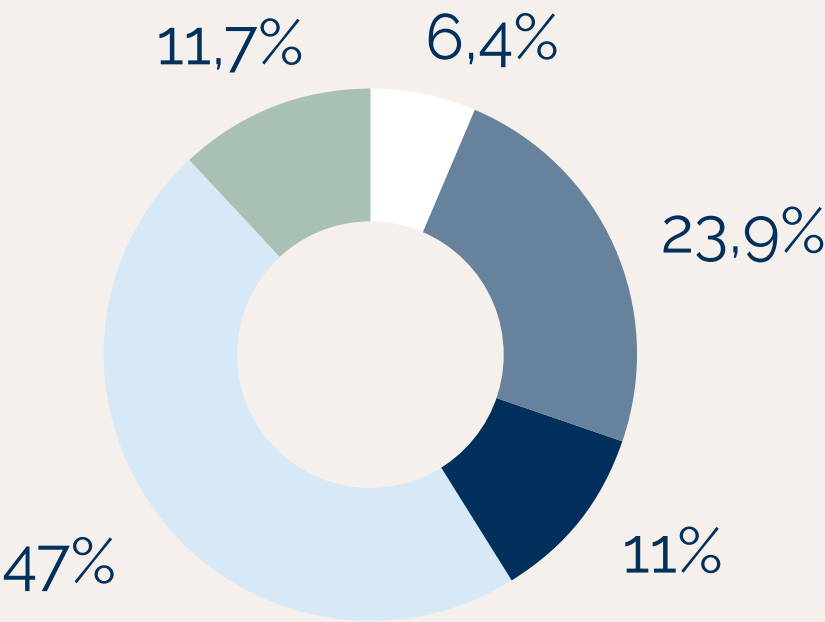
Valitse 3 sopivinta



- Mahdollisuus vaihteleviin työtehtäviin
- Haastavampia tehtäviä
- Enemmän luottamusta ja vapautta

◆ Kuinka tyytyväinen olet urapolkusi selkeyteen tällä hetkellä?

- Täysin tyytymätön
- Jokseenkin tyytymätön
- En osaa sanoa
- Jokseenkin tyytyväinen
- Täysin tyytyväinen



81%

juristeista

kokee tekoälyn tukevan työtehtäviään.

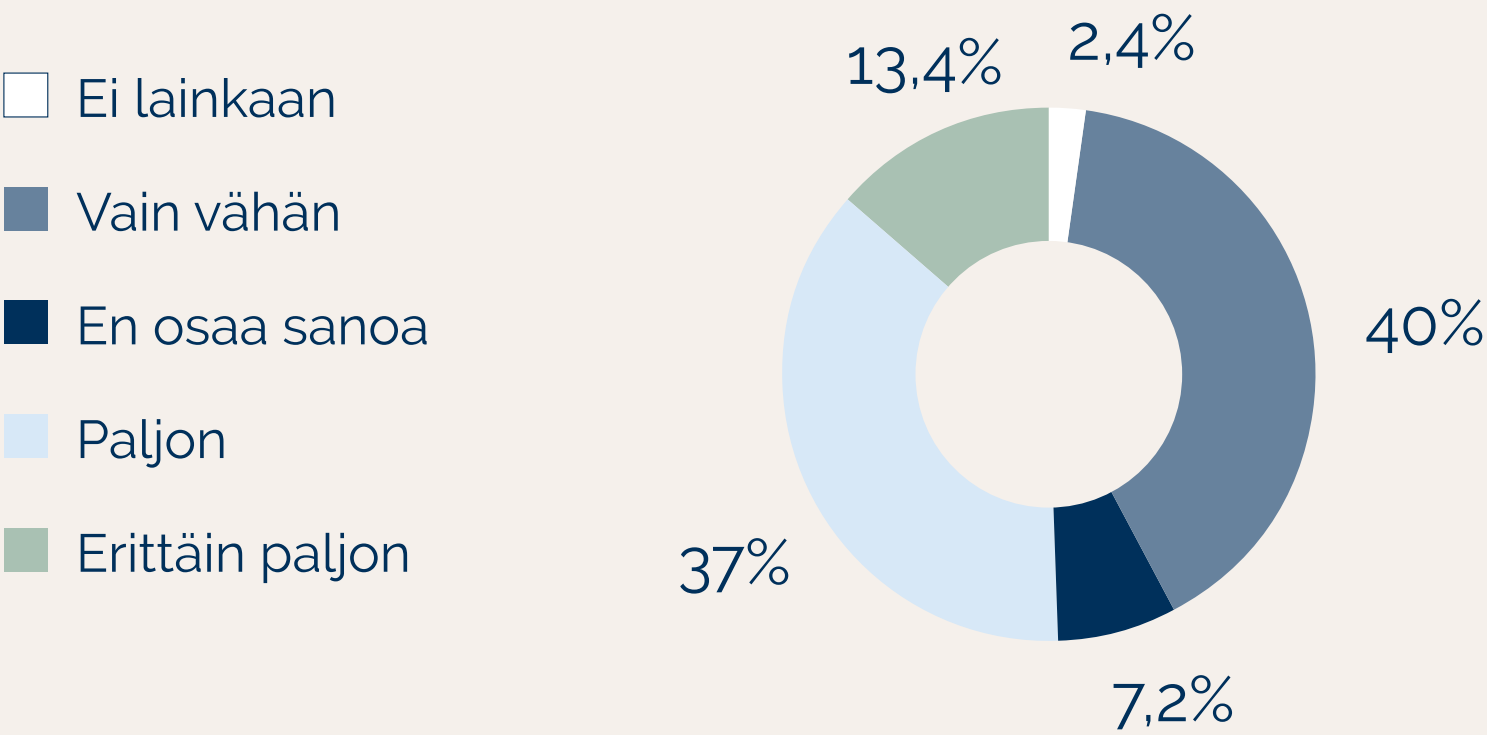
Tekoäly & teknologia

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.

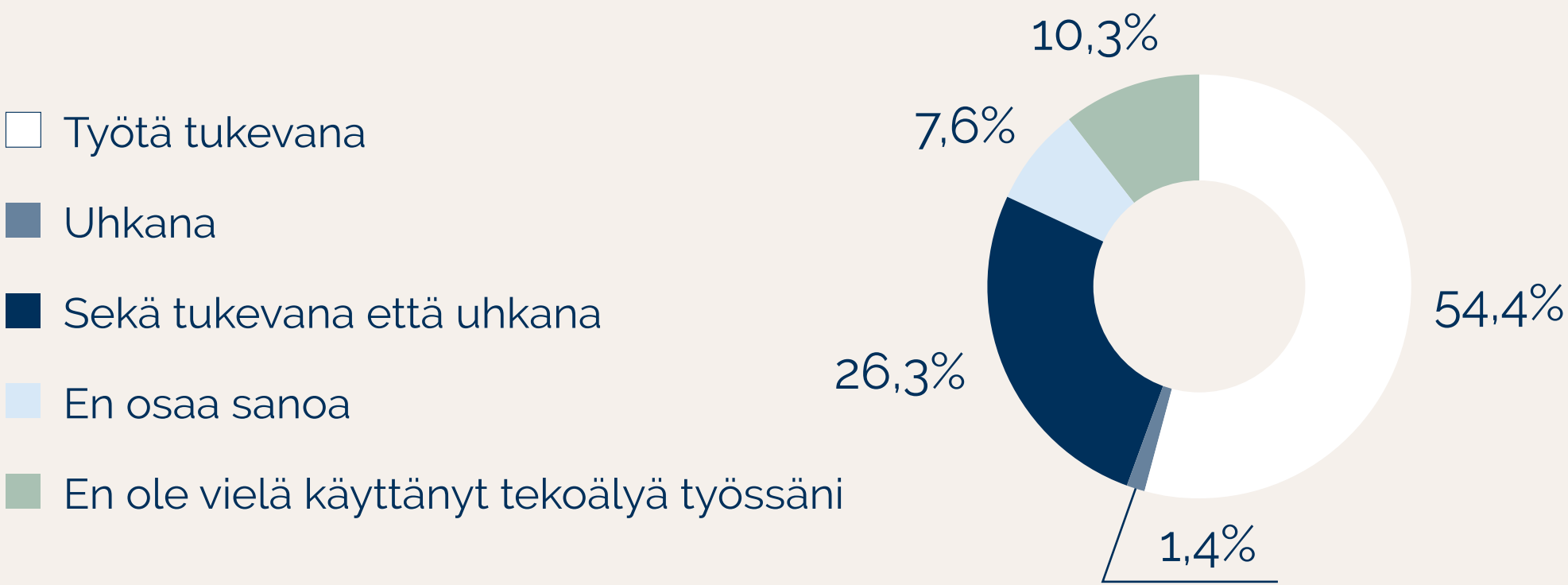
Tulokset osoittavat, että suurin osa juristeista kokee tekoälyn tukevan työtehtäviään (81 %), vaikka käsitykset sen konkreettisista vaikutuksista vaihtelevat.

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

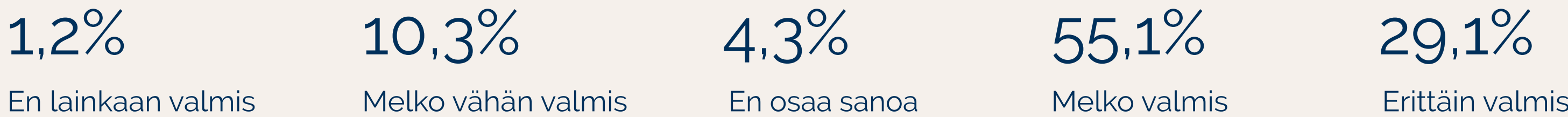
◆ **Kuinka merkittävästi digitaaliset työkalut tai uudet teknologiat ovat vaikuttaneet työhösi viimeisen 3 vuoden aikana?**



◆ **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 enenevissä 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.

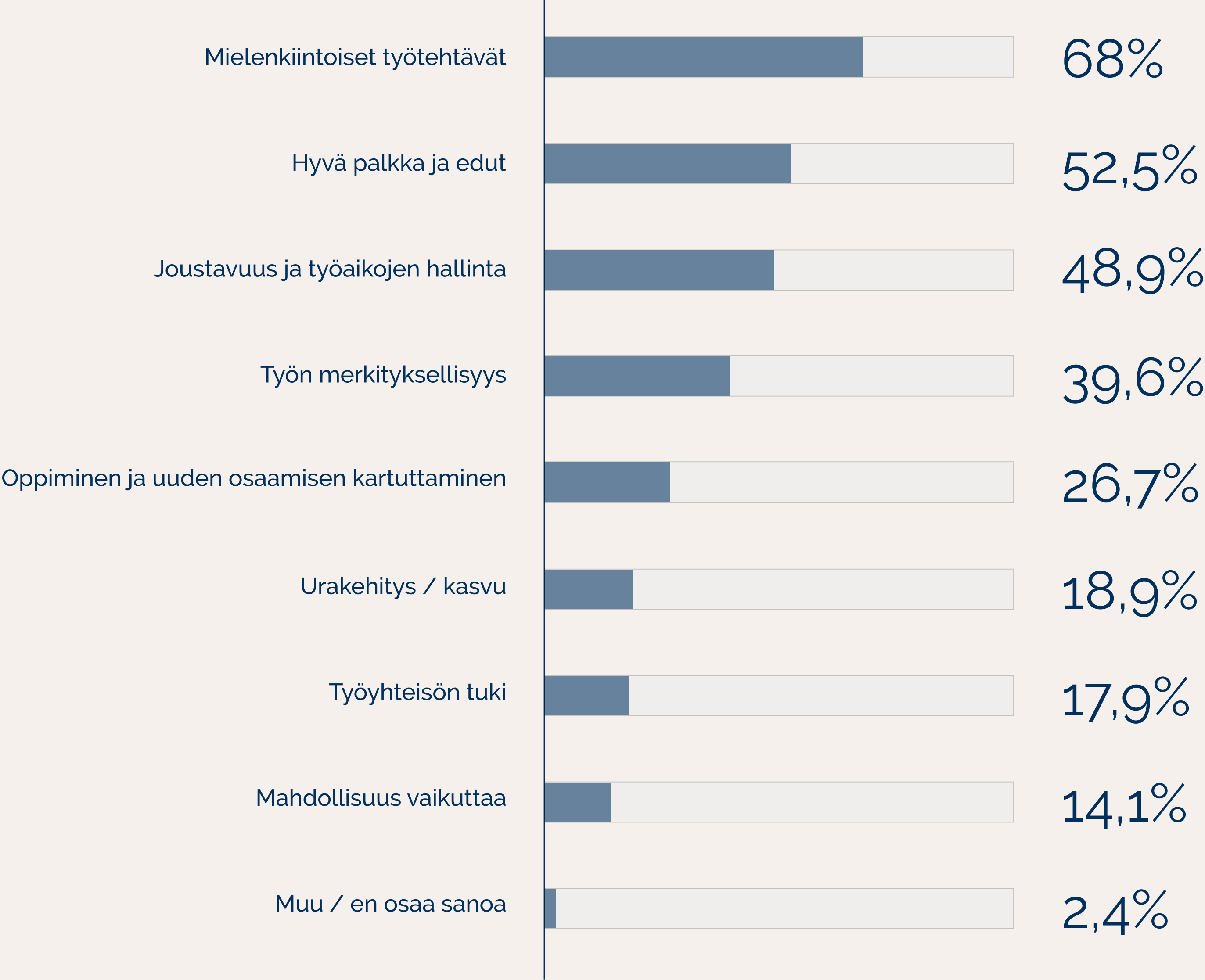
Motivaatio

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

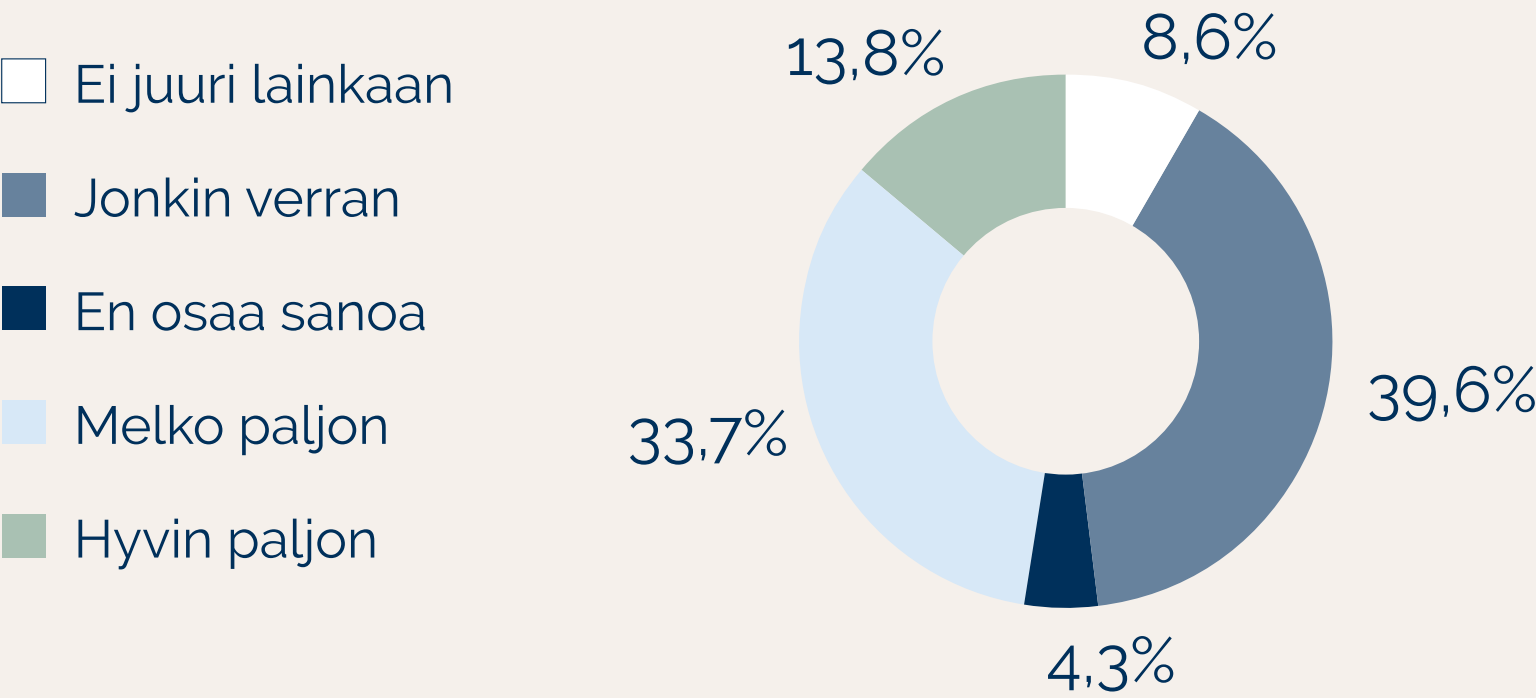
Tässä osiossa tarkastelemme eri ikäpolvien ja kokemustason juristien vaikutusta työn tekemiseen, työkuultuuriin ja yhteistyöhön.

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

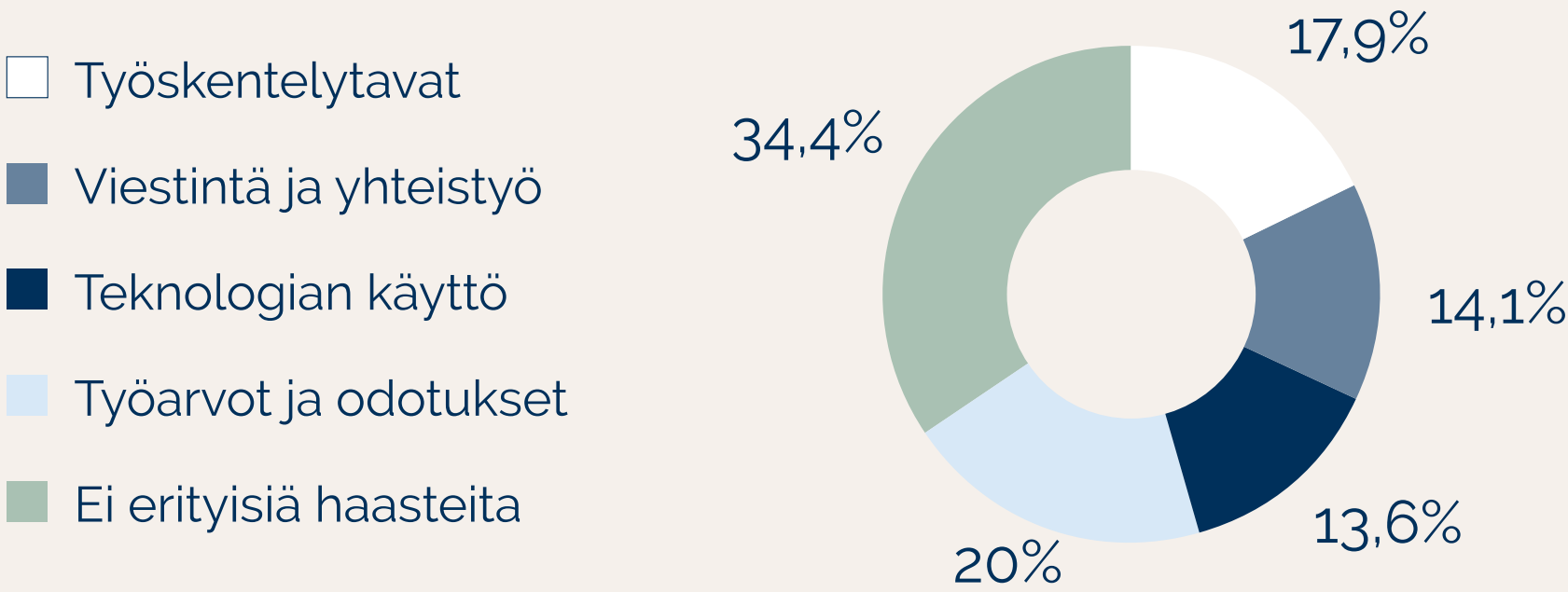
Monisukupolvisuuden eduiksi koettiin erityisesti ammatillisen osaamisen jakaminen (59 %) sekä mentorointi ja sparraus (13 %).

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 työyhteisössänne?**



◆ **Mikä toimii erityisen hyvin monisukupolvisessa työyhteisössänne?**

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 kokonaishyvinvoinnin 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

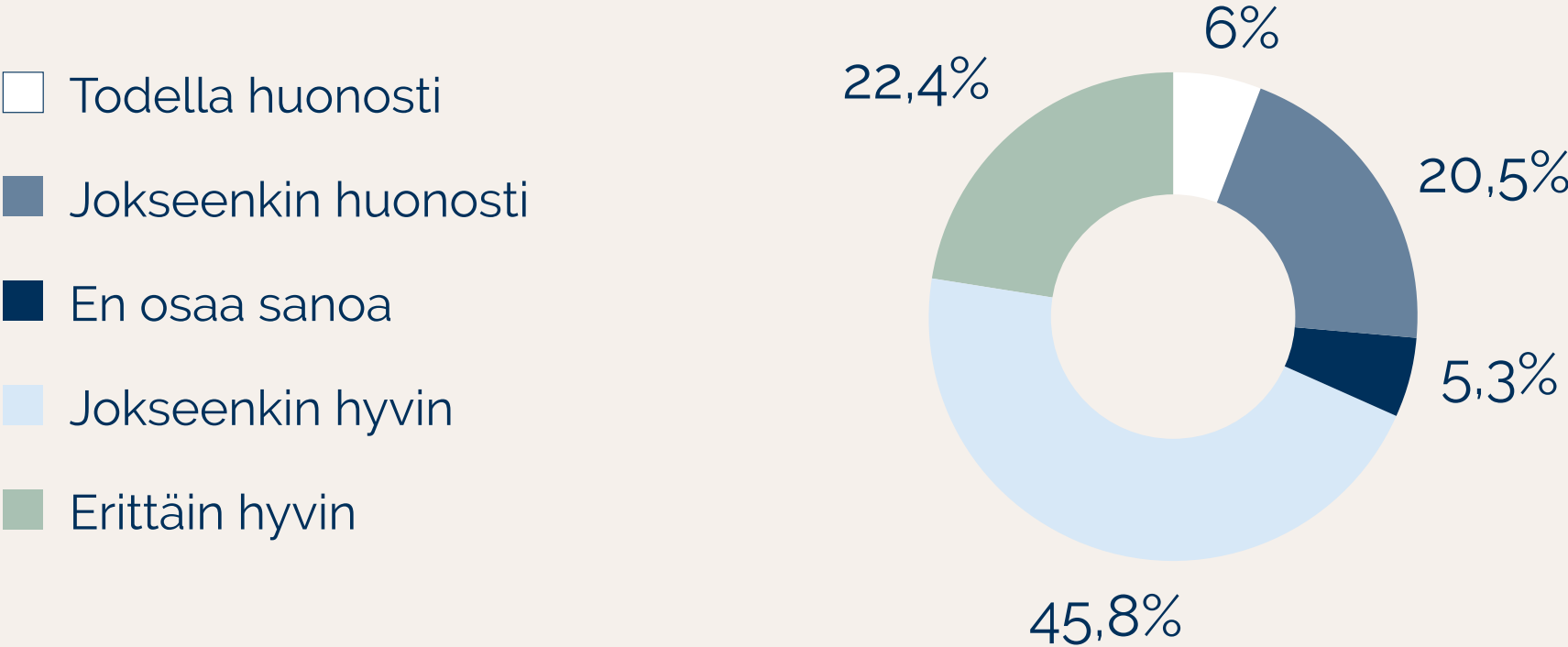
Tässä osiossa tarkastelemme työssä jaksamista ja palautumista sekä siten, mitkä tekijät vaikuttavat keskeisimmin hyvinvointiin työssä.

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.

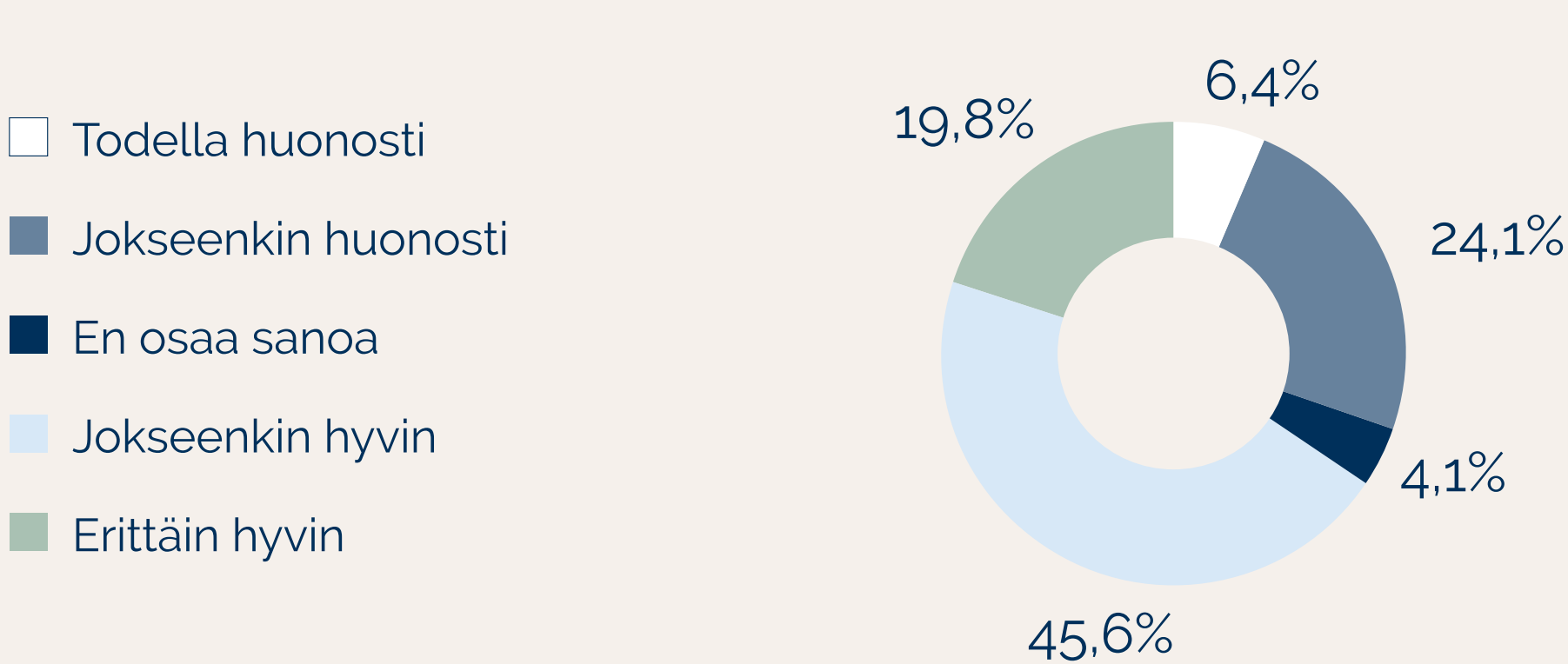
Työstä irrottautumisen koki helpoksi 65 % vastaajista, kun taas noin viidesosa (24 %) piti irrottautumista jokseenkin vaikeana. Työssä jaksamista tukeviksi tekijöiksi nähtiin erityisesti työn organisointiin liittyvä autonomia (80 %) sekä työyhteisön tuki ja hyvä ilmapiiri (75 %).

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

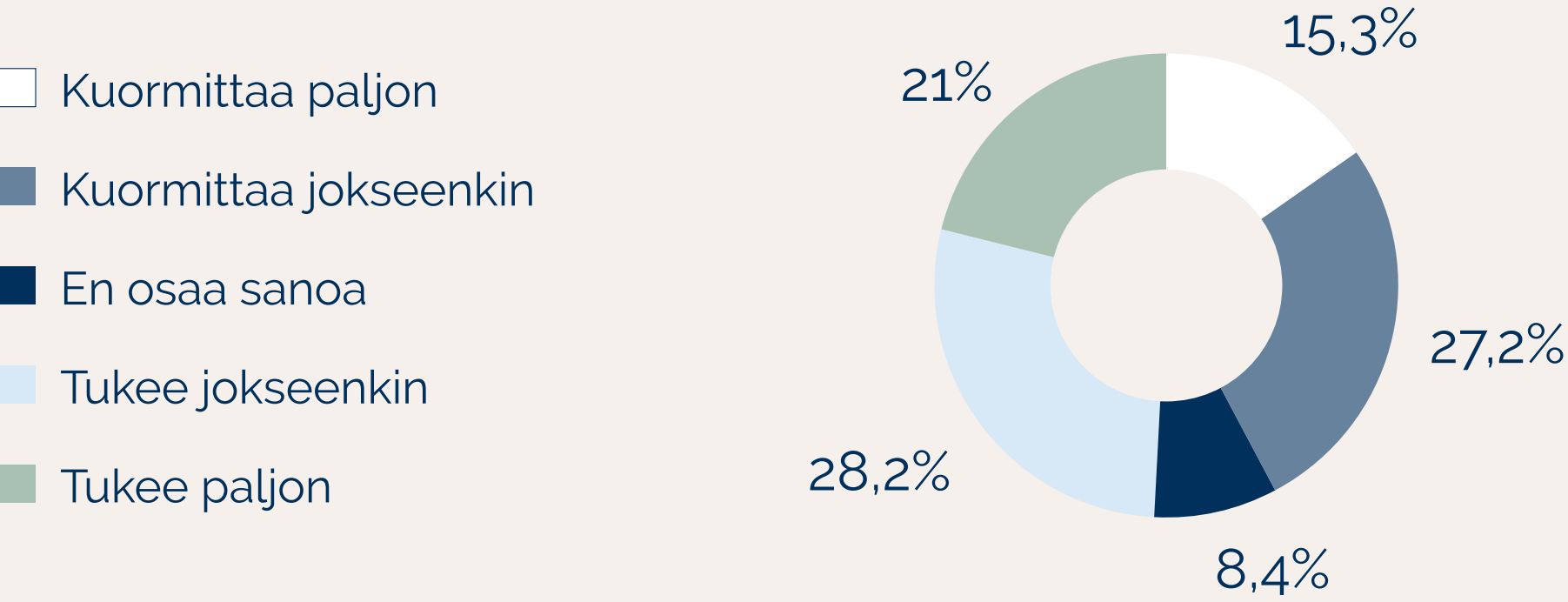
◆ **Kuinka hyvin koet jaksavasi nykyisessä työssäsi?**



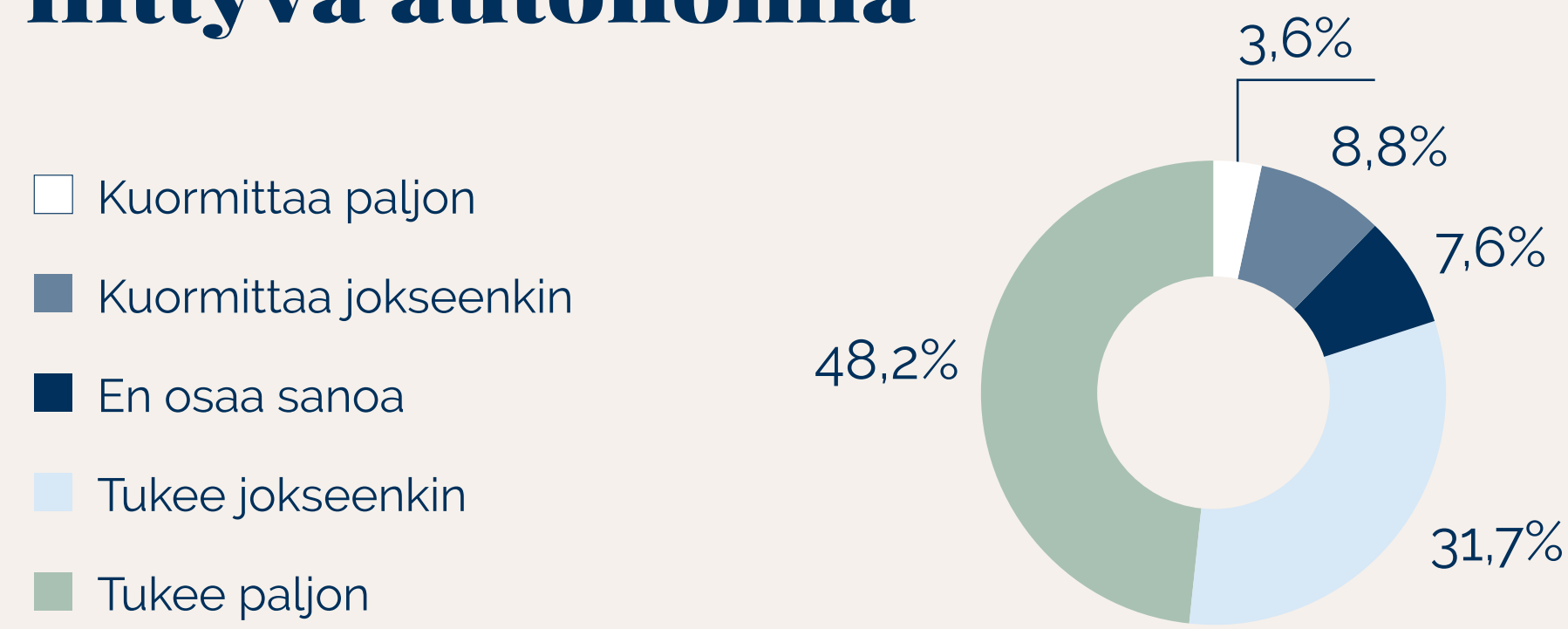
◆ **Kuinka helposti pystyt irrottautumaan työstä vapaa-ajalla?**



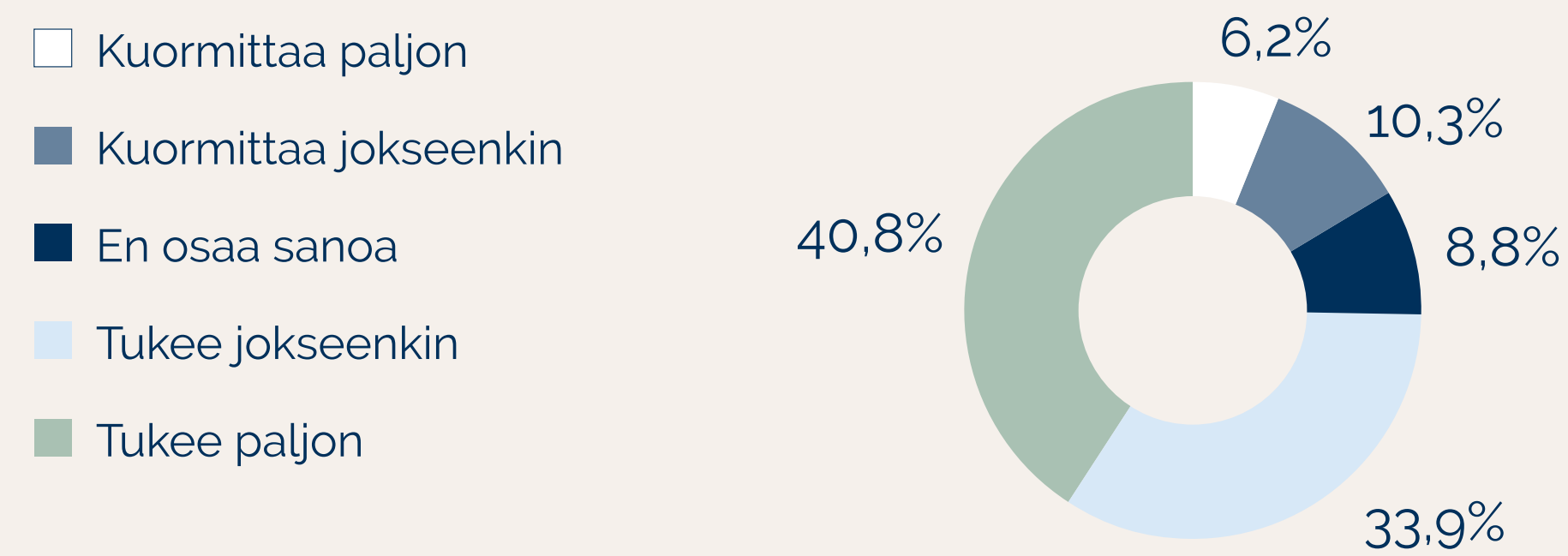
◆ **Työn määrän hallinta**



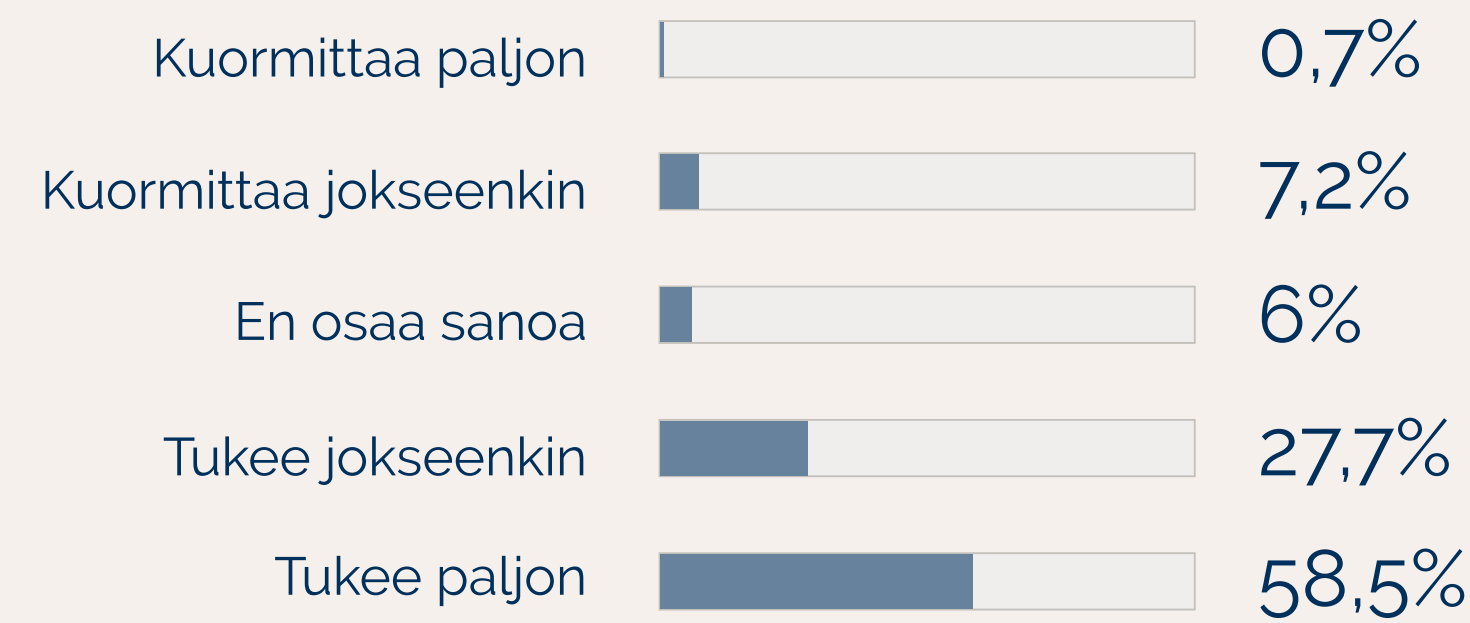
◆ **Työn organisointiin
liittyvä autonomia**



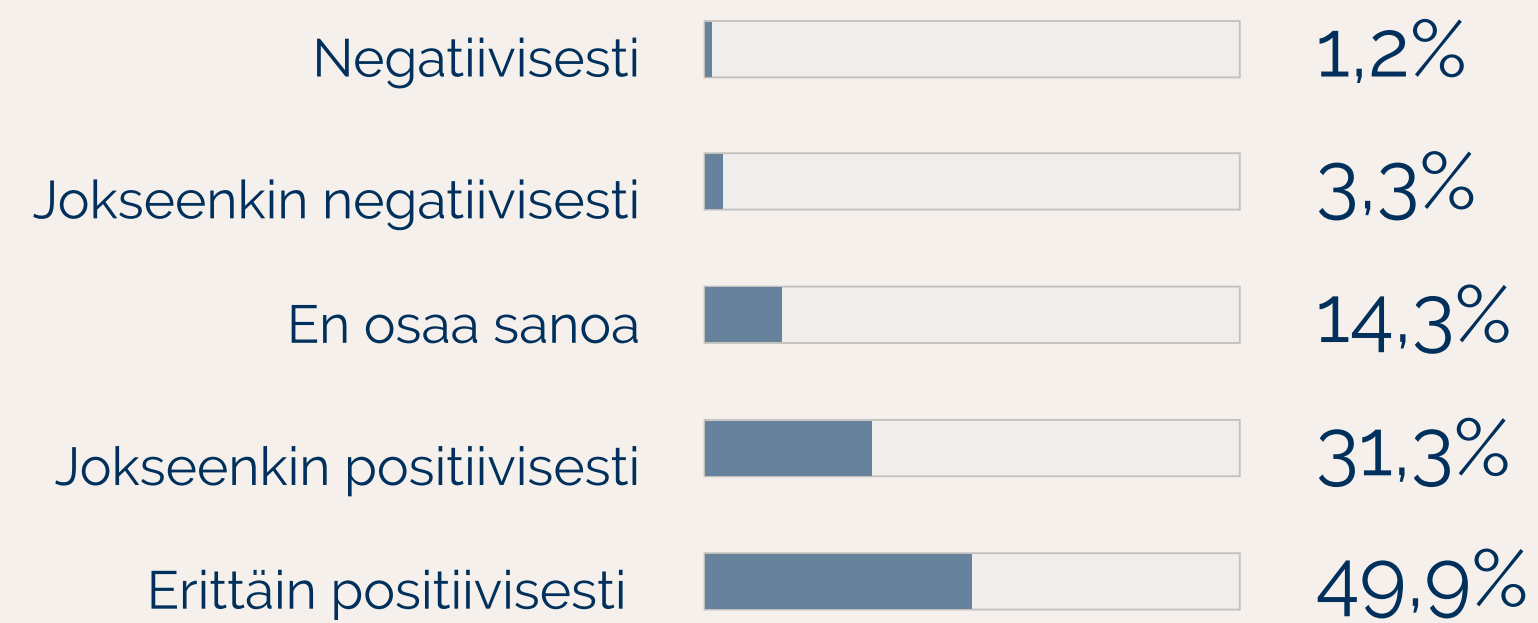
◆ **Työyhteisön tuki ja ilmapiiri**



◆ **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.

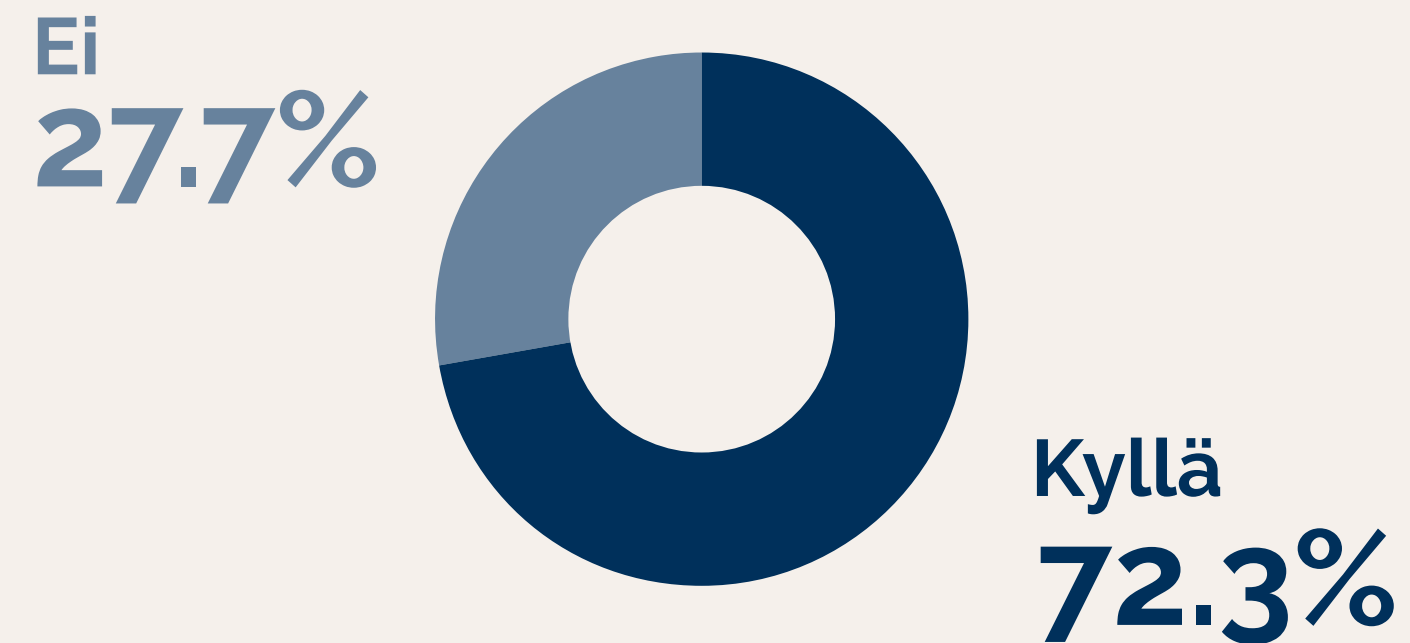
Työpaikan vaihto

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

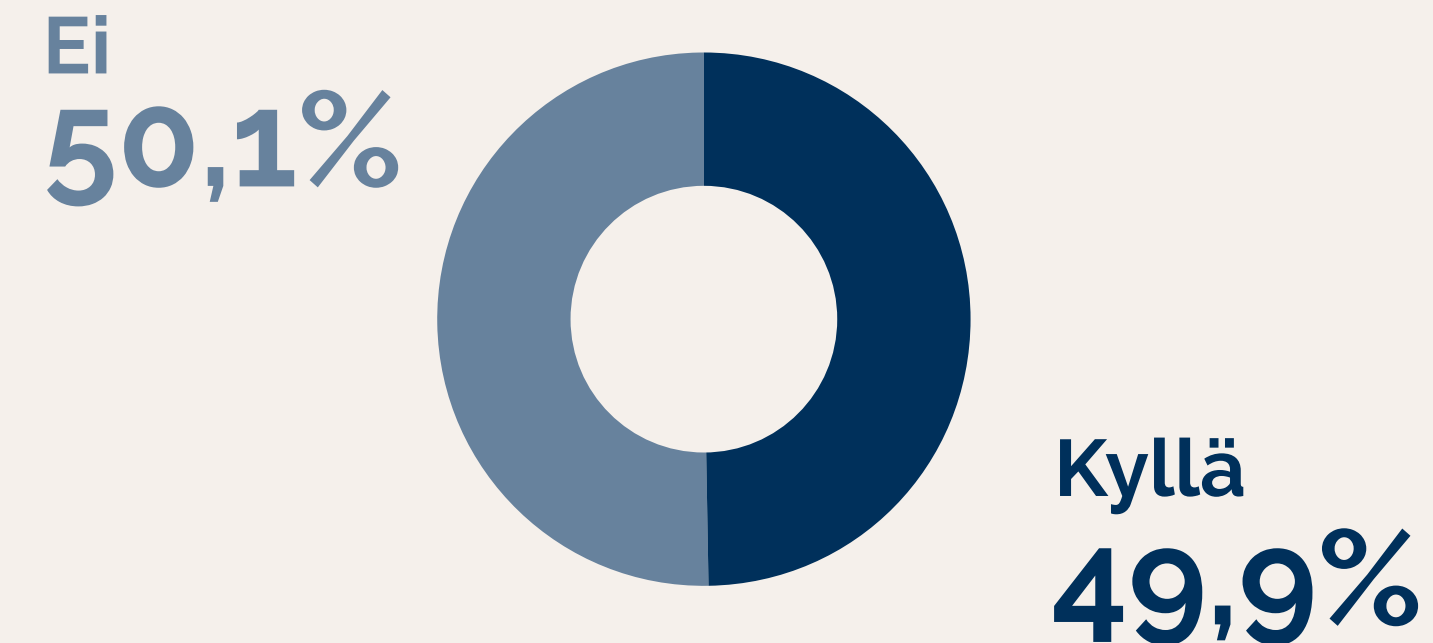
Tulosten mukaan keskeisimmät syyt työpaikan vaihtamiseen ovat urakehitys ja ammatillinen kasvu (59 %), palkka ja työsuhde-edut (52 %) sekä työtehtäviin liittyvät toiveet (43 %). Yli puolet vastaajista (51 %) arvioi työpaikkoja kokonaisuutena, eikä tietyllä oikeudenalalla pysyminen ole monelle ensisijainen 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 lakiasiaintoimistojen ohella (36 %). Työnantajasta tekevät houkuttelevan erityisesti kilpailukykyinen palkka ja työsuhde-edut (64 %), mielenkiintoiset ja haastavat työtehtävät (60 %), työaikojen joustavuus ja etätyömahdollisuudet (49 %) sekä hyvä työilmapiiri (46 %).

◆ **Oletko viimeisen 5 vuoden aikana vaihtanut työpaikkaa?**

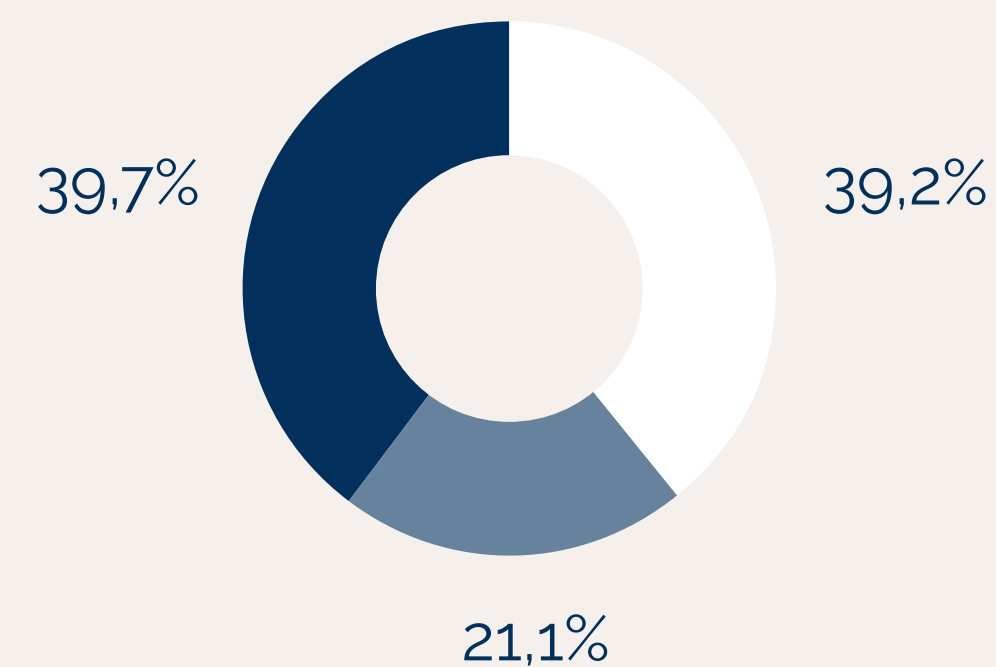


◆ **Oletko viimeisen 5 vuoden aikana vaihtanut oikeudenalaa tai sektoria, jolla työpaikka on?**



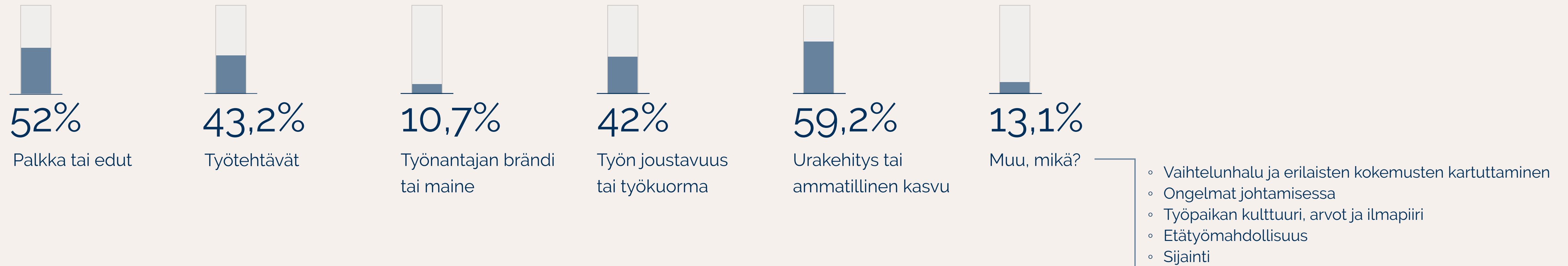
◆ **Vaihto oli:**

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

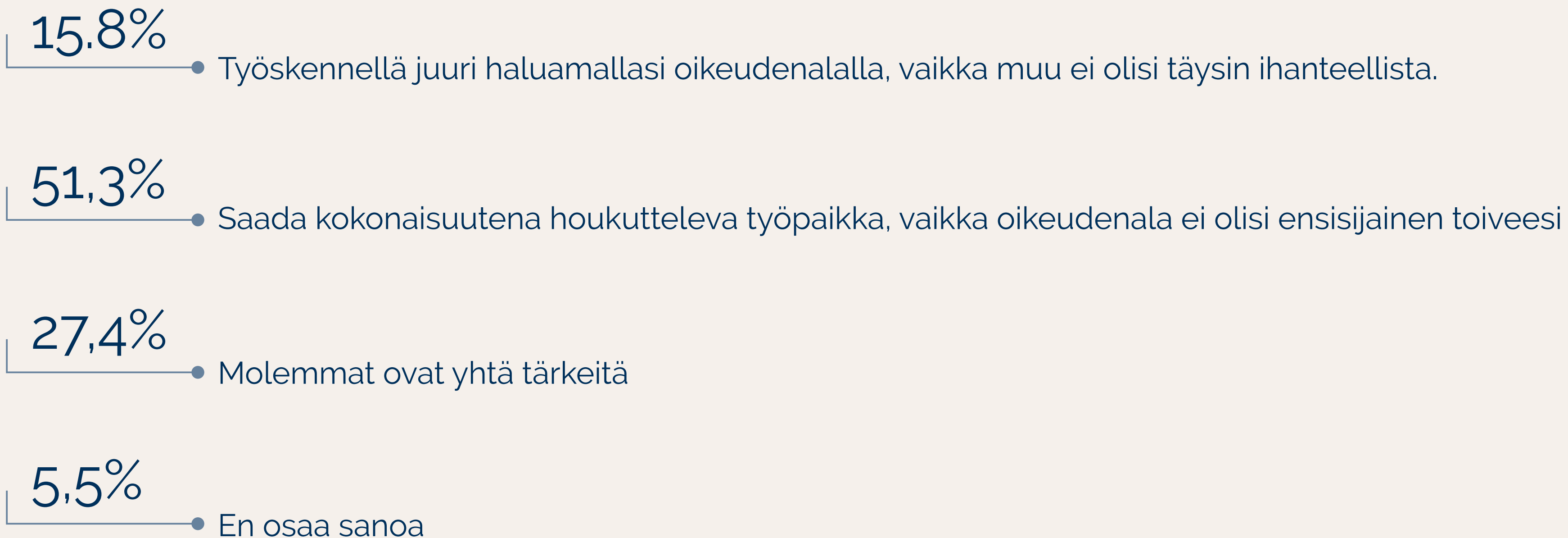


♦ Mikä on tärkein syy harkita työpaikan vaihtoa?

Valitse 3 sopivinta

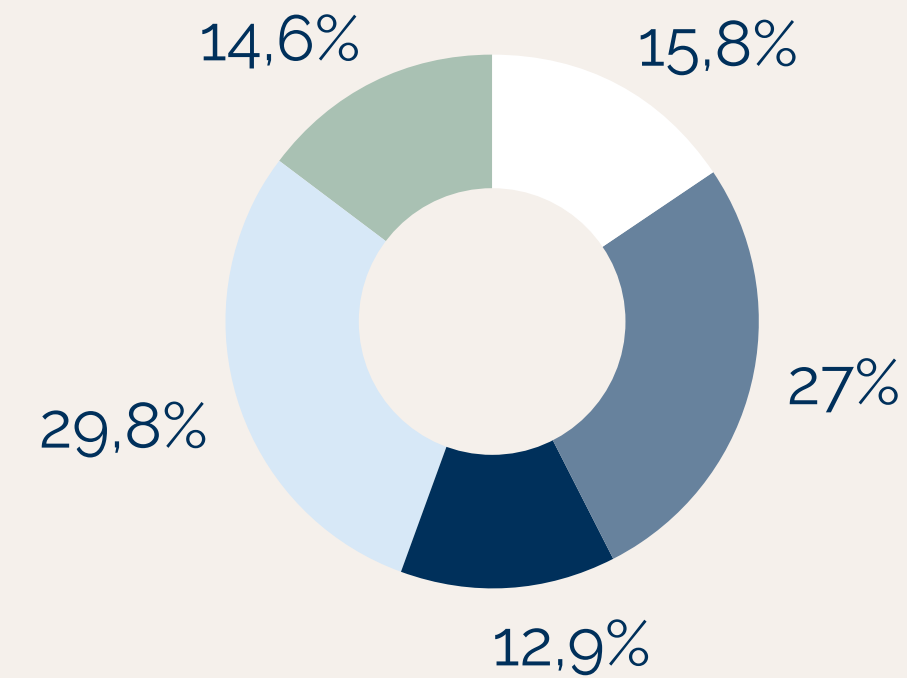


♦ Onko sinulle tärkeämpää:



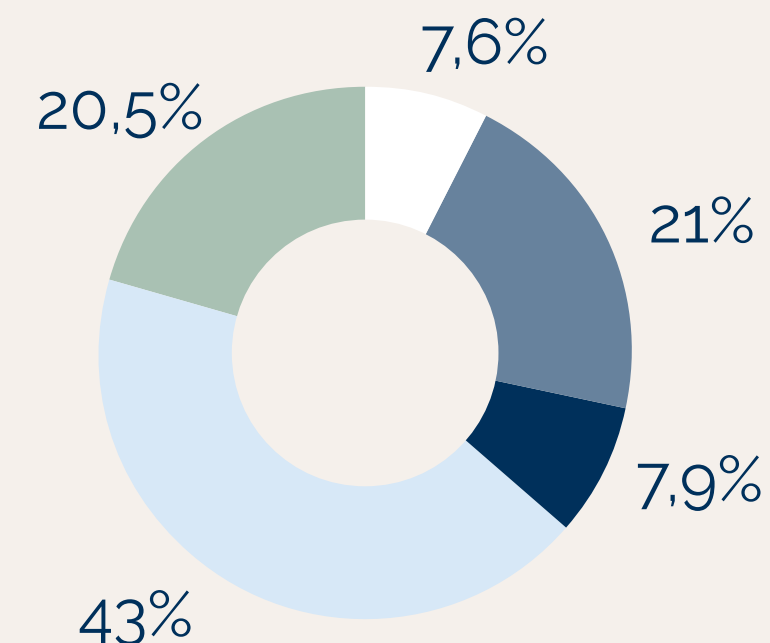
◆ Kuinka kiinnostunut olisit työskentelemään toisella oikeudenalalla kuin sillä, jolla työskentelet tällä hetkellä?

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



◆ Kuinka kiinnostunut olisit työskentelemään toisella sektorilla kuin nykyinen työnantajasi?

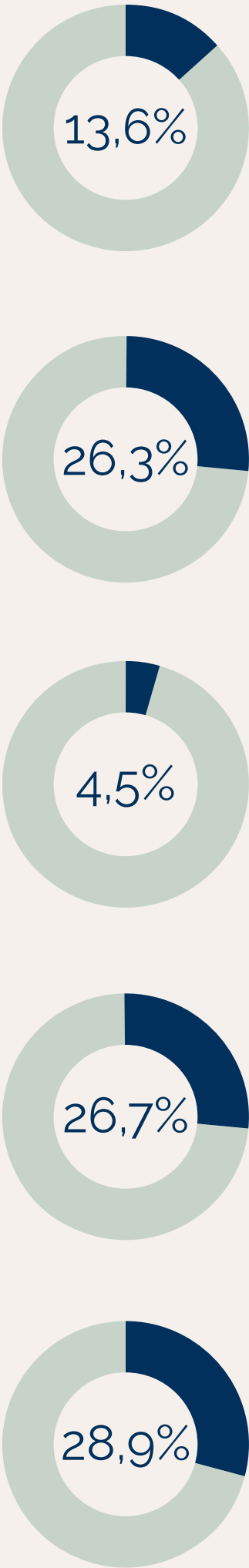
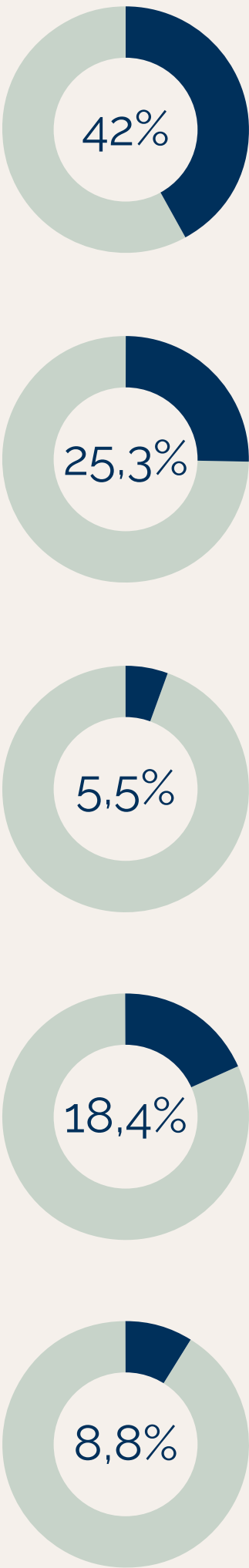
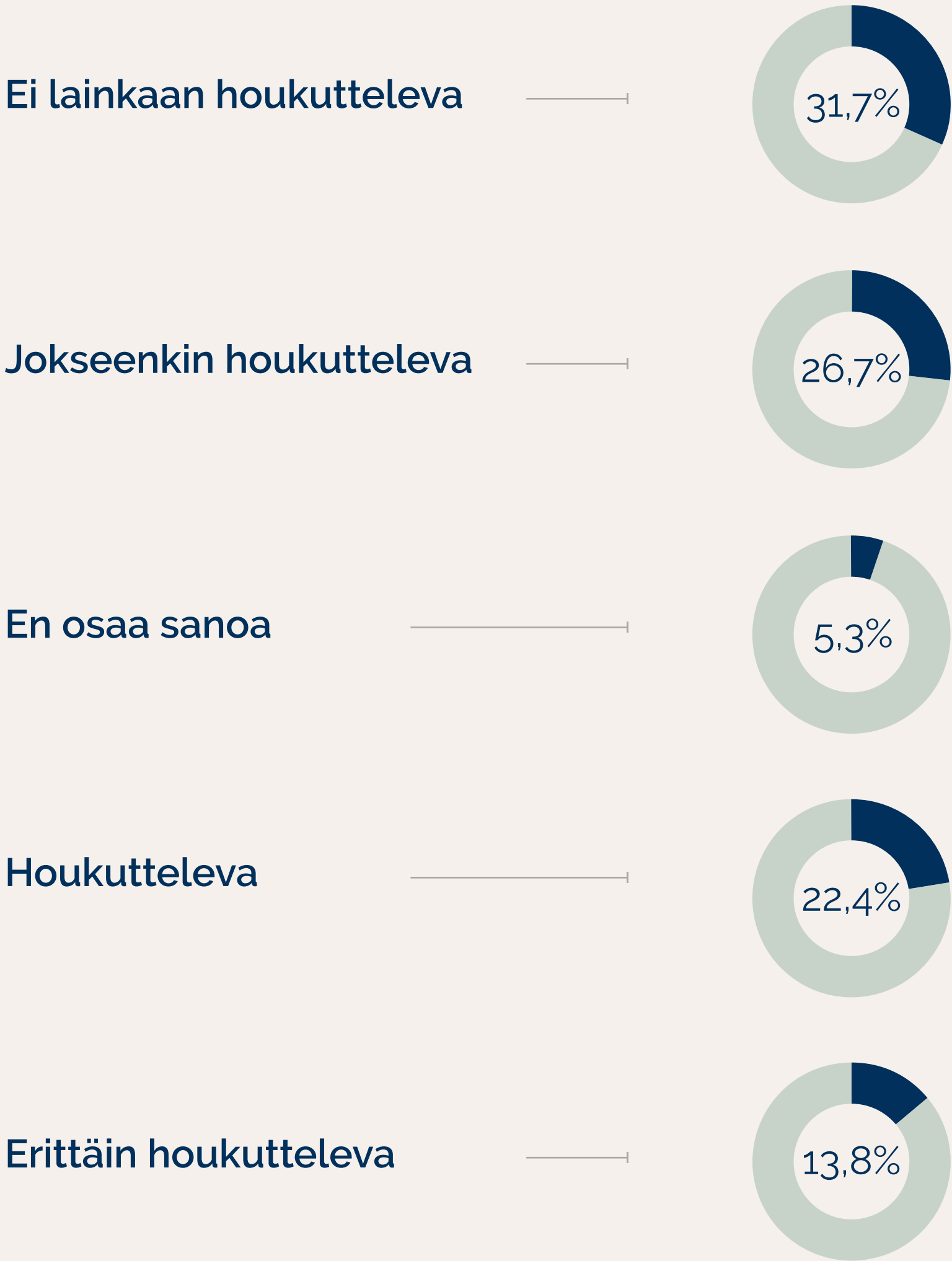
- Ei lainkaan kiinnostunut
- Ei juurikaan kiinnostunut
- En osaa sanoa
- Jokseenkin kiinnostunut
- Erittäin kiinnostunut



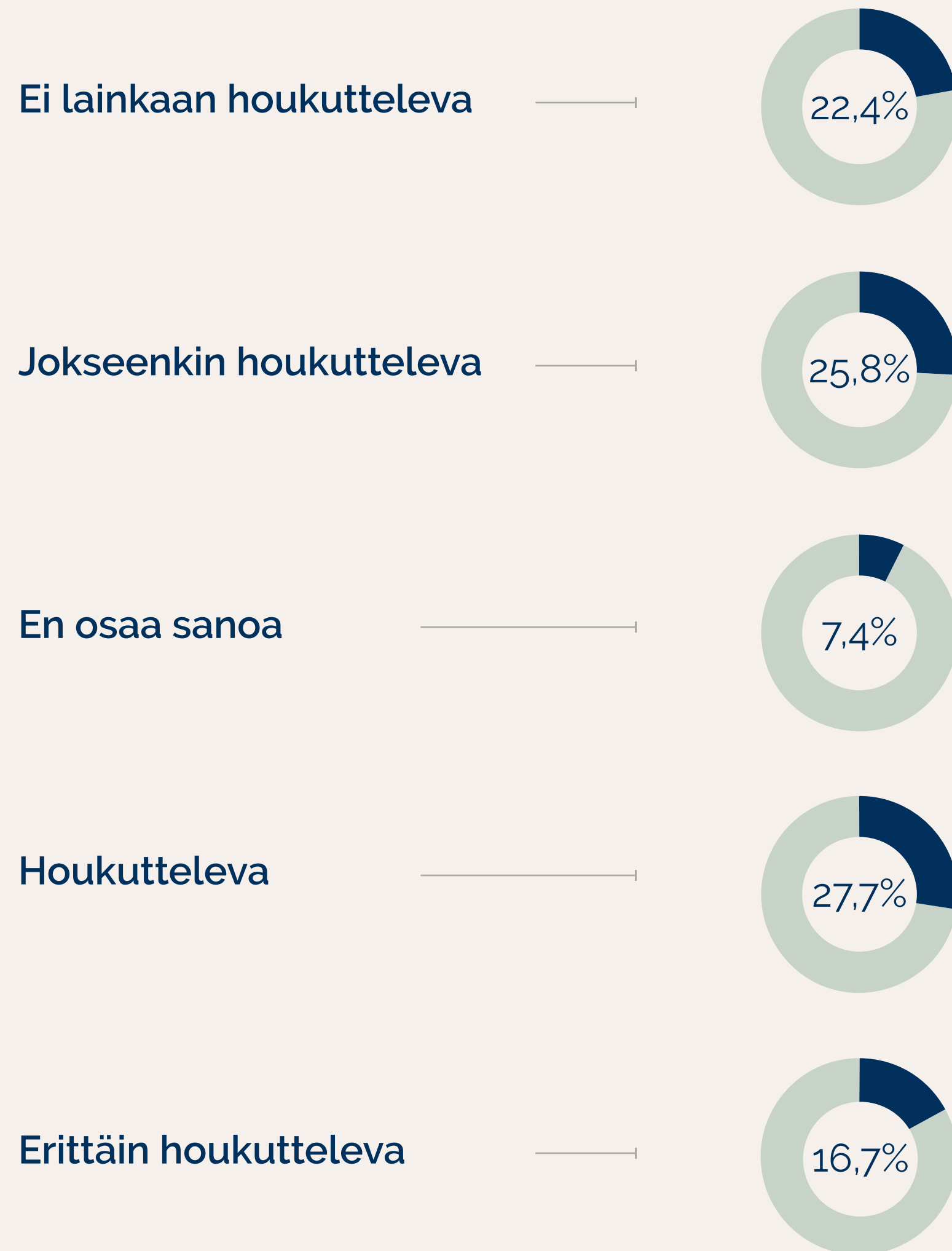
◆ Asianajo- tai lakiasiantoimisto

◆ Liikejuridiikkaan keskittynyt asianajotoimisto

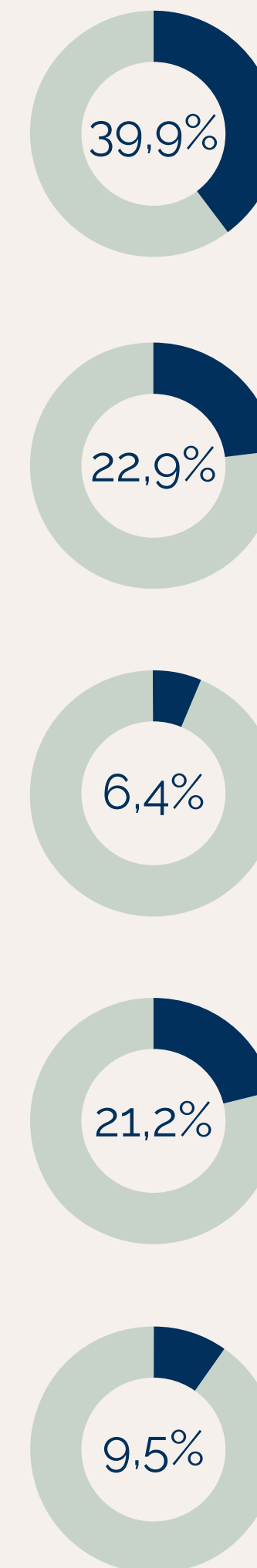
◆ Yrityksen in-house lakiosasto



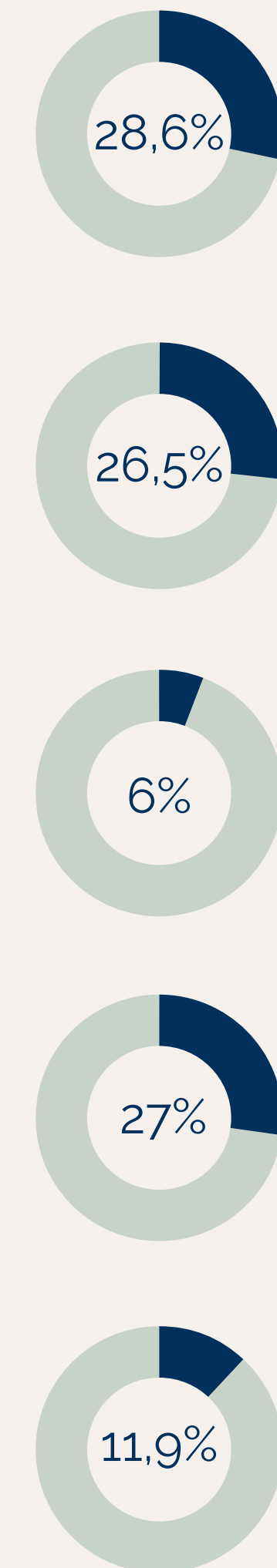
◆ **Julkinen sektori**
(valtio, kunta, hyvinvointialue tai
muu viranomainen)



◆ **Tuomioistuinelaitos**



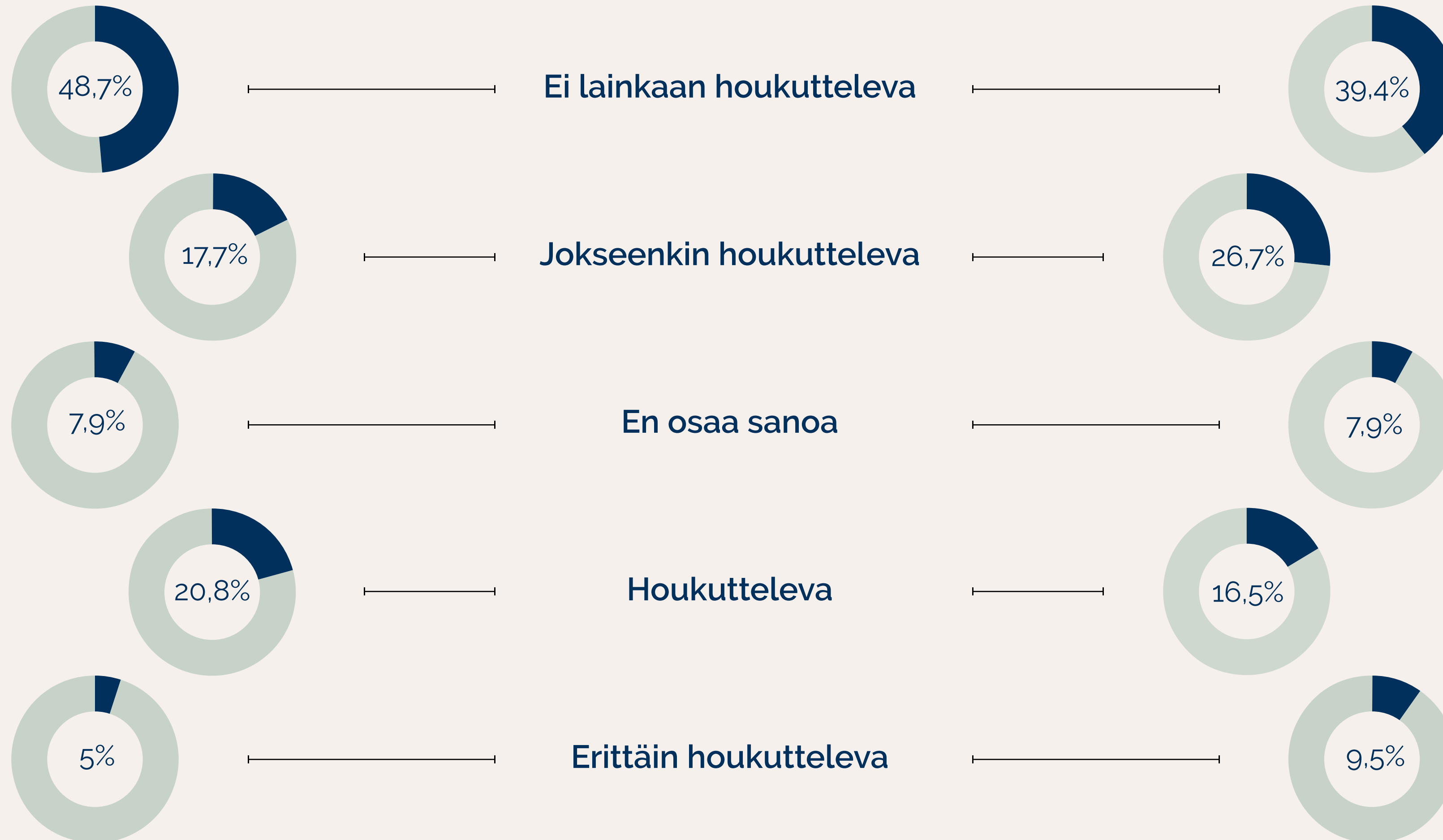
◆ **Järjestö, yhdistys
tai liitto**



◆ **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



Tanita Kaijanniemi

Legal Talent Consultant

050 550 6992
tanita.kaijanniemi@paragraaffi.fi