

# PARAGRAAFFIN TYÖELÄMÄ- BAROMETRI 2018



PARAGRAAFFI

# SISÄLLYSLUETTELO

1. Johdanto	2
2. Työllistyminen	4
3. Työelämässä tarvittavat taidot	6
4. Työnantajamielikuva	11
5. Työnhakijoiden kokemuksia ja näkemyksiä työnhausta ja työnantajista	14
6. Johtopäätökset	17
6.1. Arvot	17
6.2. Oman osaamisen kehittäminen ja uranäkymät	17
6.3. Lopuksi	18
Lähdeluettelo	19

# 1. JOHDANTO

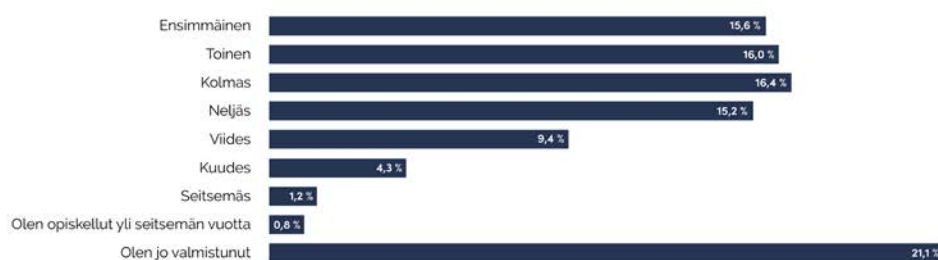
Paragraaffin työnhakijabarometri toteutettiin ensimmäistä kertaa keväällä 2018. Tarkoituksena oli kerätä tietoa juridisen alan työnhakijoiden näkemyksistä, kokemuksista ja toiveista työnantajia sekä työelämää kohtaan. Samankaltaisia työelämää luotaavia yleisesti nuoria koskevia tutkimuksia on tehty aikaisemmin muilla aloilla, mutta juridisen alan nuorten osaajien toiveita ja näkemyksiä ei ole aiemmin yhtä tarkasti tutkittu. Lakimiesliitto, Universum ja esimerkiksi monet henkilöstöpalveluyritykset ovat tehneet tutkimuksia muun muassa vastavalmistuneiden työelämään sijoittumisesta sekä alan palkkaeroista.

Paragraaffin tutkimus toteutettiin kahdesta syystä. Ensinnäkin tutkimuksella haluttiin selvittää juridiikan alan tulevien sekä nykyisten ammattilaisten odotukset työelämästä. Toiseksi tutkimuksella haluttiin tarjota Paragraaffin asiakkaille tietoa siitä, miten parhaimmat talentit saatetaan osaksi omaa organisaatiota ja miten heidät saadaan viihtymään työssä. Parhaimpien työntekijöiden houkutteluun ei enää riitä pelkkä palkka, vaan tarvitaan myös muita houkuttelevia tekijöitä, jotka luovat työlle merkityksellisyyttä. Pinnalle on noussut kysymys siitä, kuinka milleniaalisukupolven työntekijät saadaan sitoutumaan. Nykymuotoinen työelämä kannustaa työntekijöitä liikkumaan eri työpaikkojen välillä, mikä johtuu muun muassa heidän halusta kehittää ja monipuolistaa omaa osaamistaan. Työnantajien välinen kilpailu parhaista talenteista on kovaa ja suorahakuja tehdään yhä enenevässä määrin.

Kyselyyn vastasi 256 juridisen alan tulevaa osaajaa ja valmistunutta juristia. Kysely toteutettiin internet –lomakkeena ja vastaajat kontaktoitiin sähköpostilistan, Paragraaffin hakijapoolin sekä sosiaalisen median kautta. Osassa kysymyksistä vastaajilla oli mahdollisuus valita useammasta vastausvaihtoehdosta (monivalinta), kun taas osassa kysymyksistä heillä oli mahdollisuus jättää vastaamatta. Tästä syystä kaikkien vastausten vastaajamäärät eivät ole täysin samat.

Vastaajat jakautuivat opintovuosien osalta seuraavasti. Vastaajista 21 prosenttia oli valmistuneita oikeustieteen maistereita. Opiskelevista vastaajista parhaiten edustettuina olivat opiskelijat ensimmäisestä vuodesta neljanteen vuoteen saakka. (Kuvio 1)

## Monesko opiskeluvuosi sinulla on menossa oikeustieteiden parissa?



Kuvio 1. Vastaajien jakautuminen opintovuosien osalta (n=256)

## Missä yliopistossa opiskelet tai opiskelit oikeustieteitä?



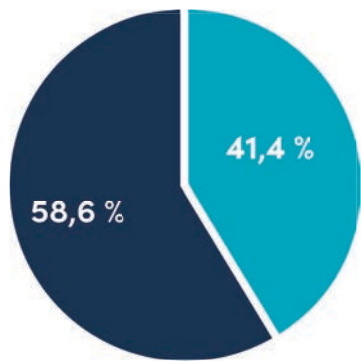
Kuvio 2. Vastaajien jakautuminen yliopistoittain

Suurin osa vastaajista - 43 prosenttia, oli suorittanut tai oli suorittamassa opintojaan Helsingin yliopistossa (kuvio 2). Seuraavaksi eniten vastaajia oli Turun yliopistosta, Tallinnan yliopistosta sekä Lapin yliopistosta. Myös Itä-Suomen yliopistosta, Helsingin yliopiston Vaasan yksiköstä ja Åbo Akademin yliopistosta oli vastaajia, joskin vastaajamäärät jäivät jokaisen kohdalla alle kymmeneen vastaajaan.

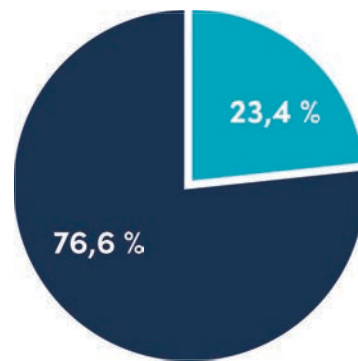
## 2. TYÖLLISTYMINEN

Tutkimuksessa selvitettiin työnhakijoiden halua työllistyä eri sektoreille ja toimialoille. Alkuun selvitettiin millaiset työpaikat siintävät vastaajien toiveissa. Kysyttäessä suosivatko vastaajat kansainvälistä vai kotimaista työnantajaa, 59 prosenttia vastaajista kertoi haluavansa työllistyä kotimaiselle työnantajalle (kuvio 3). On hyvä huomioida, että kuitenkin merkittävä osa vastaajista kertoi haluavansa työllistyä kansainväliselle työnantajalle. On mahdollista, että vaikka työntekijä haluaisi työllistyä kotimaiselle työnantajalle, hän voi työtään haluta kansainvälisiä ulottuvuuksia.

### Haluatko mieluummin työllistyä



- Kansainväliselle työnantajalle
- Kotimaiselle työnantajalle



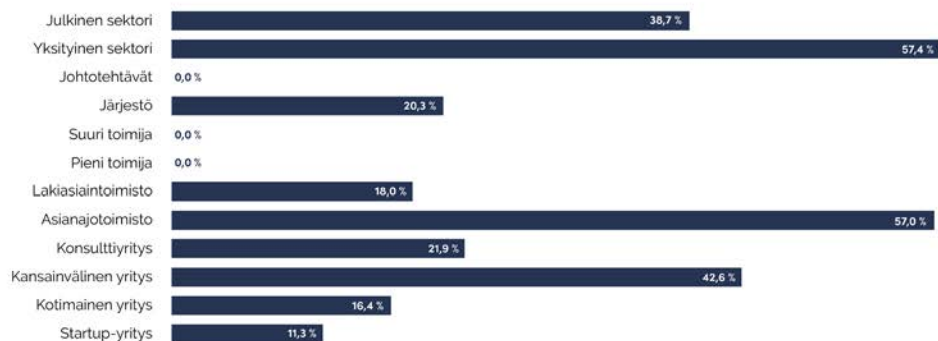
- Pienelle työnantajalle
- Suurelle työnantajalle

Kuvio 3. Työllistyminen kotimaiselle vs. kansainväliselle työnantajalle

Kuvio 4. Työllistyminen suurelle vs. pienelle työnantajalle

Työnantajan koosta kysyttäessä vastaajat suosivat suurta työnantajaa (kuvio 4). 77 prosenttia vastaajista kertoi haluavansa työllistyä suurelle työnantajalle. Seuraavaksi tutkimuksessa selvitettiin, millä toimialalla toimivilla työnantajilla vastaajat haluaisivat mieluiten työskennellä (kuvio 5). Kysymyksessä vastaajat saivat valita kolme mieluisinta työnantajasektoria tai toimintamuotoa.

### Missä seuraavista haluaisit mieluiten työskennellä? (valitse max. 3)



Kuvio 5. Mieluisimmat työpaikat ja työnantajat

Suosituimmat vaihtoehdot työnhakijoiden mielestä olivat asianajotoimistot, yksityinen sektori, kansainväliset yritykset sekä julkinen sektori (kuvi 5). Julkisen ja yksityisen sektorin suosittuuden suhde noudattaa kiinnostavasti Lakimiesliiton vastavalmistuneiden kyselyn tulosta, jossa 54 prosenttia vastaajista kertoi ensimmäiseksi työpaikakseen yksityisen työnantajan ja 34 prosenttia julkisen (Blåfield 2017).

Vuonna 2017 tehtyyn Lakimiesliiton vastavalmistuneiden kyselyyn verrattuna asianajotoimistojen ja yksityisen sektorin suosittuudessa on jatkunut. Lakimiesliiton kyselyssä suosituimmat alat olivat asianajotoiminta (rikos-, riita- ja perheoikeus), asianajotoiminta (liikejuridiikka), pörssiyhtiö sekä konsultointi. Lakimiesliiton kyselyyn verrattuna Paragraaffin kyselyssä julkinen sektori pärjäsikin paremmin kokonaisuutena.

Toisaalta Lakimiesliiton tutkimuksessa (Blåfield 2017) jako eri toimialojen kesken on tehty hienojakoisemmin kuin Paragraaffin tutkimuksessa. Paragraaffin kyselyssä julkisen sektorin valinneilta kysyttiin erikseen, mille julkisen sektorin osa-alueelle työnhakijat mieluiten työllistyisivät. Tämän kysymyksen osalta ministeriöt (59,60 prosenttia) ja oikeuslaitos (55,56 prosenttia) olivat suosituimpia. Vähiten kiinnostava osa-alue oli Puolustusvoimat, jonne vain neljä vastaajaa haluaisi työllistyä.

### 3. TYÖELÄMÄSSÄ TARVITTAVAT TAIDOT

Tutkimuksessa selvitettiin, mitä taitoja työnhakijat arvioivat tarvitsevänsä työurallaan eniten. Kysymys on relevantti, sillä työelämän murros on ollut puheenaiheena jo useita vuosia. Keskustelussa on tuotu esille monia seikkoja, joilla tänä päivänä valmistuvat ja työelämään suuntaavat työntekijät voivat säilyttää kilpailukykyänsä osaamisen markkinoilla.

Lakimiesliiton sijoittumistutkimuksessa kysyttiin muun muassa "Miten parantaisit OTM-tutkintoa". Tutkimustulokset osoittavat, että vastavalmistuneiden keskuudessa on huolta siitä, millaisia valmiuksia nykyinen OTM-tutkinto antaa. Vastauksissa toivotaan enemmän suoraan työelämässä tarvittavien oheis- tai metataitojen opettamista:

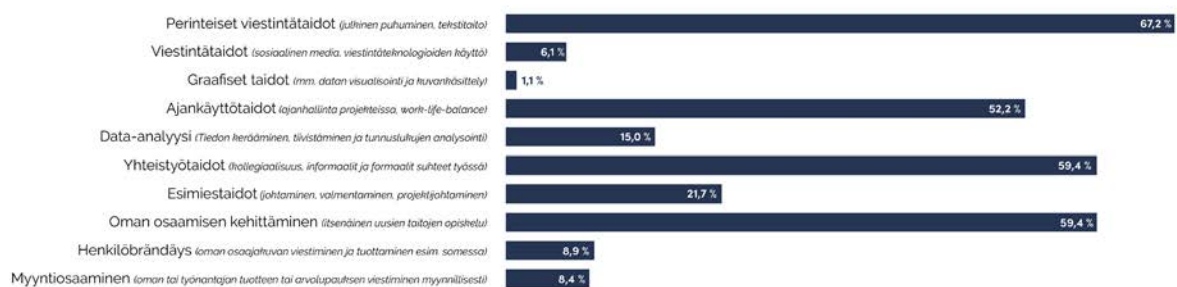
*"Ns. Oheistaitojen opettaminen, esim. neuvottelutaito, esiintyminen, ammattietiikka ym. lähes päivittäin työelämässä vastaan tulevat asiat joita ei nyt juuri lainkaan opeteta."*

*"Opiskelijoiden olisi myös hyvä jo opiskeluvaiheessa harjoitella käytännössä esim. haastehakemusten, erilaisten sopimusten, lahjakirjojen, perukirjojen ym. tekoa."*

*"Ongelmanratkaisua enemmän, sitähän se työelämä lopulta on. Akateemispainotteinen tutkinto ei anna sellaisia valmiuksia, joita todella tarvitsee. Esimerkiksi neuvottelutaitoja ei opeteta ollenkaan."*

Opiskelijat haluavat kehittyä jo opintojen aikana oman alansa osaajiksi. Tämä on työnantajien näkökulmasta toki hyvä asia, mutta luo painetta yliopistoille tarjota niin juridista alaa kuin opiskelijoita parhaiten palvelevia opintopolkua. Toisaalta myös opiskelijoille tulee paineita löytää itse parhaat mahdolliset tavat kehittää taitojaan työelämää varten.

#### Mitä taitoja arvioit tarvitsevasi työurallasi eniten? (valitse max. 3)



Kuvio 6. Juristin työelämätaidot

Tätä taustaa vasten selvitetessä, mitä taitoja juristi tarvitsee työurallaan, oman osaamisen kehittämisen nouseminen toiseksi tärkeimmäksi taidoksi ei ole ihme (kuviot 6). Osakseen syy voi olla oman osaamisen kehittämisen laaja yleinen käsittely, mutta toisaalta kyse on varmasti myös työnhakijoiden halusta kehittyä työssään. Työssä kehittyminen on linkitettävissä työssä etenemiseen ja nousee todennäköisesti siksi myös tässä tutkimuksessa korkealle.

Tutkimustulokset osoittavat, että tärkeimmäksi taidoksi koetaan viestintätaidot. Viestintätaidoista eritoten julkinen puhuminen ja vahva tekstitaito ovat juristilta vaadittavia perusominaisuuksia ja siksi viestintätaitojen nouseminen ensimmäiseksi ei ole kovinkaan yllättävää. Toisaalta perinteisten viestintätaitojen nouseminen niin kutsuttujen uusien viestintätaitojen (sosiaalinen media, datan visualisointi) yläpuolelle oli hienoinen yllätys, sillä puhe diginatiiveista ja sosiaalisen median hyödyistä ovat vallinneet milleniaalien nuoruutta. Toisaalta julkinen puhuminen ja tekstitaito ovat juridisella alalla yleisesti tunnustettu arvokkaiksi taidoiksi. Lisäksi uusien viestintätaitojen tarve juristin työssä ei ole välttämättä niin tarpeellista kuin monella muulla alalla.

Tutkimustulosten mukaan toiseksi tärkeimmäksi taidoksi koettiin yhteistyötaidot. Juristin työ on usein tiimityötä, jonka lisäksi yhteistyötaitoja tarvitaan toimiessa asiakkaiden kanssa. Informaalien ja formaalien suhteiden rakentaminen juridisella alalla on ehdottoman tärkeää verkostoitumisen kannalta, mikä edelleen edesauttaa omaa työllistymistä tulevaisuudessa.

Kysyttäessä millaisia taitoja vastaajat toivovat työnantajien arvostavan työnhakijoissa, korostuvat erityisesti oman osaamisen kehittäminen, omaaloitteisuus sekä sosiaaliset taidot.

### **Millaisia taitoja toivot työnantajien arvostavan työnhakijoissa?**

*"Oman osaamisen kehittämistä vapaa-ajalla itsenäisesti sekä kielitaitoa ja varhaisessa vaiheessa otettua laajaa vastuuta"*

*"Sosiaalisuutta, hyvän ilmapiirin vaalimista, oma-aloitteisuutta, asioiden loppuun saakka viemistä sekä kykyä tarttua uudenlaisiin tehtäviin"*

*"Oma-aloitteisuutta, nopeaa päätöksentekokykyä, ajankäyttötaitoja, neuvottelutaitoja (mm. myyntiosaaminen)."*

Toisaalta vastaajat arvioivat, että työnantajat todellisuudessa arvostavat muun muassa kokemusta, sosiaalisia taitoja, viestintää sekä substanssiosaamista. Edellisistä vastauksista kokonaan puuttuneet opintomenestyksen ja arvosanojen merkitys, tulivat esille useammassa vastauksessa tässä kysymyksessä.



## Millaisia taitoja arvioit itse työnantajien arvostavan työnhakijoissa?

*"Korkea substanssiosaaminen, verkostoituminen ja hyvä kirjallinen ilmaisu. Tiedonhakutaidot."*

*"Sosiaaliset taidot, ulospäinsuuntautuneisuus, arvot"*

*"Laaja-alainen osaaminen, kova substanssiosaaminen, yhteistyötaidot, viestintätaidot ja omaaloitteisuus"*

Näistä vastauksista voidaan nähdä selvästi erot koetun todellisuuden sekä toiveiden kanssa. Samalla, kun työnhakijat toivovat, että työnantajat arvostaisivat oma-aloitteisuutta sekä osaamisen jatkuvaa kehittämistä, he toteavat, että todennäköisesti työnantajat arvostavat vain kokemusta. Toisaalta juridinen ala on tunnettu kovista vaatimuksistaan ja varsinkin opiskelijoiden keskuudessa on jo kauan puhuttu opintojen ja työkokemuksen kartuttamisen yhteensovittamisesta. Muun muassa Sektoritutkimuksen neuvottelukunnan julkaisussa (Aho, Hynninen, Ruoholinna & Vanttaja 2010) 44 prosenttia työssäkävivistä opiskelijoista kertoi työssä käynnin myös haitanneen opiskelua. Pelkistä yliopisto-opiskelijoista työssäkäynnin kertoi haitanneen opiskeluita 50 prosenttia.

Vastauksista nousee myös esille usein perusoletus hyvästä työnhakijasta ylenpalttisen sosiaalisena ekstroverttinä. Tämä seikka on syytä nostaa esille jo siitäkin syystä, että erilaisuuden ja moninaisuuden arvostaminen on yksi arvoista, joita yhteiskunnallisessa keskustelussa nostetaan esille. Työnantajien tulee huomioida, miten he voivat saavuttaa myös ne työntekijät, joilla oma osaaminen ilmenee muulla tavoin kuin sosiaalisena energiana.

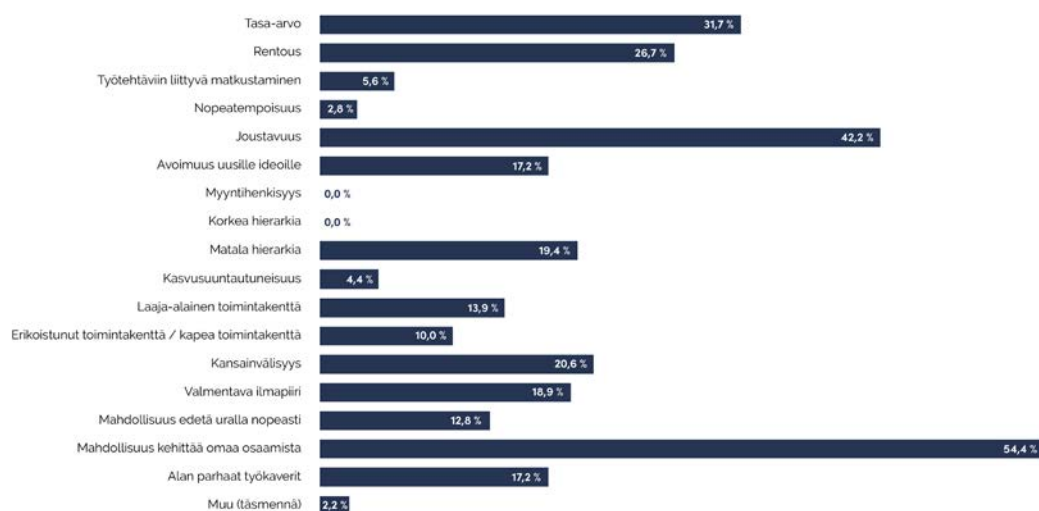
Tässä on hyvä muistutus työnantajille: työnhakijat ovat halukkaita kehittämään omaa osaamistaan ja arvostavat itsessään oma-aloitteisuutta.

Kyselyssä vastaajille annettiin mahdollisuus tuoda ilmi avoimissa vastauksissa, millaisia työtehtäviä he haluaisivat tehdä tulevaisuudessa. Suurin osa vastaajista painotti työn monipuolisuuden ja laaja-alaisen toimintakentän tärkeyttä. Keskimääräisten vastausmäärien ylitse nousi myös painotus kansainvälisyyteen sekä niin sanottuun perinteiseen asianajotyöhön. Tulokset osoittavat, että juridisen alan tuleville osaajille on iskostunut ajatteluun tarve kehittää omaa osaamistaan monipuolisesti. Oman osaamisen kehittämisen mahdollisuutta vaaditaan työmarkkinoilla ja asia on jatkuvasti pinnalla mediassa.

Nuorten osaajien ja opiskelijoiden halu kehittää omaa osaamistaan nousee esille myös muissa työnhakijakyselyissä sekä tutkimuksissa. Esimerkiksi Academic Workin (Academic Work 2018) tekemän tutkimuksen mukaan 33 prosenttia työnhakijoista kertoi kehityksen motivoivan työssä. Samaisessa tutkimuksessa 57 prosenttia vastaajista kertoi niin ikään mahdollisuuden saada uusia vastuualueita työssä olevan tärkeää kehittymisen kannalta.

Oman osaamisen kehittäminen tulee useaan otteeseen esille tämän tutkimuksen tuloksissa. Kysyttäessä millaisia ominaisuuksia vastaajien unelmatyöpaikalla on, nousi mahdollisuus oman osaamisen kehittämiseen suosituimmaksi ominaisuudeksi. Seuraavaksi suosituin ominaisuus oli joustavuus ja kolmanneksi eniten vastaajat arvostivat tasa-arvoisuutta. Vastaajilla oli mahdollisuus valita kolme eri vaihtoehtoa. Tuloksista voidaan huomata, että aiempien avointen kysymysten kohdalla esille nousseet kansainvälisyys ja laaja-alainen toimintakenttä jäivät tässä kysymyksessä kärkiominaisuuksista jälkeen. (Kuvio 7)

### Millaisia ominaisuuksia on unelmatyöpaikallasi? (valitse max 3)

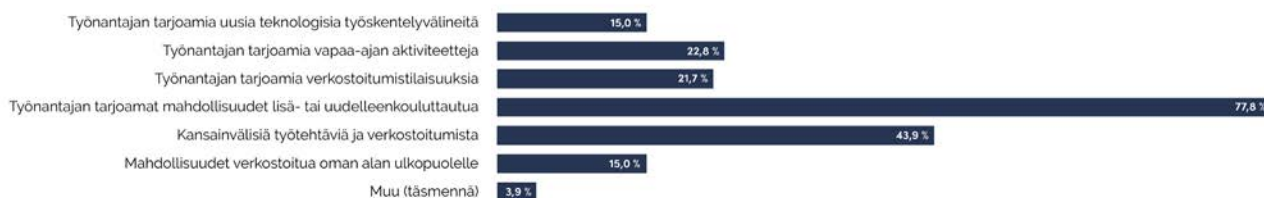


Kuvio 7. Unelmatyöpaikan ominaisuudet

Oman osaamisen kehittämisen mahdollisuudet toisaalta voivat olla yhteydessä toiveeseen joko syventää osaamista valitsemallaan juridiikan alalla tai monipuolistaa omaa osaamista. Kuten jo edellä on käynyt ilmi, tämän sukupolven juridiikan osaajille iskostetaan jopa aiempaa enemmän monipuolisten taitojen tärkeyttä työelämässä. Myös opiskelijat itse haluavat monipuolistaa omaa osaamistaan jo opintojen aikana kuten aiemmin Lakimiesliiton tutkimuksen lainauksista huomasimme. Tämä selittää sitä, miksi mahdollisuuksilla kehittää omaa osaamista on luultavimmin suuri arvo.

Oman osaamisen kehittäminen nousi esille myös seuraavassa kysymyksessä, jossa kysyttiin, mitä kaikkea vastaajat toivovat työltään pääasiallisten työtehtävien lisäksi. Vastausvaihtoehto "Työnantajan tarjoamat mahdollisuudet lisätä uudelleen koulutustaan" nousi vastauksista esille 77,78 prosentin osuudella. Toiseksi eniten vastaajat toivoivat kansainvälisiä työtehtäviä ja verkostoitumista. (Kuvio 8)

## Mitä toivot työltäsi core-työtehtävien lisäksi? (valitse max. 2)



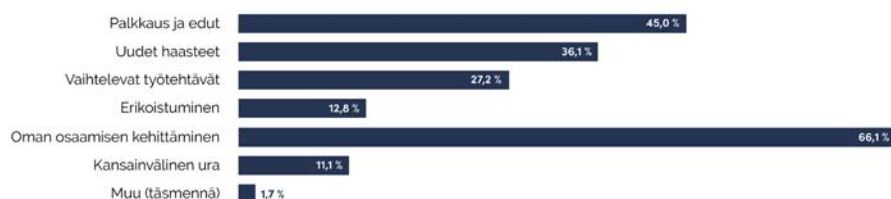
Kuvio 8. Mitä toivot työltäsi core-toimintojen lisäksi?

Työntekijöiden sitouttamisen kannalta mahdollisuudet oman osaamisen kehittämiseen ovat erittäin tärkeitä. Se, että samalla työnantajalla voi edetä niin sanotuista entry level-tehtävistä aina johtavaan asemaan saakka, on keino vahvistaa työntekijöiden pysyvyyttä. Nuorten työntekijöiden arvostus etenemismahdollisuuksia kohtaan on huomattavissa myös aTalentin rekrytointitutkimuksessa (aTalent 2018). Tutkimuksessa 50 prosenttia vastaajista ilmoitti, että työnantajat, jotka mahdollistavat yrityksessä etenemisen ovat houkuttelevia. Samassa tutkimuksessa 60 prosenttia ilmoitti kehittymismahdollisuuksien olevan tärkeä tekijä heidän miettiessään sitoutumista työnantajaan.

Edelleen oman osaamisen kehittäminen oli suosituin tekijä kysyttäessä, mikä inspiroi vastaajia kehittymään urallaan. Tässä kysymyksessä hieman yllättäen kansainvälisyyden merkitys putosi huomattavasti. Toisaalta kysymyksessä otimme ensi kertaa esille palkkauksen, mikä osaltaan selittää vastausten jakautumista. (Kuvio 9)

Kolmanneksi inspiroivimmaksi koettiin uudet haasteet. Vaikka tutkimuksen kysymyksenasettelut eivät olleet yhteismitallisia, voidaan huomata, että vaihtelevat tehtävät sekä halu kohdata uusia haasteita työelämässä nousevat jatkuvasti esille tuloksissa. (Kuvio 9)

## Mikä inspiroi sinua kehittymään urallasi? (valitse max. 2)



Kuvio 9. Inspiroivat tekijät työuralla

## 4. TYÖNANTAJAMIELIKUVA

Seuraavaksi tutkimuksessa selvitettiin millaisia seikkoja työnhakijat ottavat huomioon hakiessaan töitä, mitkä seikat työnantajasta he haluavat tietää ja mitkä asiat vaikuttavat heidän mielipiteeseensä työnantajasta.

Tulosten valossa eniten työnantajamielikuvan muodostumiseen vaikuttaa työnantajan imago kanssaopiskelijoiden ja juristien keskuudessa. Nykyisenä sosiaalisen median aikakautena niin hyvät kuin huonotkin asiat leviävät nopeasti. Lisäksi suomalainen juridiikan opiskelija- sekä työntekijäkenttä on tiivis ja hyvin verkostoitunut, joten ajatuksia ja kokemuksia jaetaan yhtenä. (Kuvio 10)

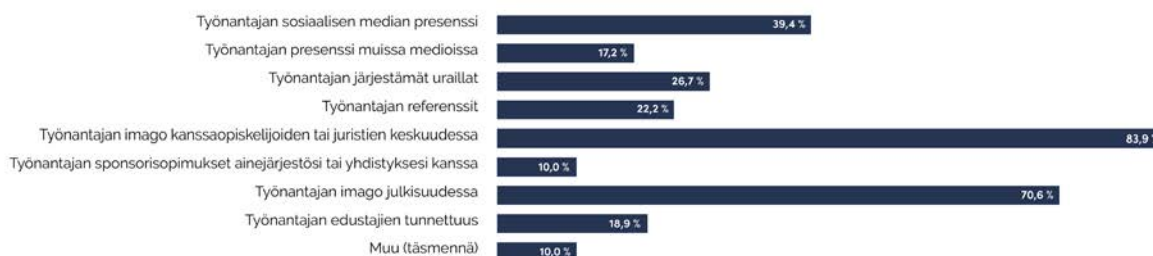
Tutkimustulosten mukaan työnantajan imago julkisuudessa vaikuttaa erittäin paljon mielikuvien muodostumiseen (kuvio 10). Tämä "ei-niin-kovin-yllättävä" vastaus kielii edelleen siitä, miten suurta median vaikutusvalta on. Epäonnistumisia alasta riippumatta riepotellaan nykyään joko perinteisen tai sosiaalisen median toimesta. Juridisella alalla tämä ei ole yleistä, mutta ehkä juuri siitä syystä niillä harvoilla negatiivisilla medianostoilla on suuri vaikutus.

Kolmanneksi tärkeimpänä tekijänä esille nousee työnantajan imago sosiaalisessa mediassa (kuvio 10). Sosiaalisen median läpitukenavuus on suurta varsinkin nykyisen opiskelijasukupolven keskuudessa. On myös huomattava, että sosiaalisen median kanavien määrä on noussut. Samalla esimerkiksi nuorempien sosiaalisen median käyttäjien keskuudessa "perinteisen" sosiaalisen median, kuten Facebookin ja Twitterin käyttö on ollut laskussa. Tämä asettaa työnantajille tulevaisuudessa haasteita ottaa haltuun erilaisia viestintäkanavia ja -keinoja, kuitenkin muistaen kenet viestillä haluaa tavoittaa.

Sosiaalisen median ja sosiaalisten verkostojen vaikuttavuus ei tulevaisuudessa tule myöskään vähenemään. Taloudellisen tiedotustoimiston (Taloudellinen tiedotustoimisto 2017) mukaan esimerkiksi lukiolaiset hakevat ja saavat tietoa opiskelijavalinnoista Googlen kautta (77 prosenttia), mediasta ja lehdistä (44 prosenttia) sekä Youtubesta (39 prosenttia). Huomattavaa on Youtuben suuri osuus. Nuorison median käyttötavat ovat muuttumassa ja se vaatii työnantajilta entistä parempaa kykyä uudistaa omaa viestintää. Viestin kohdentaminen sinne, missä opiskelijat ja passiiviset työnhakijat elävät, on kaikkein tehokkainta.

aTalentin rekrytointitutkimuksen tuloksista nousee esille myös sosiaalisen median rooli työnhaussa. 77 prosenttia vastaajista käyttää sosiaalista mediaa työnhakuun. Samaisessa tutkimuksessa todetaan myös, että LinkedIn, Facebook ja Instagram ovat nostaneet merkitystään työnhaun kanavina. Varsinkin Instagram on noussut lyhyessä ajassa varteenotettavaksi kanavaksi tavoittaa nuoret työnhakijat. aTalentin tutkimuksen mukaan jopa noin neljännes nuorista käyttää Instagramia työnhakuun.

### Mitkä seikat vaikuttavat eniten mielikuviesi muodostumiseen työnantajista? (valitse max. 3)

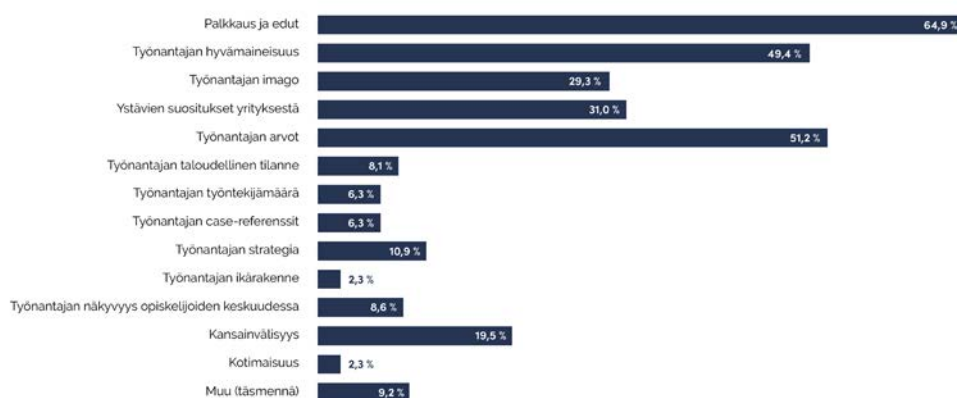


Kuvio 10. Mielikuvien muodostuminen työnantajista

Mitä työnantajien sitten tulisi viestiä? Kysyttäessä mitkä seikat ovat työnhakijoille merkityksellisimpiä työtä haettaessa, esiin nousivat palkkaus ja edut, työnantajan arvot sekä työnantajan hyvämaineisuus. Palkkaukseen liittyvä kiinnostus ei sinänsä ole yllättävää, mutta tulosten perusteella työnantajien on perusteltua panostaa palkkauksen läpinäkyvyyteen ja palkkauksen kommunikointiin liittyvään viestintään. (Kuvio 11)

Toiseksi merkityksellisintä työnhakijoille olivat työnantajan arvot (kuvio 11). Arvojen tärkeys on noussut esille julkisessa keskustelussa viimeisten muutaman vuoden aikana. Arvot eivät enää ole työnantajien sisäistä toimintaa ohjaavia, vaan myös työnantajabrändiä luovia tekijöitä. Tutkimuksessa kuitenkin myöhemmin huomataan, että työnantajat eivät ole onnistuneet arvojen jalkauttamisessa parhaalla mahdollisella tavalla. Työnantajan hyvämaineisuus on luontevaa jatkoa edellisille vastauksille, joissa painotettiin työnantajan imagoa niin kanssaopiskelijoiden ja kollegoiden keskuudessa kuin mediassakin.

### Mikä on sinulle merkityksellisintä hakiessasi työpaikkaa? (valitse max. 3)



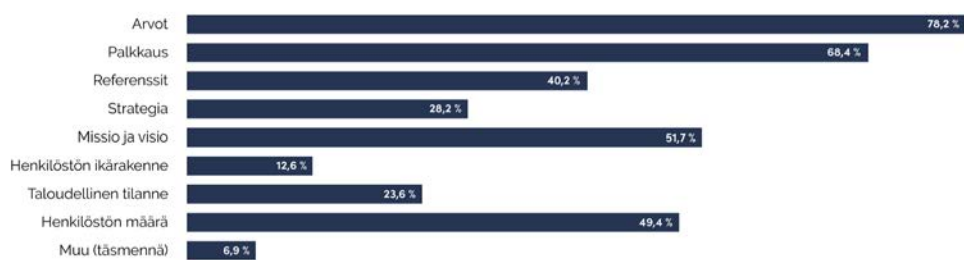
Kuvio 11. Merkityksellisimmät tekijät työtä hakiessa

Arvojen merkitys käy ilmi seuraavasta kysymyksestä, jossa selvitettiin mitä asioita työnhakija käy läpi etsiessään tietoa työnantajista. Edellisen kysymyksen "kärkikaksikko" on vaihtanut paikkoja, sillä 78 prosenttia vastaajista kertoo käyvänsä läpi työnantajan arvot ja 68 prosenttia palkkauksen. Kysymyksessä nousee esille myös työnhakijoiden kiinnostus työnantajien missioon ja visioon. (Kuvio 12)

Arvojen esille nousua selittää myös työelämän muuttuminen ainakin kahdella tapaa: työpaikka on osa identiteettiä ja työn odotetaan tyydyttävän muitakin tarpeita kuin rahan tarvetta. Nykyään työssä vietetään paljon aikaa ja työminää tuodaan esille sosiaalisessa mediassa muidenkin kuin pelkkien johtohahmojen toimesta. Tästä syystä työntekijöille ja työnhakijoille on tärkeää, että työnantaja jakaa sellaiset arvot, jotka työntekijä voi julkisesti allekirjoittaa. Arvojen toivotaan myös näkyvän työssä eikä vain olevan osa julkisuuskuvaa. Esimerkiksi tasa-arvoisessa työpaikassa toivotaan todellista palkkatasa-arvoa.

Kuten aiemmista vastauksista on käynyt ilmi, työnhakijat haluavat työltä muutakin kuin palkkaa ja koulutusta vastaavia tehtäviä. Työnhakijat ja työntekijät toivovat työltä mahdollisuuksia kehittää omaa osaamistaan ja tätä kautta vaikuttaa oman uransa kehittymiseen ja suuntaan. Työltä toivotaan myös sisältöä elämään siinä mielessä, että yhteisöllisyyttä ja tekemistä arvostetaan myös varsinaisen työn ohella ja työajan ulkopuolella harrastusten merkeissä.

### Mitkä seuraavista asioista käyt läpi etsiessäsi tietoa työnantajista? (valitse haluamasi määrä)



Kuvio 12. Työnantajasta läpikäytyt tiedot työtä hakiessa

## 5. TYÖNHAKIJOIDEN KOKEMUKSIA JA NÄKEMYKSIÄ TYÖNHAUSTA JA TYÖNANTAJISTA

Seuraavaksi tutkimuksessa selvitettiin työnhakijoiden kokemuksia ja näkemyksiä työnhausta sekä työnantajista. Tutkimuksessa tiedusteltiin hakijoilta, kokevatko he tietävänsä mitä taitoja työnantajat etsivät työnhakijoista. 84 prosenttia vastaajista ilmoitti tietävänsä jonkin verran, 7 prosenttia koki tietävänsä täydellisesti ja 9 prosenttia koki, ettei tiedä ollenkaan mitä taitoja työnantajat etsivät työnhakijoissa.

Juridisella alalla, kuten monilla profesioaloilla työnhakijoiden tietämys tarvittavista taidoista on suhteellisen hyvää. Tätä edesauttaa aloilla vallitsevat tiiviit verkostot sekä käytännöt, joissa opiskelijat tutustuvat esimerkiksi harjoitteluiden ja trainee-jaksojen kautta työpaikkojen arkeen. Näin työnhakijat saavat käsityksen työpaikkojen arjesta jo varhaisessa vaiheessa. Toisaalta juridisellakin alalla työnantajasektoreiden moninaisuus on kasvanut ja alan sisäiset työskentelykäytännöt ovat alkaneet erilaistua. Tämä johtaa siihen, että täysin samalla sektorilla toimivat työnantajat voivat järjestää työtä ja työn tekemisen tapoja eri tavoilla. Tästä päästään edelleen siihen, että samanlaista substanssiosaamista vaativissa paikoissa voidaan vaatia erilaisia metataitoja ja esimerkiksi oman työn johtamisen taitoja.

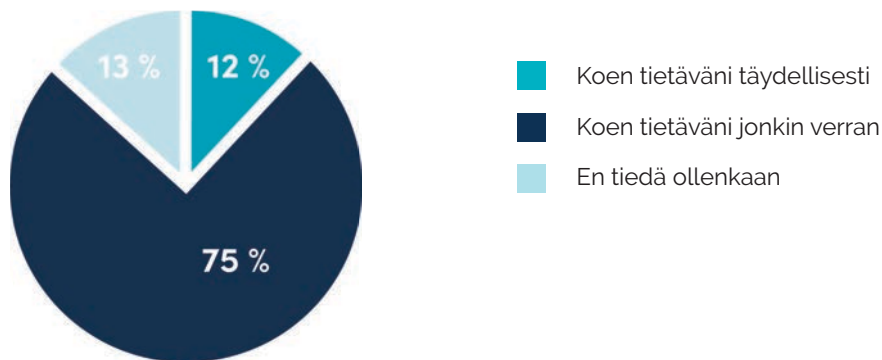
Tänä päivänä työnantajilta vaaditaan kykyä avata paremmin juuri heidän organisaatiossaan käytössä olevia työskentelyn tapoja ja sitä, millaisia taitoja työn tekemiseen juuri heidän organisaatiossaan tarvitaan. Kun tarvittavat taidot ovat tiedossa, voivat hakijat jo opintojensa aikana suunnata osaamisensa kehittämisen panokset sellaisiin kohteisiin, joista on heille hyötyä.

Tarvittavien taitojen esilletuomisen ja läpinäkyvyyden lisäämisen puolesta puhuu myös seuraavan kysymyksen vastaajakauuma. Tutkimuksessa selvitettiin kokevatko työnhakijat tietävänsä, mitä taitoja heidän tulisi kehittää työllistymistään varten. 12 prosenttia vastaajista kertoi tietävänsä täydellisesti, 75 prosenttia jokin verran ja 13 prosenttia kertoi, ettei tiedä ollenkaan mitä taitoja heidän tulisi kehittää.

Suhteellisen rajatulla profesioalalla täydellisesti tietävien osuuden soisi olevan suurempi. Jos työnhakijat joutuvat arvailemaan mitä heidän tulisi osata, voi se ohjata heitä käyttämään oppimisresurssejaan tehottomasti tai jopa väärin kohteisiin. Oppimispolut ja suunnitelmat ovat toki yksilöllisiä, mutta kokonaisuuden kannalta on parasta, jos tavoitteita voi arvioida täysin läpinäkyvien vaatimusten kautta.

Edellä on puhuttu paljon arvoista ja siitä, miten niiden merkitys on korostunut työnhakijoiden parissa. Tutkimuksessa selvitettiin miten työnhakijat kokevat tietävänsä, miten työnantajien arvot näkyvät työskentelyssä.

### Koetko tietäväsi, mitä taitoja sinun tulisi kehittää työllistymistäsi varten?



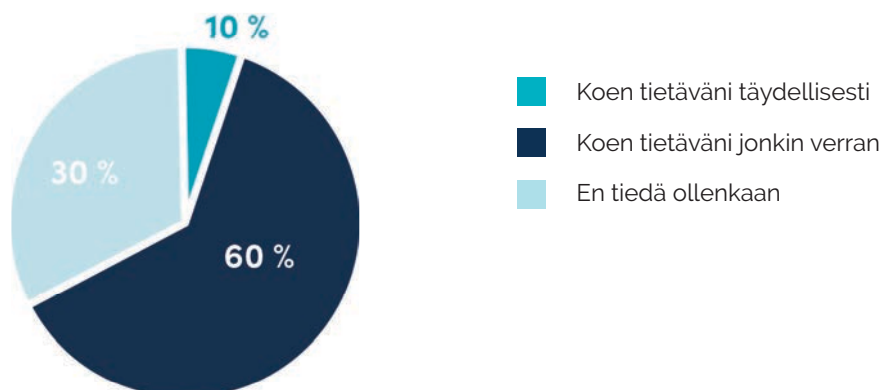
Kuvio 15. Työnantajan arvojen näkyminen joka päiväisessä työskentelyssä

On huomattavaa, että 30 prosenttia vastaajista koki, ettei tiedä lainkaan, miten arvot näkyvät joka päiväisessä työskentelyssä. Lisäksi 59 prosenttia koki tietävänsä vain jonkin verran. Vain 10 prosenttia koki tietävänsä täydellisesti. (Kuvio 15)

Kun arvojen merkitys on korostunut, on työnantajille entistä tärkeämpää näyttää, miten heidän julkilausutut arvot vaikuttavat työskentelyyn. Arvoilta odotetaan myös konkreettisia vaikutuksia. Arvot eivät saa jäädä vain imagon tasolle, vaan esimerkiksi yhteistyön ja poikkisektoriaalisuuden arvoikseen kertovan työnantajan arvojen on toteuduttava käytännössä. Lisäksi heidän on onnistuttava viestimään tästä tehokkaasti. Tasa-arvon puolesta liputtavalla työnantajalla ei tulisi olla ongelmia esimerkiksi palkitsemisen tasa-arvoisuuden kanssa. Arvojen voidaan sanoa olevan käytännön tekoja, ei imagoa.

Arvojen merkityksen lisäksi tutkimustulokset osoittavat, että työnantajien strategioiden näkyminen on työnhakijoiden mukaan heikkoa. Peräti 33 prosenttia vastaajista ilmoitti, ettei tiedä miten strategiat näkyvät joka päiväisessä työskentelyssä. Vain 5 prosenttia kertoi tietävänsä täydellisesti. (Kuvio 16)

### Koetko tietäväsi, miten työnantajien strategiat näkyvät joka päiväisessä työskentelyssä?



Kuvio 16. Työnantajan strategioiden näkyminen joka päiväisessä työskentelyssä



Strategiaprosessit ovat organisaatioille suuri ponnistus, johon käytetään aikaa ja rahaa usein hyvinkin paljon. Siksi on tärkeää varmistaa, että strategiaprosessin hedelmät eivät jää tummumaan arkistojen kätköihin. Yhtä tärkeää kuin itse strategiaprosessi, on strategian jalkauttaminen ja strategian tavoitteista kommunikoiminen.

Arvojen lisäksi työnantajien on syytä miettiä, miten organisaatiota ohjaavien suurten prosessien tuotokset saadaan aktiivisesti linkitettyä osaksi työtä. Tavoitteisiin päästäkseen pitää sekä tavoitteiden että myös työkalujen olla kunnossa. Työkaluja tavoitteiden saavuttamiselle asiantuntijatyössä ovat esimerkiksi organisaation osaamisen kehittäminen tai esimerkiksi työskentelytapojen muutos.

Tutkimuksessa on useampaan otteeseen puhuttu oman osaamisen kehittämisen tärkeydestä. Omaan osaamistaan halutaan kehittää useista syistä. Näitä syitä ovat esimerkiksi uralla etenemisen mahdollisuus, oman tietämyksen syventäminen sekä oman työn helpottuminen.

Uralla etenemisen mekanismien luulisi juridiikan alalla olevan selvää. Lisäksi yleisesti ottaen opiskelijoillakin on tietoa siitä, miten teknisesti urapolku etenee. Kuitenkin puhuttaessa siitä, miten eteneminen käytännössä eri työnantajilla tapahtuu, voidaan huomata, että asiat voisivat olla paremminkin. 25 prosenttia vastaajista koki, ettei tiedä ollenkaan miten eri työnantajilla voi edetä uralla. 66 prosenttia vastaajista kertoi myös tietävänsä jonkin verran miten urallaan voi edetä ja vain 10 prosenttia koki tietävänsä täydellisesti, miten uralla eri työnantajilla voi edetä.

Urapolun selkeyden ja läpinäkyvyyden varmistaminen auttaa työnhakijoita ja organisaatioissa jo työskenteleviä ohjaamaan omia resurssejaan itsensä kehittämiseen parhaalla mahdollisella tavalla. Tämä edesauttaa sekä työntekijää menestymään urallaan että myös työnantajaa löytämään osaavamman ja motivoituneemman työntekijän.

Urapolun selkeys on erittäin tärkeää siinä mielessä, että opintojen aikana omaa formaalia oppimista pystytään ohjaamaan helpommin kuin työelämässä. Esimerkiksi kauppatieteellisen tai teknisen opintokokonaisuuden sisällyttäminen opintoihin on huomattavasti helpompaa vielä kesken opintojen kuin pari vuotta valmistumisen jälkeen. Lisäksi työnantajille on ideaalia, että työntekijät osaavat varautua tulevaan työelämään oikein tiedoin ja taidoin. Tämän potentiaalihyödyn saavuttamiseksi työnantajienkin tulee tehdä panostuksia.

## 6. JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia näkemyksiä, kokemuksia ja toiveita juridisen alan työnhakijoilla on työnantajia sekä työelämää kohtaan. Tutkimukseen vastasi 256 juridisen alan tulevaa osaajaa ja valmistunutta juristia. Kysely toteutettiin internet -lomakkeena ja vastaajiin otettiin yhteyttä sähköpostilistan, Paragraaffin hakijapoolin sekä sosiaalisen median kautta.

### 6.1 Arvot

Barometrin tulokset osoittavat, että 78 prosenttia vastaajista käy läpi työnantajan arvot hakiessaan töitä. Lisäksi 51 prosenttia vastaajista kertoi työnantajan arvojen olevan yksi merkityksellisimmistä asioista työpaikkaa etsiessä. Tärkeää on, että pelkkä palkkaus (yksi merkityksellisimmistä asioista 65 prosentille) ei ole enää yksin ajava tekijä työnhakijoille.

Arvojen merkityksen ollessa suuri, on hieman yllättävää huomata, että vain 10 prosenttia vastaajista uravalintoja suunnitellessa kokee tietävänsä täydellisesti, miten työnantajien arvot näkyvät joka päiväisessä työskentelyssä. Vastaajista 59 prosenttia kokee tietävänsä jonkin verran, mutta jopa 30 prosenttia ei tiedä ollenkaan, miten työnantajan arvot näkyvät arjessa.

Arvo- ja strategiatyö on jokaiselle työntantajalle paljon resursseja vaativa ponnistus, jossa määritetään yhteisön suunta taloudellisella tasolla sekä se, mihin moraalinen kompassi ohjaa yhteisöä. Vastoin odotuksia on yllättävää huomata, että arvo- ja strategiatyön hedelmät eivät näy arjessa tai viestinnässä tulevaisuuden talenteille. Tulevaisuudessa työnantajien on entistä tärkeämpää viestiä omista arvoistaan, mutta ennen kaikkea siitä, miten ne näkyvät arjessa. Yhdelläkään työntantajalla ei ole varaa pelkästään kiillottaa julkisuuskuvaansa. Työtä tulee tehdä mahdollisimman hyvän kulttuurin tukemiseksi ja rakentamiseksi. Arvot kukoistavat kulttuurissa, jossa ne ovat jaetut ja ennen kaikkea koetut.

### 6.2 Oman osaamisen kehittäminen ja uranäkymät

Tutkimuksessa osaamisen kehittäminen nousi esille voimakkaasti. Työnhakijat arvostavat mahdollisuuksia kehittää omaa osaamistaan. Aiemmin tehtyjen tutkimusten ja kyselyiden perusteella halu kehittää omia taitoja on tärkeää niin opiskelijoille kuin jo työelämässä oleville.

Opintojen aikana omaa osaamista kehitetään trainee-jaksoilla, työharjoitteluissa ja ylipäänsä työskentelemällä opintojen aikana. Työuran aikana omaa osaamista halutaan kehittää monista syistä, sillä esimerkiksi oman osaamisen syventäminen ja laajentaminen ovat avainasemassa työmarkkinoilla.

Tulevaisuudessa työnantajien valuutaksi parhaiden osaajien houkuttelussa nousee esille entistä laajemmat mahdollisuudet kouluttautua ja edetä uralla. Pelkkä koulutusrahan tarjoaminen ei kuitenkaan enää riitä. Työnantajilta vaaditaan taitoa huolehtia organisaationsa kyvykkyydestä ja kehittämisestä.

Lisäksi tarvitaan herkkyyttä tunnustella, millaiset oppimispolut organisaatioin sisällä motivoivat kutakin työyhteisön jäsentä sekä kykyä tarjota oppimiskokemuksia uusien haasteiden muodossa. Pelkkä tikapuumallinen organisaatio ei enää välttämättä tyydytä laaja-alaista osaamista tavoittelevaa työntekijää, vaan vaaditaan entistä verkostomaisempia ja poikkisektoriaalisempia tapoja järjestää organisaatio osaamisen perusteella.

Uralla eteneminen ajaa ihmisiä parempiin suorituksiin sekä vastuun ottamiseen. Jos työntekijöillä tai -hakijoilla on hämärän peitossa, miten he voivat edetä organisaatiossa, on henkilökohtaisten tavoitteiden asettaminen vaikeaa. Tämä heijastuu työmotivaatioon sekä työn imun vähenemiseen. Tutkimuksessa 25 prosenttia vastaajista koki, ettei tiedä ollenkaan miten eri työnantajilla voi edetä uralla ja vain 10 prosenttia koki tietävänsä täydellisesti, miten uralla voi edetä eri työnantajilla.

Moni vielä opiskeleva ja vastavalmistunut on asettanut tavoitteensa korkealle. Näiden tavoitteiden saavuttamista ei tule lannistaa epäselvillä urapoluilla tai vaatimuksilla.

### **6.3. Lopuksi**

Työelämän muutos on ollut keskustelun aiheena jo vuosikymmeniä. Työelämää muuttavat teknologinen kehitys sekä talouden ja kulttuurin megatrendit. Samalla työelämää muuttaa ennen sen vastapainoksikin koettu vapaa-aika. Vapaa-aika on mielessämme aikaa, joka on henkilökohtaista. Henkilökohtaisen ja työelämän välille on kuitenkin jo hyvän aikaa rakentunut siltoja. Tämän tutkimuksen perusteella yksi tukevimmista silloista rakentuu arvoista.

Samaan aikaan sekä työelämä, että työntekijät vaativat enemmän. Työssä vaaditaan yhä enemmän erilaisia taitoja, mutta myös monipuolisuutta. Työntekijät haluavat vastata näihin haasteisiin. Tästä nousee vaatimus osaamisen vaalimiselle ja kehittämiselle.

Työnantajien roolista on tullut myös entistä monipuolisempi. Enää ei toimita vain työnantajana, työnantajien rooli on olla arvojohtajia, osaamisen kehittäjiä, valmentajia ja yhteisöjen rakentajia.

## LÄHDELUETTELO

Academic Work. 2018. Young professional attraction index.

Aho, S. Hynninen, S-M. Ruoholinna, T. & Vanttaja, M. 2010. Osaavan työvoiman saatavuus ja oman osaamisen kehittämisen muodot tulevaisuudessa. Sektoritutkimuksen neuvottelukunta, 6/2010.

aTalent. 2018. Rekryointitutkimus 2018: Rekryointi nuorten ammattilaisten silmin.

Blåfield, E. 2017. 2016-2017 valmistuneiden maistereiden kokemuksia OTM-tutkinnosta. Lakimiesliitto.

Taloudellinen tiedotustoimisto. 2017. Kun koulu loppuu. Nuorten tulevaisuusraportti.

< [https://www.kunkoululoppuu.fi/assets/uploads/2017/05/Kun-koulu-loppuu-nuorten-tulevaisuusraportti-2017\\_tiivistelm%C3%A4\\_19052017.pdf](https://www.kunkoululoppuu.fi/assets/uploads/2017/05/Kun-koulu-loppuu-nuorten-tulevaisuusraportti-2017_tiivistelm%C3%A4_19052017.pdf) > viitattu 29.9.2018.